

criado por [Cintia Maria Santos Maia](#) — publicado 10/11/2017 00:06, modificado 10/11/2017 00:42

NJ Especial: Leis&Letras lança obra que discute litigância habitual e propõe soluções para excesso de demandas

criado por [Cintia Maria Santos Maia](#) — publicado 10/11/2017 00:06, modificado 10/11/2017 00:42



Foi lançada, na última sexta-feira, 27 de outubro, dentro do Projeto Leis & Letras da Escola Judicial do TRT-MG, a obra *Litigância Habitual e Política Pública de Regulação Trabalhista*, de autoria do juiz da 2ª VT de Nova Lima, Vicente de Paula Maciel Júnior, e do servidor Rubens Goyatá Campante.

Na abertura do evento, o desembargador Luiz Ronan Neves Koury destacou que a obra é o resultado de um projeto de pesquisa da Subseção de Estudos e Pesquisas

Interdisciplinares da Escola Judicial, que muito tem a se orgulhar do resultado alcançado pelos autores. Ele lembrou que essa obra tem relação com outro livro, em que o autor Rubens Goyatá procurou mapear o acesso à Justiça em Minas Gerais. *“E o fundamento das duas obras é justamente isso: a preocupação com o acesso à Justiça”*, destaca, ponderando que a litigância habitual é uma espécie de chaga do Poder Judiciário brasileiro. Isto porque, na medida em que o litigante habitual ocupa o Judiciário com milhares de ações de pouca ou nenhuma importância e com recursos meramente protelatórios, atropela-se e adia-se a solução das demandas essenciais para o trabalhador comum, porque o juiz está assoberbado com esse excesso de ações habituais. Para ele, isso prejudica a solução do grande volume de processos que chegam à Justiça do Trabalho.

“Esse livro toca nessa questão fundamental pra nós, que é a morosidade da Justiça, pela qual todos nós, magistrados e operadores do direito, respondemos e somos questionados. Mas o que se quer provar com a obra é que existem saídas, como políticas públicas a serem adotadas e que se refletirão positivamente sobre esse problema, sem que se bata na tecla da precarização do trabalho, como proposto pela reforma”, pontua o desembargador.

Dividida em duas partes, a obra traça, pelas mãos de Rubens Goyatá (doutor em sociologia e mestre em ciências políticas pela UFMG) todo o percurso histórico do Direito e da Justiça do Trabalho no Brasil, com viés sociológico, político e ideológico, para depois alcançar o veio jurídico, na parte de autoria do juiz Vicente Maciel (doutor em Direito pela UFMG e pós-doutor pela Universidade de Roma La Sapienza, além de professor da PUC-MG), ao tocar na questão da política pública de regulação trabalhista, propondo solução de ordem prática para essa questão da litigância habitual.



“A obra denuncia e ataca um círculo vicioso: o FAT financia o BNDES que, por sua vez, financia as empresas que são as maiores litigantes na JT. Ou seja, o trabalhador financia aquele que vai deixar de pagar, vai litigar em excesso e acabar atrasando ainda mais a solução do seu processo e a efetivação do seu direito. E uma solução possível para isso encontramos nessa obra, que faz um casamento perfeito da sociologia e da história com a parte jurídica”, finaliza o diretor da Escola Judicial.

Tanto a parte histórica, quanto a parte jurídica e a solução prática, exposta, em síntese, pelos autores em suas palestras é o que o leitor poderá conferir nesta NJ Especial Leis&Letras. Acompanhe:

Rubens Goyatá Campante: A história que explica a litigância massiva

Segundo o coautor Rubens Goyatá Campante, a origem do livro foi esse problema recorrente do Judiciário brasileiro, o excesso de demandas. Em 2015, havia, de acordo com dados do CNJ, 74 milhões de processos em trâmite no Brasil. *“Com cerca de 205 milhões de habitantes, isso dá quase um processo para cada três brasileiros”*, espanta-se.

Para o palestrante, que também é membro do Centro de Estudos Republicanos, há uma resposta individualizada e fragmentada do Judiciário a esse problema que, no seu entender, é basicamente coletivo. Mas isso, não por deliberação do Judiciário, mas porque *“assim está escrito no desenho e na história institucionais no Judiciário brasileiro”*, complementa, acrescentando que o Direito e a Justiça do Trabalho nasceram com a potencialidade de atuação na contracorrente dessa tendência, em face do reconhecimento das titularidades coletivas de direitos.

Conforme explicou, antes da criação da JT, só se falava em direitos individuais. Então, o DT e a JT nasceram com o potencial de coletivizar as questões jurídicas, que são também questões sociais e políticas. Essa potencialidade se desenvolveu, mas não de forma suficiente para escapar da litigância massiva e da resposta institucional individualista. O pesquisador, então, resolveu investigar porque a JT e o DT não cumpriram plenamente essa potencialidade. E, assim, estudou o direito do trabalho em relação a outras instituições e esferas da sociedade, com viés sociológico e em seu sentido histórico. Essa é a primeira parte do livro.

Sociologia aplicada ao Direito - Para tanto, ele trabalha alguns conceitos específicos, sendo o primeiro deles, o de **regulação trabalhista**: além do contexto normativo das leis formais, a regulação trabalhista envolve também o contexto social mais amplo em que ela se encaixa. *“No Brasil, essa regulação trabalhista veio do que chamamos de inclusão social subordinadora fragmentadora dos trabalhadores no sistema jurídico-político e dentro de uma lógica de **centro-periferia**”*, afirmou, já partindo para o esclarecimento desse segundo conceito sociológico, criado a partir das teorias do americano *Barrington Moore Jr*, ao falar de **modernização conservadora**. A ideia embutida aí é modernizar apenas o centro da sociedade, deixando a periferia de fora. Daí ocorre, automaticamente, uma transferência do ônus do centro para a periferia. Ou seja, só o centro é favorecido, modernizado etc, ficando a periferia com o ônus de suportar os custos decorrentes disso. Só que isso acontece em círculos concêntricos: o que é periferia em relação a um referencial, é centro em relação ao outro e, por sua vez, transfere o ônus para a sua própria periferia. Por exemplo, no contexto do capitalismo internacional, a burguesia brasileira é periferia, mas, internamente, está no centro e transfere seus ônus para a sua periferia, a classe trabalhadora.

De acordo com o pesquisador, Getúlio Vargas parecia dominar esses conceitos. Tanto que, em 1943, no discurso de lançamento da CLT, ele disse ser imperioso que essa legislação chegasse também ao campo, porque, se isso não acontecesse e se eles não tivessem acesso a esses direitos, a sua obra de valorização do trabalhador brasileiro ficaria comprometida. E aí tem um algo a mais: ele teria previsto, segundo o palestrante, que se os direitos trabalhistas ficassem restritos ao centro (trabalhadores urbanos), e os rurais ficarem de fora, a própria modernização do centro ficaria comprometida.

Inclusão fragmentada e subordinada - Mas é fato que a Justiça do Trabalho se implementou, nas primeiras três ou quatro décadas, só nos grandes centros urbanos, ficando excluídos, por muito tempo, as domésticas e os rurais. *“Na prática, para os trabalhadores das pequenas e médias cidades, era difícil a efetivação dos direitos trabalhistas”*, ponderou Rubens Goyatá. No entanto, ele critica o conceito de “exclusão”. No seu entendimento, a periferia é incluída, na medida em que é necessária ao funcionamento do sistema, só que de forma fragmentada e subordinada. *“A relação centro-periferia subordina, fragmenta e se replica em centros e periferias menores, dentro de uma lógica de transferência de ônus”*. Assim, mesmo incluídos na

CLT, os trabalhadores urbanos constituíam, em relação ao sistema econômico, político e social, uma periferia, até porque a relação é muito desigual, explicou o sociólogo. Mas em relação aos trabalhadores que estavam de fora – rurais, domésticas e habitantes de pequenas cidades – esses trabalhadores incluídos eram uma espécie de centro, e os ônus dos benefícios concedidos a eles, como aumentos salariais e demais direitos trabalhistas, transferiam-se para esses que nenhum direito tinham. *“O que aconteceu na História brasileira foi isso: a transferência de ônus para esses que estavam na periferia do sistema”*, concluiu o sociólogo, acrescentando que a explicação para isso está, essencialmente, no caráter autoritário do direito coletivo do trabalho.

Caráter autoritário sim, fascista não - Mesmo rechaçando a pecha de “CLT fascista” (até porque o fascismo, simplesmente, destruiu os direitos dos trabalhadores), o palestrante explica que o direito do trabalho, ao nascer, tinha o caráter francamente progressista e autoritário. E, a partir daí, passa a traçar o **histórico evolutivo do Direito e da Justiça do Trabalho**:

O legado institucional de Getúlio Vargas fez com que o varguismo triunfasse mesmo após a sua deposição em 1945, elegendo seu sucessor, Eurico Gaspar Dutra. Assim, a Constituição de 1946 resguardou aquela institucionalidade trabalhista e previdenciária que ele legou e ainda integrou a JT, oficialmente, ao Poder Judiciário. Isso, ainda que em um contexto conservador, em que Dutra fazia intervenções em sindicatos e, inclusive, editou um decreto-lei limitando o direito de greve às atividades não essenciais, as quais poderiam ser decretadas por portarias do Ministério do Trabalho. *“Ou seja, ele usou a regulamentação de forma conservadora e repressiva”*, comentou o palestrante.

Mas isso não se repetiu nos governos seguintes, de Vargas (novamente), JK e João Goulart. *“Assim, apesar do caráter autoritário e conservador do direito coletivo do trabalho, do direito sindical, os trabalhadores foram costurando uma autonomia maior dentro da representatividade, porque a cúpula política dos governos Vargas, Jango e JK permitiram que isso acontecesse”*.

Sindicalismo em alta - Dessa forma, no final da década de 60, havia um crescimento da autonomia coletiva dos trabalhadores e também um problema inflacionário no país, o qual era alimentado, em parte, pelos ganhos que os trabalhadores obtinham nas negociações coletivas. *“Vinha a inflação e os trabalhadores organizados conseguiam os seus reajustes. Assim, repassava-se esse custo aos trabalhadores da periferia, que não conseguiam se defender da inflação”*, frisou Goyatá.

De acordo com o pesquisador, um dos objetivos do golpe de 64 foi cortar essa maré montante do sindicalismo. E, com isso, o direito coletivo do trabalho entra numa fase de refluxo. *“Vejam que houve algumas mudanças após 64, como introdução do FGTS, e um cerceamento muito grande do poder normativo da JT, pois os reajustes passaram a ser definidos pelo Ministério do Planejamento. Mas, basicamente, era a mesma institucionalidade. Não houve mudanças tão profundas não. Nada como essa reforma...”,* alfineta.

Ou seja, a regulamentação era a mesma mas a regulação se modificou porque o contexto político era outro (lembrando que regulação é a lei e mais o contexto político em que ela atua). Nesse ponto, o palestrante aponta um dado curioso: o número de ações trabalhistas na década de 60/70 aumentou significativamente. Isto porque, com os sindicatos amordaçados, os trabalhadores vinham buscar, individualmente, os seus direitos na Justiça do Trabalho.

No final da década de 70, o amordaçamento começa a fazer água e surge o novo sindicalismo brasileiro na região mais dinâmica do país, o ABC paulista. Esse novo sindicalismo era muito crítico à herança varguista e surgiu de uma maneira despolitizada, com a intenção de não se imiscuir na política. Intenção essa muito bem-vinda aos patrões e aos militares, aterrorizados com o movimento pré-64 que era extremamente politizado, havendo, inclusive, greves políticas. De acordo com o autor, o que havia em 70 era a chamada “consciência de classe”, a defesa dos interesses de classe, trazidos para dentro do Estado para que se pudesse, a partir daí, reformular a sociedade civil.

Só nos anos 80 esse movimento sindical se politizou novamente, com a união de setores da esquerda, formando o Partido dos Trabalhadores. O modelo desenvolvimentista por indução do Estado começa a fazer água. A sociedade civil se mobiliza e começa a exigir a redemocratização e, com ela, chega a Constituição de 1988. *“É uma transição para a democracia efetiva, mas uma transição incompleta, já que deixou alguns resquícios autoritários. Mas no plano trabalhista e sindical foi importante, pois acaba com a intervenção do Ministério do Trabalho nos sindicatos, mas mantém a unicidade sindical, o imposto sindical e cria-se o Ministério Público do Trabalho como uma instituição fundamental na articulação trabalhista”*, observa o palestrante.

Golpe na JT - Mas é na década de 90 que a Justiça do Trabalho, que havia permanecido congelada de 1940 a 1980, se expande e passa a abranger toda a jurisdição dos municípios (antes em alguns municípios, as questões trabalhistas eram julgadas por juízes de direito). *“Muito embora ainda haja alguns municípios com problemas de acesso à jurisdição”*, ressalta o pesquisador. E a Justiça do Trabalho, que antes era considerada uma justiça menor, ainda com a pecha de justiça administrativa (devido à sua origem, quando as Juntas de Conciliação e Julgamento funcionavam dentro Ministério do Trabalho), ganha importância e respeito.



Só que, justamente aí, enfrenta uma conjuntura econômica e política desfavorável. *“Vemos hoje o direito do trabalho, fundamentalmente, como instrumento da social-democracia e do Estado de bem-estar social, o qual, em 1989/1990, era visto como um meio termo entre o capitalismo e o socialismo. Mas o socialismo cai por terra e o Estado de bem-estar social, que era o meio termo, passa a ser praticamente a única opção ao Capitalismo. Isso gera um movimento mundial, do qual o Brasil não escapa, de precarização do trabalho e de hegemonia do capital sobre o trabalho. Daí essa fala de deixar o patrão e o empregado negociarem diretamente, que não se justifica tanta proteção. Isso é fruto dessa conjuntura internacional e nacional adversa para o Direito do Trabalho”*, explica o historiador.

No entanto, apesar de todo esse contexto, o número de ações trabalhistas não pára de crescer e, de acordo com o palestrante, a litigância massiva recorrente se instala a partir daí. A explicação, segundo apontou, seria porque o custo do descumprimento da legislação trabalhista é baixo, sendo vantajoso, em termos econômicos, não pagar corretamente os trabalhadores e deixar para resolver na Justiça, caso acionados.

A partir dos anos 2000, continua o autor, há uma reversão e volta o papel indutor do Estado na economia. *“Políticas sociais importantes são implementadas e o desemprego diminui bastante, sob essa mesma regulamentação. Ou seja, há uma regulação diferente porque o contexto político é diferente”*, pontua. Mas, infelizmente, permanecem alguns problemas em relação ao mundo do trabalho, com a precarização, a terceirização e a pejotização. Assim, a litigância massiva só vai aumentando.

O pesquisador não considera que o sindicalismo brasileiro esteja em crise. Para ele, muito embora o sindicalismo não tenha mais o protagonismo que tinha na década de 80, o que aconteceu foi que, de 2005 a 2013, numa situação de baixo desemprego, houve ganhos expressivos dos sindicatos nas categorias mais organizadas. Nessa mesma época, acrescenta, a burguesia brasileira volta a bancar a pauta da precarização do trabalho, que desemboca na reforma trabalhista.

Fechando a sua fala, Rubens Goyatá contextualiza a questão da litigância massiva dentro da relação centro-periferia: essa transferência progressiva de ônus do centro para a periferia, formando-se um centro menor que transfere, por sua vez, para a sua própria periferia, resulta numa inclusão dos trabalhadores no sistema econômico de forma subordinada e fragmentada, o que induz à litigância individualizada e massiva, pelo alto índice de descumprimento da legislação.

“Com base nisso foi que pensamos numa solução de política pública para fazer frente a esse problema. Mas isso é o que o Dr Vicente vai nos apresentar a partir de agora”, finaliza, passando a palavra ao juiz e coautor da obra em lançamento.

Juiz Vicente de Paula Maciel: O custo Brasil – Um problema de origem trabalhista ou tributária?

Ao iniciar sua exposição, o juiz do trabalho Vicente de Paula Maciel Júnior ressaltou que a Constituição de 1988 trouxe uma série de direitos trabalhistas e previdenciários que geraram custos para o empresariado. E este, sem poder aumentar muito os preços, tentou a diminuição da carga tributária junto ao governo, sem muito sucesso. A resposta dos representantes governamentais foi de que o valor dos tributos era necessário para custear os benefícios sociais assegurados pela CR/1988. Daí, como alternativa, veio a pauta da terceirização, transferindo parte da produção ou dos serviços para outras empresas, com a diminuição dos custos a partir da precarização dos direitos trabalhistas.

Surgiu, então, uma série de discussões sobre o prolapado “custo Brasil”, mas, na verdade, de acordo com o magistrado, o que se pretendia era tratar de matéria tributária e não trabalhista. *“O custo Brasil significava uma luta sobre a carga tributária que incidia sobre a produção e serviços. Mas essa luta foi em vão e como não se conseguiu uma diminuição dos tributos, houve uma diminuição dos níveis de remuneração dos empregos e da retirada de determinadas categorias inteiras de dentro da empresa, com a terceirização. Muitas dessas categorias, até então organizadas após um grande processo de luta, foram sendo desmanteladas e tiveram que partir do zero”,* realça.

O descumprimento dos direitos trabalhistas: Um “bom negócio” que gera a explosão de demandas

De acordo com o palestrante, todos esses acontecimentos causaram uma explosão do número de demandas trabalhistas, trazendo questões novas para serem decididas, diferentes daquelas já conhecidas pela Justiça do Trabalho e em que se discutiam direitos mais consolidados e setorizados de determinadas categorias. Nessa época, as terceirizações também explodiram, umas consideradas lícitas, outras ilícitas. *“Tudo isso vai contribuindo para aumentar o volume de processos. Paralelamente a isso, o próprio Estado se revela como um litigante habitual e, através de administradores ruins, descobre que o descumprimento e a judicialização dos direitos trabalhistas é um bom negócio: Se um prefeito não paga aqueles que lhe prestam serviços, nada acontece com ele como gestor público. E se todos os trabalhadores entrarem na Justiça contra o município, ele, o prefeito, tem o pretexto de que assim agia para defender o patrimônio público. Então, o gestor público prefere transformar o direito descumprido em direito discutido”,* enfatiza o magistrado. Ele ressaltou, ainda, que esse tipo “discurso político” contribuiu em muito para a explosão da massa de processos, principalmente no setor público. *“Entre os 100 maiores litigantes no Brasil há diversos órgãos públicos, ou que recebem recursos públicos, todos descumprindo reiteradamente os direitos dos trabalhadores”,* alerta.



Conforme explicou o palestrante, ao perceber que o próprio Estado é o primeiro a descumprir a legislação trabalhista, o empresariado resolve adotar a mesma prática e, então, passa a contingenciar os direitos trabalhistas dentro do processo. Ele destaca que foi assim que o Judiciário trabalhista se transformou em um verdadeiro banco, onde o empresariado contabiliza o volume de demandas que serão ajuizadas contra a sua empresa, das perdas, dos ganhos ao longo do tempo, passando a contingenciar os pagamentos que terá que fazer em razão dos processos. Para o magistrado, esses fatos demonstram que o grande volume de ações não se dá por culpa do Judiciário trabalhista, ao contrário do que se tem noticiado. *“Agora estão buscando os culpados para a massa dos processos, como se a Justiça do Trabalho fosse a*

grande responsável, sob a acusação de estimular a litigância habitual. Mas, na realidade, quem estimula a litigância habitual é aquele que obtém um ganho com o desrespeito dos direitos trabalhistas, jogando a pauta do processo para um ou dois anos à frente. Esses são os verdadeiros culpados” – afirma o expositor.

Referindo-se à reforma trabalhista, o magistrado lembra que recentes alterações na legislação (no processo civil, direito civil, direito do consumidor, algumas questões tributárias) foram inspiradas e tiveram como fundamentos princípios do Direito do Trabalho: *“Hoje, busca-se inspiração em princípios que já eram do Direito do Trabalho desde 1943, como na questão da autonomia da vontade nos contratos civis, que passou a ser mais limitada com as novas regras. Ou seja, a modernização da lei em outros ramos se aproximou do Direito do Trabalho, mas querem retroceder a legislação trabalhista a antes de 1943, fazendo o movimento inverso de reconhecer a autonomia da vontade nos contratos de trabalho”*, lamenta o professor.

O ISO Social Trabalhista - Uma proposta inovadora para a diminuição do volume de demandas

O palestrante ressalta que, na obra lançada no projeto Leis&Letras, o coautor Rubens Goyatá efetuou um levantamento sobre as 100 empresas que mais litigaram na Justiça Trabalhista durante dez anos (de 2006 a 2015), assim como das empresas que mais receberam recursos públicos do BNDS, no mesmo período. E o que se percebeu foi que, espantosamente, esses resultados coincidem! Ou seja, as empresas que mais receberam dinheiro do Poder público são aquelas mais demandadas na Justiça do Trabalho, ou que mais desrespeitam os direitos trabalhistas. E mais: ao se pesquisar a origem do dinheiro do BNDS, emprestado a essas empresas, descobriu-se que 30% desses recursos provêm justamente do FAT-Fundo de Amparo ao Trabalhador. *“O problema ético é muito significativo: “Como podemos admitir que as empresas que mais desrespeitam os direitos dos trabalhadores, gerando uma massa de processos, com prejuízo aos jurisdicionados e ao próprio Estado, são justamente aquelas que mais recebem recursos públicos?”* – questiona o professor. Isso gera um enorme prejuízo, pois sobrecarrega o Judiciário, provocando o excesso de processos e acarretando a demora na solução de outras demandas mais importantes, conclui.



Foto: Juliana Guerra

Nesse ponto de sua exposição, o magistrado lembra que, há alguns anos, quando era juiz na 8ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte, numa época em que raramente os bancos faziam acordo na JT, alguns bancos começaram a fazer acordos em valores consideráveis (R\$100.000,00, R\$200.000,00), o que lhe causou certa estranheza. Nessa época, o advogado de um banco lhe procurou para fazer um acordo, dizendo-lhe que isso era preciso porque

“ainda não tinha batido a sua meta”. Procurando entender do que se tratava, o magistrado conta que questionou o advogado, que lhe deu a seguinte explicação: o banco que ele representava estava participando de um leilão para aquisição de outros bancos e constava do edital que os participantes não poderiam ter um número de passivo trabalhista muito alto. Assim, o banco representado pelo advogado procurava fazer acordos com os trabalhadores que demandavam contra ele justamente para diminuir o passivo trabalhista e poder participar do leilão. Diante disso, concluiu o palestrante que a razão do banco para realizar acordos não era jurídica, mas econômica: *“Para ganhar mais, ele pagava por meio do acordo judicial, mas cumprir o direito do trabalhador não lhe interessava”*.

E foi justamente com base nessa experiência que o juiz Vicente de Paula Maciel, em conjunto com o servidor Rubens Goyatá Campante, idealizaram a criação de um “ISO Social Trabalhista”, que seria um certificado sobre o número de ações trabalhistas existentes contra uma determinada empresa. Essa proposta é levantada no livro de autoria do magistrado e do servidor, com o título: *“Litigância Habitual e Política Pública de Regulação Trabalhista”*.

Conforme esclarece o professor, o ISO Social Trabalhista funcionaria como pré-requisito para que a empresa participe de licitações públicas. Constaria do edital que aquelas que não conseguissem obter o ISO Social Trabalhista ficariam excluídas do processo. Com isso, o que estaria sendo exigido seria apenas o cumprimento da norma trabalhista, estabelecendo-se que as empresas que estivessem descumprindo sistematicamente a legislação não seriam contratadas. *“Isso é política pública”, inclusive estando dentro da esfera de escolha do gestor público*”, destaca o palestrante.



Detalhando mais a proposta exposta na obra, o juiz explica que o certificado, ou ISO Social Trabalhista, contaria com critérios objetivos, como, por exemplo, o estabelecimento de um fator máximo de demandas trabalhistas de uma empresa proporcionalmente ao número de seus empregados. Caso ultrapassado esse limite, a empresa não receberia o ISO Social Trabalhista. Ele acrescenta que, como apurou o coautor do livro, uma conhecida empresa do ramo de telecomunicações, em certo ano, chegou a ter um número maior de ações trabalhistas ajuizadas contra ela do que a quantidade de empregados que possuía, provavelmente porque estava inserida em demandas sobre terceirização, concluiu. *“Isso não pode continuar assim, é irracional!”* – destaca o palestrante. E, para ele, é possível mudar esse cenário através de uma gestão de conflitos. *“Precisamos gerir os conflitos! Se continuarmos a nos preocupar apenas com a gestão de processos, nós vamos*

perder a guerra” – alerta, acrescentando que a proposta representa estratégia de política pública de gestão de conflitos, visando a efetividade da justiça.

Sobre o certificado conhecido como “ISO”, o professor ressalta que é um sistema surgido depois da 2ª Grande Guerra, em 1947, através de uma instituição privada, consistindo em uma padronização de produtos e serviços, através da emissão de certificados, que veio crescendo e hoje serve para certificar a qualidade de uma série de atividades, inclusive processos eleitorais. E a proposta do ISO Social Trabalhista, como esclarece o professor, é uma ideia nova, sugerida de forma conjunta pelos autores do livro, e que também serve de ponto de partida para uma segunda obra que vai tratar exatamente dos critérios objetivos para se fazer a certificação do ISO. *“São problemas que teremos de superar. Pensar, por exemplo, em fazer algo que não se aplique apenas aos processos de execução trabalhista, mas que também alcance a fase de conhecimento, inibindo as ações repetitivas na Justiça do Trabalho”*, pontua.

Conforme registrou o professor, o que se propõe no livro, em suma, é o estabelecimento claro de políticas públicas, por parte dos órgãos públicos, de forma a gerar uma interferência que culmine com um comportamento positivo no cumprimento da lei, assim como na garantia da efetividade dos direitos, evitando a protelação dos processos já bastante conhecida por todos e

que vem impactando diariamente as pautas da Justiça do Trabalho e as sessões dos Tribunais. *“A forma atual é irracional e a solução está aqui. Tudo o que propomos é uma sanção de caráter premial e não punitiva! A empresa se adéqua aos termos da legislação e pára de provocar litígios infundados ou já definidos e terá o certificado que lhe permitirá o acesso ao dinheiro público. Caso contrário, não obtém o certificado, perderá o financiamento que já obteve e ainda não poderá participar dos processos de licitação pública”*, sintetiza o palestrante.

O magistrado acredita que, da mesma forma como a certificação funcionou em outras esferas, a adoção do ISO Social Trabalhista poderá dar certo no âmbito do Judiciário trabalhista. Nesse ponto, ele fez questão de ressaltar que, assim como os princípios trabalhistas serviram de base para recentes mudanças importantes na legislação, mais uma vez, o caminho está sendo apontado pela Justiça do Trabalho, através da experiência de um juiz do trabalho: *“Mais uma vez, é a Justiça do Trabalho dando um caminho novo e diferente, mostrando uma saída”*.

Vantagens e desafios

Continuando em sua exposição, o professor passou a elencar as vantagens da proposta do ISO Social Trabalhista: 1) Induz as empresas a cumprirem a lei e as decisões judiciais, ou perderiam o acesso ao dinheiro público; 2) não depende de lei para ser aplicada, bastando a previsão em edital; 3) trabalha com critérios objetivos de análise, de comportamento empresarial e com dados que induzem ao cumprimento da norma; 4) reduz o volume de demandas repetitivas; 5) economiza tempo do Judiciário, garantindo a efetivação de direitos e a redução dos custos processuais; 6) as pautas poderão ser dedicadas a questões que realmente não encontram solução entre os envolvidos, impedindo o uso deliberado do processo e do Poder Judiciário, como fatores de gestão empresarial.

Quanto aos desafios, o magistrado destacou que eles se constituem na implantação da ideia e em encontrar um equilíbrio na fixação do fator objetivo que servirá de base para a emissão do certificado. *“Mas isso nós, os autores do livro, nos propomos a fazer a partir daqui. Já em relação ao administrador público, ao que vem optando por descumprir reiteradamente as normas, nós também acreditamos que ele deve fazer a sua parte”*, provoca o palestrante.



Foto: Juliana Guerra

Nas palavras do Juiz do Trabalho: *“Estamos em um momento insólito, que exige não só coragem, não só ativismo, mas também estudo, aprofundamento, conhecimento, e é isso justamente que nós nos propomos a fazer com esse livro: Estudar uma solução dentro de um percurso científico, dentro da Escola Judicial, produzindo um trabalho que pode ser implementado, basta que se tenha a consciência da importância dele e que ele seja adotado, inclusive dentro do nosso Tribunal.”* E finaliza: *“A ideia é essa! Vem de uma iniciativa da Justiça do Trabalho, através da Escola Judicial do TRT-MG, na busca de contribuir positivamente para a superar esse momento grave que estamos passando, com situações que efetivamente sejam de cumprimento da norma e não apenas com uma retórica vazia de políticos no sentido de angariar soluções que não resolvem. A pesquisa continua!”*.

Visualizações: 268

Secom-TRT-MG

Seção de Notícias Jurídicas noticiasjuridicas@trt3.jus.br

Compartilhar em redes sociais



Email

Esta matéria tem caráter meramente informativo, sem cunho oficial.

Permitida a reprodução com citação da fonte.

registrado em: especial