

A NOVA REALIDADE DAS RELAÇÕES DE TRABALHO E A NECESSÁRIA RELEITURA DAS AÇÕES TRABALHISTAS

Eduardo Augusto Gonçalves Dahas ¹

RESUMO

As ações trabalhistas, bem como as condutas e algumas decisões que permeiam o Direito Material e Processual do Trabalho, não acompanharam as alterações econômicas, políticas e, principalmente, socioculturais. O Direito do Trabalho Moderno exige uma nova releitura dos preceitos contidos na CLT, aplicando a norma em abstrato ao caso concreto, considerando os fatores que permeiam aquela relação de emprego. A própria hipossuficiência não pode mais ser soberana como outrora, seja pela formação profissional e intelectual dos empregados, ou mesmo em respeito ao princípio da autonomia da vontade. O presente ensaio aponta uma modesta alteração da visão conservadora e protecionista da Justiça do Trabalho, a qual deve amadurecer ainda mais em razão do cenário político-econômico que assola o país, inclusive visando o bem maior – o próprio princípio da continuidade da relação de emprego.

Palavras-chave: Direito. Trabalho. Moderno.

1 Mestre em Direito Privado - Fumec. Professor nas Faculdades Pitágoras de Minas Gerais. Coordenador e Professor do Programa de Pós-Graduação Lato Sensu do Centro Universitário de Belo Horizonte – Uni-BH. Professor convidado do Curso de Pós-Graduação em Direito Empresarial com ênfase em Relações de Mercado da Universidade Fumec. Sócio da Andrade Gomes & Queiroz Advogados Associados. E-mail: edahas@agq.adv.br

INTRODUÇÃO

O Direito do Trabalho, em sua concepção conservadora, tem como principal finalidade a regulamentação de normas que visam à proteção dos trabalhadores, garantindo-lhes as melhores condições de trabalho em observância ao princípio constitucional da dignidade humana.

O grande problema repousa na inércia dos princípios que regem o direito do trabalho, os quais não evoluíram na mesma dinâmica temporal da realidade fática que norteia o cotidiano das relações trabalhistas.

As relações jurídico-trabalhistas da atualidade em nada se assemelham àquelas da década de 40, quando da promulgação da Consolidação das Leis do Trabalho, seja pelo contexto econômico do país, seja pelo fenômeno sociocultural dos personagens dessa relação jurídica.

Portanto, não podemos garantir a igualdade de tratamento, nem mesmo um processo trabalhista justo, se não percebermos e aplicarmos a norma em conformidade com sua eficácia no tempo.

As demandas trabalhistas deixaram de ser figuradas por empregados despreparados, desconhecedores dos seus direitos e às vezes até mesmo analfabetos, e, hoje, os “clientes” da Justiça do Trabalho são CEOs, Presidentes, Diretores, Reitores com excelente formação acadêmica e muitas vezes disputados no mercado de trabalho, cientes efetivamente dos deveres e

direitos que circundam o contrato de trabalho.

Portanto, as proteções garantidas ao empregado decorrem dos princípios e das leis trabalhistas considerados como instrumentos essenciais para garantir melhores condições de regulação da força produtiva, definindo um patamar civilizatório mínimo, através do qual não pode haver contratação abaixo do estabelecido em lei.

No entanto, apesar de as normas trabalhistas terem caráter imperativo, de natureza constitucional, bem como serem garantias fundamentais dos empregados, não se pode esquecer do caráter contratual dessa relação, na qual impera a autonomia da vontade das partes, que deve ser analisada caso a caso pelo Judiciário.

É nesse contexto que a proteção concedida ao trabalhador por vezes é utilizada de maneira abusiva, pois inúmeras ações são ajuizadas pleiteando pedidos totalmente descabidos, que, ainda que sejam julgados improcedentes, geram prejuízos tão somente para o empregador e para o próprio Judiciário Trabalhista, sem qualquer ônus para o empregado.

O presente ensaio visa identificar alguns aspectos do Direito Material do Trabalho e Processual do Trabalho que ensejam, como consequência, o estímulo ao ajuizamento de cada vez mais demandas no Judiciário Trabalhista, assim como o acúmulo de trabalho aos serventuários e magistrados, comprometendo ainda a economia e a celeridade processual.

A análise terá ainda, como perspectiva, uma breve análise dos dados colhidos no documento denominado “Produção dos Magistrados”, elaborado pela Corregedoria-Geral da Justiça do Trabalho e extraído do sítio eletrônico do Tribunal do Trabalho da 3ª Região – Minas Gerais.

ORIGEM E EVOLUÇÃO DO DIREITO DO TRABALHO NO BRASIL

Breve exposição acerca do surgimento e transformações do Direito do Trabalho no Brasil

O Direito do Trabalho no Brasil tem como marco inicial a abolição da escravidão, com o advento da Lei Áurea no fim do século XIX. O Brasil até então adotava a escravidão como modo de produção predominante, o que era incompatível com os pressupostos da relação de emprego, pois os escravos não eram sujeitos de direitos e, portanto, encontravam-se sem nenhum amparo legal quanto à sua disposição de trabalho.

A história do Direito do Trabalho no Brasil pode ser dividida em duas fases.

A primeira fase é compreendida no período de 1888 a 1930, em que surgem as primeiras diretrizes que levariam às relações capitalistas de trabalho, de forma incipiente e vinculada sobretudo à imigração de trabalhadores europeus.

Nesse momento da história brasileira, destaca-se a presença de pequeno movimento operário, ainda sem muita força, mas que já demonstrava uma atuação conjunta dos trabalhadores, principalmente pelos operários imigrantes. O impulso industrial advindo da primeira Guerra Mundial e a inexistência de intervenção estatal eram marcantes nesse momento histórico.

A doutrina comumente destaca a iniciativa legislativa incipiente à época, com destaque para o Decreto nº 439 de 1890, que trata das bases para organização da assistência à infância desvalida; o Decreto nº 843 de 1890, que estabelecia vantagens ao Banco dos Operários; o Decreto nº 1.162 de 1890, que proporcionou a liberdade de trabalho e revogou a tipificação da greve como ilícito penal, mantendo como crime apenas atos violentos que porventura fossem praticados no decorrer do movimento; o Decreto nº 1.313 de 1891, que regulamentou o trabalho do menor, embora não tenha entrado em vigor; o Decreto Legislativo nº 1.637 de 1907, que permitiu a criação de sindicatos profissionais e sociedades corporativas e, em 1922, com o Decreto 16.027, a instituição do Conselho Nacional do Trabalho.

É importante destacar também a Lei 4.982 de 1925, que concedeu direito a férias aos empregados de estabelecimentos comerciais,

industriais e bancários; o Decreto 5.492, que em 1928 regulamentou o trabalho dos artistas; a alteração da Lei de Falências em 1929, através do Decreto 5.746, que determinou privilégio aos créditos de natureza trabalhista de prepostos, empregados e operários (DELGADO, 2011).

A segunda fase é a de institucionalização do Direito do Trabalho, assim definida por Maurício Godinho Delgado:

O segundo período a se destacar nessa evolução histórica será a fase de institucionalização (ou oficialização) do Direito do Trabalho. Essa fase tem seu marco inicial em 1930, firmando a estrutura jurídica e institucional de um novo modelo trabalhista até o final da ditadura getulista (1945). Terá, porém, o condão de manter seus plenos efeitos ainda sobre quase seis décadas seguintes, até pelo menos a Carta Constitucional de 1988. (DELGADO, 2011, p. 109).

A partir desse momento da história, desenvolveu-se um Estado intervencionista forte, que, embora repreendesse as manifestações operárias, começou a estruturar e organizar o chamado sistema justralhista². Destacou-se nesse momento a Carta Constitucional de 1934, que dava maior autonomia aos sindicatos, o que na prática não prevaleceu, pois o governo federal instituiu em 1935 o estado de sítio, que tinha como objetivo a eliminação das resistências políticas ao governo, a qual se fortaleceu em 1937 com a instauração da ditadura.

Começa, então, a estruturação jurídica trabalhista no Brasil, iniciando pela própria administração federal, que tinha como finalidade organizar e preparar as ações que seriam colocadas em prática nos anos seguintes.

Destaca-se, assim, a criação, em 1930, do Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio, através do Decreto 19.443. Em 1931, 2 Mestre em Direito Privado - Fumec. Professor nas Faculdades Pitágoras de Minas Gerais. Coordenador e Professor do Programa de Pós-Graduação Lato Sensu do Centro Universitário de Belo Horizonte – Uni-BH. Professor convidado do Curso de Pós-Graduação em Direito Empresarial com ênfase em Relações de Mercado da Universidade Fumec. Sócio da Andrade Gomes & Queiroz Advogados Associados. E-mail: edahas@agq.adv.br

com o Decreto 19.671, houve a instituição do Departamento Nacional do Trabalho. Ainda nesse ano, também foi objeto de normatização a área sindical pelo Decreto 19.770, que estabeleceu uma estrutura oficial, com base em sindicato único, não obrigatório, que estava submetido a autorização estatal. Com o advento da Carta Constitucional de 1937, manteve-se a prática da inviabilidade da pluralidade sindical, o que permanece até hoje.

A evolução do Direito do Trabalho segue em 1932 com a criação das Comissões Mistas de Conciliação e Julgamento, para dirimir os conflitos trabalhistas, mas apenas em demandas próprias dos integrantes do sindicalismo oficial. As referidas comissões foram instituídas através do Decreto 21.396/1932.

Em 1937, já era possível visualizar a “Justiça do Trabalho”, muito embora esta tenha sido regulamentada de forma efetiva em 1939, pelo Decreto 1.237. Aqui cabe uma ressalva: somente em 1946, através da Constituição desse ano, é que a Justiça do Trabalho passa a integrar o Poder Judiciário, pois antes era órgão do Poder Executivo, vinculado ao Ministério do Trabalho.

Durante toda a década de 30, a atuação política justralhista encontrava-se voltada para a legislação profissional e protetiva, com destaque para o Decreto 21.471/1932, o qual regulamentou o trabalho feminino; e para o Decreto 21.186, também de 1932, que definiu a jornada de trabalho em oito horas para os comerciários, sendo estendida, ainda nesse ano, aos industriários, através do Decreto 21.364. Foram criadas também as carteiras profissionais ainda em 1932 com o Decreto 21.175. Em 1933, foram instituídas as férias aos bancários, através do Decreto 23.103.

A política oficial dessa época tinha como característica um modelo corporativista e autocrático que, muito embora tenha instituído normas protetivas trabalhistas, destacou-se pelas ações direcionadas a conter as manifestações políticas e operárias espontâneas.

Quando o modelo justralhista já se encontrava estruturado, as normas instituídas ao longo dos anos foram reunidas em um único

diploma legal, até hoje vigente: a Consolidação das Leis do Trabalho, criada por meio do Decreto 5.452/1943. Cabe ressaltar que, além da legislação esparsa, foram acrescentados à CLT novos institutos elaborados pelos seus idealizadores³.

O direito é dinâmico, mutável, na medida em que a sociedade está a todo momento se renovando. Nesse contexto, em momento posterior à implantação das normas consolidadas, surgiram outras leis como o objetivo de regulamentar as novas demandas trabalhistas, por exemplo: a Lei 605 de 1949, que trata do repouso semanal remunerado; a Lei 4.090 de 1962, que instituiu a gratificação natalina (13º salário); a Lei nº 12.506 de 2011, que regulamentou o aviso prévio; e a Lei Complementar nº 150 de 2015, que dispõe sobre o contrato de trabalho doméstico.

Contudo, mesmo diante de todas essas alterações legislativas, permanecia a essência protetiva exacerbada do empregado, que não acompanhou as tendências evolutivas da sociedade, seja pela perspectiva econômica ou pela social.

Breve exposição sobre o Direito do Trabalho à luz das Constituições brasileiras

A Constituição do Império de 1824, a primeira do Brasil, pouco se referia às questões trabalhistas, limitando-se a assegurar a liberdade de trabalho, visto que a exploração da força produtiva se dava preponderantemente através da escravidão negra.

A Constituição de 1891, por sua vez, assegurou liberdade de associação de trabalhadores, e, em concepção individualista, era atribuída ao trabalhador a defesa de seus interesses. Havia a figura do Estado intervencionista apenas na medida em que os interesses individuais se confrontassem com os interesses coletivos.

³ No que se refere à instituição da CLT, Maurício Godinho Delgado entende: “Embora o nome reverenciasse a obra legislativa anterior (consolidação), a CLT, na verdade, também alterou e ampliou a legislação trabalhista existente, assumindo, desse modo, a natureza própria a um código do trabalho” (2011, p. 111).

Na Constituição da República de 1934, já no governo Getúlio Vargas, há a figura teórica da autonomia sindical e a proteção social dos trabalhadores, bem como a tutela de seus interesses.

Houve a instituição do salário mínimo, jornada de 08 (oito) horas, férias anuais remuneradas, proibição do trabalho aos menores de 14 anos e do trabalho noturno aos menores de 16 anos, além da proibição do trabalho em indústrias insalubres para as mulheres e menores de 18 anos.

Foi assegurada a indenização aos trabalhadores dispensados sem justa causa e o repouso hebdomadário. Dispôs também acerca da licença maternidade sem prejuízo do salário e do emprego e proibiu a diferença salarial em razão da idade, sexo, nacionalidade, estado civil.

É inegável que a Constituição de 1934 veio para mudar os rumos dos direitos trabalhistas, pois mitigou a superexploração dos trabalhadores e o liberalismo exacerbado, tendo em vista que foi a relação capital-trabalho elevada à condição de tema constitucional.

A Constituição 1937 previu a possibilidade de intervenção do Estado no domínio econômico e atribuiu ao trabalho o caráter de dever social sob sua tutela. Ressalta-se, entretanto, que, na Carta de 1937, foi proibido o exercício do direito de greve, e a Justiça do Trabalho continuou sendo considerada como órgão administrativo vinculado ao Poder Executivo.

Foi na Constituição de 1946 que a Justiça do Trabalho foi integrada ao Poder Judiciário, sendo-lhe atribuído poder normativo.

Dentre os direitos elencados pela referida Carta, destacam-se a vedação de pagamento de salários reduzidos às mulheres, a remuneração dos descansos semanais e dos feriados, a extensão da estabilidade aos rurais, a assistência aos desempregados, bem como o dever de o empregador fazer o seguro contra acidente para seus empregados.

Sobre os direitos elencados na Constituição de 1946, pontua Alice Monteiro de Barros:

Como se viu, a Constituição de 1946 assegurou o princípio da isonomia, de forma mais minuciosa, vedando diferença de salário para o mesmo trabalho por motivo de idade, sexo, nacionalidade ou estado civil; com isso ficou revogado o decreto de 1940 que permitia que as mulheres recebessem salários inferiores aos dos homens. Essa foi a primeira Constituição a instituir a participação do trabalhador nos lucros da empresa. O descanso semanal e em feriados passou a ser remunerado no inciso VI, do art. 157 da Constituição de 1946. A estabilidade no emprego foi estendida ao meio rural. O trabalho noturno passou a ser proibido aos menores de 18 anos e não de 16 anos, como previa a Carta anterior. Instituiu-se a assistência aos desempregados e a obrigatoriedade de o empregador fazer seguro contra acidente de trabalho. (BARROS, 2006, p. 70).

A Constituição de 1967, por sua vez, instituiu, ainda que no plano formal, a participação dos empregados nos lucros e o direito ao seguro desemprego (muito embora este tenha sido regulamentado em 1986); assegurou o salário família aos dependentes dos trabalhadores; garantiu a aposentadoria da mulher aos 30 anos de trabalho, percebendo remuneração integral e a manutenção dos direitos já consagrados nas Constituições anteriores.

Por fim, a Constituição de 1988, que vigora até os dias atuais, trouxe importantes inovações, impulsionando a evolução jurídica brasileira, como bem definido por Maurício Godinho Delgado:

A Carta de 1988 trouxe, nesse quadro, o mais relevante impulso já experimentado na evolução jurídica brasileira, a um eventual modelo mais democrático de administração dos conflitos sociais no país. Impulso relevante se cotejado com a história anterior do Direito Laboral Pátrio. (DELGADO, 2011, p. 121).

De fato, a Carta Magna revelou-se importante instrumento assegurador dos direitos dos trabalhadores, tais como piso salarial proporcional à complexidade da atividade laborativa, irre-

dutibilidade salarial, adicional de horas extras, FGTS (estendido aos trabalhadores rurais), salário mínimo unificado no território nacional, jornada de seis horas para labor em turno ininterrupto de revezamento, licença maternidade de 120 dias e a instituição da licença paternidade, dentre outros direitos.

É importante destacar também os vários direitos estendidos aos empregados domésticos.

Relação de trabalho, empregados e empregadores dos dias atuais

As relações de trabalho, assim como os próprios empregados e empregadores individualmente considerados, vêm mudando seu perfil ao longo dos anos, passando por sucessivas mudanças, razão pela qual deve-se, nos dias atuais, realizar uma nova análise de cada um deles, levando em consideração as circunstâncias práticas, sociais e econômicas que influenciam o Direito do Trabalho.

No que tange às relações de trabalho, pode-se destacar, dentre as diversas mudanças visíveis ao longo dos anos, o surgimento da tecnologia, que vem delineando novas formas de trabalho, haja vista que aquelas das quais decorreu o surgimento das normas trabalhistas encontram-se praticamente inexistentes.

Maquinários e locais de trabalho cada vez mais modernos, mudam a forma de desenvolvimento do trabalho e constroem a cada dia, uma nova realidade para empregados e empregadores. Verifica-se, portanto, que a forma clássica de trabalho vem se transformando anos após anos, que se destaca, a título de exemplo, o chamado *home office*⁴.

O contexto político e social também deve ser considerado como fator de extrema relevância para as mudanças na relação de trabalho no cenário atual, no qual cita-se, o recente plano do governo brasileiro para reduzir jornada de trabalho e salário (direitos fundamentais que não podem ser flexibilizados) contra o desemprego

4 Trabalho que é desenvolvido em ambiente alternativo ao escritório da empresa. No Brasil essa modalidade de trabalho pode ser classificada como trabalho remoto, teletrabalho, trabalho à distância, etc.

iminente no país.

Portanto, as diretrizes das relações de trabalho mudam a cada dia que passa, haja vista que se tornam mais dinâmicas.

De igual maneira, vislumbra-se avanços consideráveis com relação aos empregadores, que quando do surgimento do Direito do Trabalho, não passavam de exploradores de mão de obra, que visavam unicamente o lucro, sem se preocupar com as condições de trabalho em que seus empregados se encontravam inseridos.

Atualmente, verifica-se uma conscientização e preocupação maior com relação à segurança individual dos empregados, bem como com a segurança coletiva relacionada ao meio ambiente de trabalho, que se traduz em uma mudança significativa na relação laboral da atualidade. Empregadores não estão mais preocupados unicamente com a obtenção do lucro a qualquer preço, mas também com a qualidade de vida dos empregados no trabalho.

Não se discutem a obrigatoriedade do cumprimento das leis trabalhistas e as consequências de seus descumprimentos pelo empregador, pois trata-se de decorrência lógica da própria civilização. O que se destaca é a mudança de comportamento dos empregadores no passar dos anos, pois hoje, a par do que determina a lei, encontram-se, na sua grande maioria, mais conscientes e sensibilizados.

O perfil do profissional do Século XXI também evoluiu. Os empregados da época do surgimento do Direito do Trabalho definitivamente não são mais retratados nos empregados de hoje.

Destaca-se, dentre os vários aspectos desse novo profissional, a questão da escolaridade. Atualmente os empregados, mesmo no desenvolver de atividades mais humildes, que demandam conhecimentos menos complexos, são pessoas alfabetizadas, que possuem consciência do seu papel no mundo corporativo e conhecimentos dos seus direitos trabalhistas.

Há que se considerar, ainda, a informatização, bem como a velocidade em que as informações são transmitidas. Com o advento da internet, a informação é transmitida quase que em tempo real.

O acesso do empregado às informações de forma ampla e irrestrita, seja com a internet, a televisão ou os jornais, contribuiu efetivamente para a sua mudança de postura, ao buscarem na Justiça do Trabalho a efetivação das normas trabalhistas. Além disso, criou um novo modelo de empregado, qual seja, aquele que move a máquina do judiciário trabalhista, consciente da proteção que o Direito do Trabalho no geral lhe confere, para ajuizar ações descabidas em busca de um direito que efetivamente não possui.

Diante desse novo cenário em que empregadores e empregados encontram-se inseridos é que deve ser analisada a proteção que o Direito do Trabalho confere ao hipossuficiente. Este, embora seja a parte mais fraca da relação de trabalho em termos econômicos, encontra-se cada vez mais consciente de que pode se utilizar dessa prerrogativa para alcançar direitos que não lhe são devidos.

INSTITUTOS QUE ESTIMULAM O EXCESSO DE DEMANDAS INFUNDADAS NA JUSTIÇA DO TRABALHO

Assistência judiciária gratuita

Um dos aspectos processuais que certamente encorajam os empregados a ajuizarem Ações Trabalhistas, por vezes infundadas, é a concessão da justiça gratuita.

O artigo 5º, inciso LXXIV da CF/88, dispõe: “O Estado prestará assistência jurídica integral e gratuita aos que comprovarem insuficiência de recursos”. A Lei nº 1.060 de 1950 estabelece normas para a concessão de assistência judiciária aos necessitados e, sendo o empregado considerado o hipossuficiente da relação de emprego, a ele também é concedida essa benesse, desde que preenchidos os requisitos autorizadores.

Cita-se ainda a Lei 5.84/70, a qual disciplina a concessão e a prestação de assistência judiciária na Justiça do Trabalho.

Dentre os requisitos para a sua concessão, destaca-se aquele constante no artigo 4º da

Lei 1.060/50, que dispõe: “A parte gozará dos benefícios da assistência judiciária, mediante simples afirmação, na própria petição inicial, de que não está em condições de pagar às custas do processo e os honorários de advogado, sem prejuízo próprio ou de sua família”. A veracidade das alegações constantes na simples declaração de pobreza é presumida na forma da Lei 7.115/83⁵.

Diante desse cenário, o que pode ser verificado é que a concessão desse benefício na Justiça do Trabalho – sem a necessidade de produção de provas, já que a veracidade das declarações de pobreza é presumida – constitui fator primordial ao incentivo à litigância irresponsável, pois os empregados não precisam se preocupar em se aventurar em uma causa infundada, já que não arcarão com os custos do processo.

É de se ponderar, também, que as consequências dessa fragilidade da legislação não recairão somente nos empregadores, mas no próprio Poder Judiciário, uma vez que o custo da Justiça tem uma função importante, qual seja, suportar as despesas de operacionalização do judiciário.

Há muito que se questionar a respeito do instituto da justiça gratuita no âmbito do Judiciário Trabalhista, pois, tendo a consciência dos elevados valores utilizados para custeio de toda estrutura judiciária, não é razoável o entendimento de que a justiça gratuita deve ser concedida de forma irrestrita a todos os empregados que apresentarem simples declarações de pobreza, principalmente pelo fato de o custo de um processo ter também como finalidade coibir o ajuizamento de causas temerárias.

Do Arquivamento da ação trabalhista à luz do artigo 844 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT sem qualquer prejuízo ao Empregado

Outro ponto de destaque no que tange

5 Art. 1º - A declaração destinada a fazer prova de vida, residência, pobreza, dependência econômica, homonímia ou bons antecedentes, quando firmada pelo próprio interessado ou por procurador bastante, e sob as penas da Lei, presume-se verdadeira.

ao ajuizamento de reclamações trabalhistas de forma abusiva é o artigo 844 da CLT, que prevê:

Art. 844 - O não comparecimento do reclamante à audiência importa o arquivamento da reclamação, e o não comparecimento do reclamado importa revelia, além de confissão quanto à matéria de fato.

Parágrafo único - Ocorrendo, entretanto, motivo relevante, poderá o presidente suspender o julgamento, designando nova audiência.

Nesse particular, o aspecto relevante que pode ser extraído é que tanto o referido artigo como os seguintes não dispõem acerca da necessidade de o reclamante apresentar qualquer justificativa para a sua ausência na audiência inaugural. O processo é arquivado, podendo ser ajuizada nova ação.

Assim, a falta sem justificativa na audiência inicial não gera ao ex-empregado qualquer penalidade de imediato, pois a perempção se opera apenas na hipótese de ausência na audiência inicial da segunda ação ajuizada de forma consecutiva.

O empregado pode por duas vezes provocar o Judiciário Trabalhista e não comparecer à audiência inaugural sem que lhe seja imputado qualquer ônus.

Ainda que o efeito da perempção seja a perda do direito de ajuizar nova ação perante o judiciário trabalhista pelo período de 06 (seis) meses, não se aplica ao empregado qualquer multa ou outra penalidade de caráter pedagógico por ter provocado o Judiciário Trabalhista de forma temerária, na medida em que todo o aparato estatal é mobilizado.

Outro fator de destaque encontra-se no fato de o reclamante poder, ainda, desistir da ação antes da audiência inicial, quantas vezes for de seu interesse, com posterior ajuizamento de nova ação, sem que qualquer penalidade lhe seja imputada, mesmo porque o magistrado sequer leva em consideração os motivos ensejadores da desistência do processo pelo autor da ação.

Para a desistência antes da audiência

inicial, o empregado não precisa necessariamente apresentar qualquer justificativa. Além disso, é ato unilateral, que independe da anuência da parte contrária, pois ainda não foi apresentada a defesa nos autos.

Sendo assim, o que pode ocorrer na realidade é o uso distorcido dessa faculdade que é atribuída ao empregado, levando-o a agir com displicência, uma vez que poderá ajuizar diversas ações sem que lhe seja aplicado qualquer tipo de penalidade.

Dos Requisitos da Petição Inicial Trabalhista - Artigo 840 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT– Breve Exposição dos Fatos – Princípios da Informalidade e Simplicidade

Outro fator relevante é o fato de o Processo do Trabalho se fundamentar principalmente nos princípios da simplicidade e informalidade, exigindo, na petição inicial, apenas um breve relato dos fatos, não se aplicando o rigor técnico que impera em outros ramos do Judiciário, o que flexibiliza os limites da demanda, uma vez que os juízes tendem a amenizar equívocos grosseiros que são cometidos pelos procuradores dos empregados, sem aplicação de qualquer penalidade pedagógica.

Por certo, em decorrência dos princípios mencionados e dos demais princípios que norteiam o Direito do Trabalho, a exemplo do princípio da Proteção, é possível concluir que, por ser a Justiça do Trabalho ainda tão benevolente com o empregado a ponto de autorizar o ajuizamento de ações, cujas petições iniciais sequer devem primar pela melhor técnica, haverá uma predisposição maior de erro por parte do magistrado, uma vez que o limite da lide dependerá da sua interpretação.

É de se considerar, contudo, que a petição inicial é uma peça fundamental para a definição da relação jurídica da lide que se apresenta ao Judiciário Trabalhista e para seu desenvolvimento, pois a petição inicial, juntamente com a contestação, fixa os limites da lide (art. 128 e 460 do CPC), de observância obrigatória pelo julgador.

É comum se deparar com petições iniciais em que a causa de pedir e pedido sequer se comunicam e, ainda assim, são acatados pelo magistrado, que rejeitam as preliminares de inépcia apresentadas nas contestações, ao fundamento de que, no Processo do Trabalho, deve prevalecer o princípio da simplicidade e informalidade, com base também no artigo 840 consolidado.

Esse fato, entretanto, pode trazer sérios prejuízos aos jurisdicionados no momento de enfrentar o mérito, haja vista os pontos defeituosos da peça de ingresso.

Além disso, questões implícitas na petição inicial são analisadas pelo magistrado sob o enfoque da proteção e da informalidade que regem essa Especializada, o que também acarreta graves prejuízos às empresas demandadas e à própria ordem jurídica, pois garantias fundamentais como ampla defesa e contraditório são inobservados.

O magistrado, nesse contexto, acaba por substituir a parte nos encargos processuais que lhe competem, decifrando os pedidos da petição inicial para atender o que regem os princípios basilares já mencionados.

É nesse sentido que se chama a atenção para a conduta dos procuradores dos reclamantes, os quais, mesmo tendo conhecimento dessa informalidade, não primam pela boa técnica processual.

É importante salientar que tais princípios aplicados de forma irrestrita acabam por estimular o ajuizamento de ações infundadas e abusivas na Justiça do Trabalho, com destaque para os demandantes que são assistidos por advogados particulares, pois estes profissionais têm obrigação de buscar, conhecer e aplicar o direito utilizando a melhor técnica.

A banalização de alguns pedidos na Justiça do Trabalho

No enfoque da proteção que o Direito do Trabalho confere aos empregados, pode-se perceber que, na atualidade, há pedidos que vêm

sendo pleiteados de maneira leviana e alguns institutos que são utilizados de maneira indevida. Cita-se, a título de exemplo, a banalização do dano moral e material.

O amparo conferido ao trabalhador pelo Direito do Trabalho estimula o empregado, hoje consciente dessa prerrogativa, a ajuizar reclamação trabalhista, pleiteando as referidas indenizações sem que dano de qualquer natureza de fato tenha ocorrido.

A banalização é percebida na medida em que o pleito indenizatório traz a ideia de que é possível a aferição de ganho pecuniário fácil e rápido, estimulando o ajuizamento de demandas que não passam de uma aventura jurídica, pois as pessoas estão se aproveitando de situações corriqueiras e de meros aborrecimentos para postular as referidas indenizações.

No mesmo sentido, pode-se destacar o assédio moral, que – assim como os danos moral e material – tem se tornado cada vez mais “industrializados”.

Contudo, o exercício constitucional do acesso à justiça não se pode transformar numa possibilidade indiscriminada de se prejudicar a conduta correta de alguns empregadores.

A proteção que é conferida ao trabalhador não pode ser conivente com situações como essas e considerar presumíveis danos como esses.

O assédio moral, assim como o dano moral e o material, tem que ser robustamente provado e não pode ser presumido, já que há aqueles que se aproveitam do ajuizamento de ação trabalhista para obter enriquecimento ilícito.

Outro instituto que vem sofrendo com sua banalização é o da rescisão indireta do contrato de trabalho, o qual tem sido utilizado como forma de rescisão do contrato de trabalho pelo empregado, sem a perda de alguns direitos. O que se percebe nessas situações é, na verdade, a vontade interna do empregado de pedir demissão e não o cometimento de qualquer falta grave pelo empregador.

Pode-se ainda citar, a título de exemplo dessa banalização dos institutos do Direito do Trabalho, o adicional de insalubridade (o

empregado sucumbente no pedido sequer arca com os custos do perito oficial) e o acúmulo de função, dentre outros.

Nesse contexto, o que se observa é que há uma crescente utilização do judiciário trabalhista através do ajuizamento de demandas inócuas e providas de interesses desabonadores. A par disso, embora esse tipo de ação possa ser julgado improcedente, depara-se com o fato de que, na Justiça do Trabalho, não há qualquer tipo de ação que vise à coibição de ajuizamento de ações desse tipo, o que passa a ser um estimulante para novas demandas.

A proteção conferida ao empregado pelo Direito do Trabalho acaba por permitir a utilização desarrazoada do próprio sistema judiciário. Não se vislumbra, em casos tais, a aplicação de multas ou penalidades de caráter pedagógico, a fim de coibir a utilização equivocada da Justiça do Trabalho.

Como mencionado no início deste estudo, é patente a evolução do perfil dos empregados com relação àqueles da época do surgimento do Direito do Trabalho, na medida em que se encontram mais conscientes de seus direitos e obrigações. O Direito do Trabalho, por sua vez, manteve-se inerte ao longo dos anos, pois ainda considera o trabalhador como o ser humano maltratado e abusado pelo empregador que o submete a condições degradantes de trabalho.

O empregado ainda é o hipossuficiente da relação de emprego, contudo tem utilizado erroneamente essa prerrogativa para obter vantagem pecuniária indevida, muitas vezes com a conivência do Direito do Trabalho, em razão de seus princípios basilares da proteção, simplicidade e informalidade.

ANÁLISE PRODUÇÃO DOS MAGISTRADOS DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 3ª REGIÃO – MINAS GERAIS DOS SEIS PRIMEIROS MESES DO ANO DE 2015 – PROCEDÊNCIA X IMPROCEDÊNCIA

Conforme já mencionado, o Direito do

Trabalho é o ramo do Direito que regulamenta as relações de trabalho, além de proteger a parte considerada hipossuficiente, qual seja, o empregado.

A problemática jurídica do tema proposto surge a partir do momento em que os empregados conscientemente ajuízam ações trabalhistas infundadas em busca de vantagens econômicas indevidas que enfraquecem o próprio Direito do Trabalho, tornando-o pouco efetivo.

O estudo do tema se complementa com a análise da produtividade dos magistrados atuantes na Justiça do Trabalho de Minas Gerais, obtida no sítio eletrônico do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região – Minas Gerais⁶, no qual foram coletados os dados abaixo, considerando os seis primeiros meses do ano de 2015.

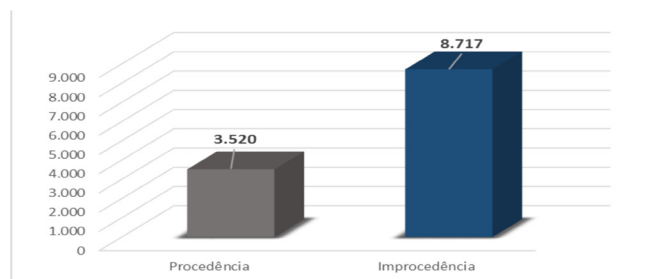
Quadro 1 – Análise da produtividade dos magistrados

MÊS	PROCEDÊNCIA	IMPROCEDÊNCIA
Janeiro	291	670
Fevereiro	641	1.441
Março	768	1.830
Abril	579	1.382
Maio	640	1.756
Junho	601	1.638
Total	3.520	8.717

Fonte: http://www.trt3.jus.br/conheca/produtividade/producao_magistrados.htm.

O gráfico abaixo possibilita uma melhor visualização dos resultados obtidos.

Gráfico 1 – Reclamações trabalhistas ajuizadas - janeiro a junho de 2015



Fonte: http://www.trt3.jus.br/conheca/produtividade/producao_magistrados.htm.

6 Não foram consideradas as ações julgadas parcialmente procedentes e as conciliações.

Diante das informações apresentadas, é possível vislumbrar o cenário traçado ao longo deste estudo, qual seja: atualmente, na Justiça do Trabalho, tendo como parâmetro a Justiça Mineira, grande parte das reclamações trabalhistas ajuizadas, que não são julgadas parcialmente procedentes ou levadas a conciliação, são totalmente improcedentes.

Assim, do confronto entre a procedência e a improcedência das ações, essa Justiça Especializada se vê diante de diversas aventuras jurídicas, através de ações ajuizadas de forma temerária. Esse cenário demonstra a necessidade de uma atuação efetiva do Judiciário Trabalhista, no sentido de coibir tais condutas com a aplicação de penalidades de caráter pedagógico ao autor da ação, nos casos de abuso do direito de ação, de afronta ao próprio Direito do Trabalho e da proteção concedida ao empregado, bem como de desrespeito aos empregadores, que não se revestem mais da roupagem antiga de “carrascos dos trabalhadores”.

CONCLUSÃO

Diante do estudo apresentado – primeiramente sob o enfoque doutrinário e posteriormente com análise de dados extraídos do sítio eletrônico do TRT da 3ª Região - Minas Gerais –, foi possível visualizar que, muito embora o Direito do Trabalho tenha como finalidade a proteção da parte hipossuficiente da relação jurídica de emprego, a conduta do empregado diante dela muitas das vezes tem sido no sentido de ajuizamento de ações infundadas.

A supressão de direitos por parte dos empregadores, mesmo existente, não mais pode ser considerada como motivo principal para ajuizamento de ações, pois, como foi verificado, utilizando-se como parâmetro o confronto entre ações procedentes e improcedentes, o número de ações julgadas totalmente improcedentes é bem maior do que o de ações totalmente procedentes.

Nesse contexto, constatou-se que, apesar do que prevê a legislação trabalhista e da proteção conferida pelos princípios norteadores da simplicidade e informalidade, as demandas levadas à Justiça do Trabalho retrataram uma realidade diferente, pois, além de os empregados de hoje não serem os mesmos da época do surgimento do Direito do Trabalho, a realidade laboral também se modificou ao longo do tempo.

É possível inferir afronta ao ordenamento jurídico pátrio, bem como desrespeito pelo trabalhador, à própria Justiça do Trabalho e ao Direito do Trabalho, que tem por finalidade a sua proteção.

O presente estudo aponta alguns fatores que estimulam os empregados a ajuizarem diversas ações trabalhistas, em flagrante abuso do direito de ação e má fé processual, pois não há no Judiciário Trabalhista efetiva punição pedagógica, com a finalidade de coibir tais práticas cada dia mais frequentes.

Desse modo, a realidade retratada neste estudo desafia atuação firme do Poder Judiciário Trabalhista no sentido de coibir a conduta aventureira do trabalhador, aplicando as penalidades necessárias para que seja um instrumento de efetivação da justiça e da paz social, através da solução equânime dos conflitos.

REFERÊNCIAS

BARROS, C. M. O futuro do direito do trabalho. Disponível em: <http://www.mesquitabarros.com.br/index.php?option=com_content&view=article&id=29:ofuturo>. Acesso em: 26 nov. 2015.

BISPO, P. Conscientização aumenta segurança no ambiente de trabalho. Disponível em: <http://www.rh.com.br/Portal/Qualidade_de_Vida/Materia/8839/conscientizacao-aumentaseguranca-no-ambiente-de-trabalho.html#>. Acesso em: 26 nov. 2015.

BRASIL. Lei nº 1.060, de 05 de fevereiro de 1950. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L1060.htm>. Acesso em: 26 nov. 2015.

BRASIL. Lei nº 5.452, de 01 de maio de 1943. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/

Del5452.htm>. Acesso em: 26 nov. 2015.

BRASIL. Lei nº 7.115, de 29 de agosto de 1983. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L7115.htm>. Acesso em: 26 nov. 2015.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região Minas Gerais. Disponível em: <http://www.trt3.jus.br/conheca/produktividade/producao_magistrados.htm>. Acesso em: 26 nov. 2015.

CAPESTRANI, P. M. A prova para a concessão da justiça gratuita. Disponível em: <<http://jus.com.br/artigos/24336/a-prova-para-a-concessao-da-justica-gratuita/1>>. Acesso em: 26 nov. 2015.

CAVALCANTE, R. F. H. Banalização do direito. Assédio moral no trabalho deve ser provado, e não presumido. Disponível em: <http://www.conjur.com.br/2006-jul-22/assedio_moral_provado_nao_presumido>. Acesso em: 26 nov. 2015.

DELGADO, M. G. Curso de direito do trabalho. 10. ed. São Paulo: LTR, 2011.

LEANDRO, L. S. Dano moral: da evolução à banalização na esfera do direito trabalhista. Disponível em: <<http://jus.com.br/artigos/35867/dano-moral-da-evolucao-abanalizacao-na-esfera-do-direito-trabalhista>>. Acesso em: 26 nov. 2015.

MACHADO, J. M. A fiscalização do trabalho frente a flexibilização das normas trabalhistas. Disponível em: <<http://jus.com.br/revista/texto/6599/a-fiscalizacao-do-trabalhofrente-a-flexibilizacao-das-normas-trabalhistas/1>>. Acesso: 13 set. 2015.

SANTOS, L. G. Os pedidos absurdos e a aplicação da multa por litigância de má fé na justiça do trabalho. Disponível em: <<http://www.resinamarcon.com.br/artigo/323/ospedidos-absurdos-e-a-aplicacao-da-multa-por-litiganciade>>. Acesso em: 26 nov. 2015.

SILVESTRE, J. A. B. O princípio do informalismo no direito processual do trabalho. Disponível em: <http://www.oabsinop.com.br/?mega=news_detalhe&cod=473>. Acesso em: 26 nov. 2015.