

DEPARTAMENTO JURÍDICO TRABALHISTA

ADM – 019/2019 – 30/01/2019

BOLETIM 004/2019

JUSTIÇA DO TRABALHO É EFICIENTE — E NÃO SE TRATA DE “JABUTICABA BRASILEIRA”

De início, é muito importante esclarecer uma inverdade propagada ao longo dos anos e, infelizmente, repetida pelo atual presidente da República em entrevista concedida à TV aberta, a primeira depois de sua posse na Presidência.

A Justiça do Trabalho como tribunal especializado está presente em grande parte do mundo, não sendo, portanto, o que chamam de “jabuticaba brasileira”. Apenas para ilustrar, destacam-se, aqui, alguns países que possuem o tribunal especializado em solucionar conflitos entre os trabalhadores e seus empregadores, bem como entre aqueles e seus sindicatos.

Na Europa, podemos citar a Alemanha, com sistema jurídico trabalhista bem semelhante ao brasileiro e que foi criado em 1890, sendo considerada uma Justiça independente desde 1953; a Bélgica, Grã-Bretanha e Dinamarca, todas também com sistema assemelhado ao brasileiro; a França, a Espanha, a Suécia, a Noruega e, por fim, a Finlândia.

Já no continente americano, os países cuja Justiça laboral é especializada e independente são Argentina, Paraguai, Chile e México, sendo que neste último tratava-se de um órgão vinculado ao Poder Executivo até o início de 2018, oportunidade na qual uma alteração constitucional concedeu independência a esse tribunal.

Por fim, vale ainda mencionar a Nova Zelândia — cuja Justiça do Trabalho foi criada em 1894 — Hong Kong e Israel.

Deste modo, resta claro ser impossível a adoção do repetido argumento de que o Brasil seria a exceção mantendo uma Justiça laboral especializada.

Ainda, ultrapassada a falácia mais comum, tem-se que o governo sempre se utiliza do argumento de que a legislação trabalhista contribui de forma determinante para o que é conhecido como “custo Brasil”, vez que o suposto excesso de direitos oneraria as folhas de pagamento dos empregadores. Assim, manter empregados seria uma prática excessivamente dispendiosa, inibindo os detentores dos meios de produção de investir ou empreender no Brasil. Porém, tal qual a primeira, trata-se de mais uma grande inverdade propagada sem qualquer cuidado.

Isso porque, ao analisar o custo do empregado, ou seja, o custo das folhas de pagamento, observa-se que o Estado, sem sombra de dúvidas, abocanha uma grande fatia desse custo.

Assim, qualquer empregador deverá, independentemente do resultado econômico auferido, quitar inúmeras contribuições ao governo mensalmente, quais sejam, INSS (em regra, 20% de todos os pagamentos realizados aos empregados e trabalhadores avulsos); o RAT – Risco Ambiental de Trabalho (de 1 a 12% sobre o total da remuneração de empregados e avulsos); o salário-educação (FNDE), que corresponde a 2,5% sobre o total das remunerações a qualquer título; as contribuições do sistema “S” — Senac (prestador de serviços), com 1% sobre o pagamento da folha mensal; Sesc (empresas comerciais), com 1,5% da folha de pagamento; Senai (indústrias), com 1% sobre o valor total das remunerações mensalmente pagas; Sesi, com 1,5% sobre o valor da folha de pagamento mensal; Sebrae, com 0,6% sobre o total da folha para as companhias de médio e grande porte (quem contribui para Sesi/Senai e para Sesc/Senac deve pagar 0,3%); Incra, com 2,5% sobre a folha de pagamento mensal devida por algumas empresas de médio e grande porte (previsão em Decreto-Lei 1.146/70); e 0,2% para a maioria das atividades econômicas, também calculado sobre a folha mensal.

Da simples análise acima observa-se que os encargos decorrentes da manutenção de um trabalhador são, de fato, o grande vilão da empregabilidade, e não os direitos trabalhistas.

Não bastasse a excessivamente pesada carga de contribuições suportada pelo empregador, a economia não se beneficia de tais valores de forma direta. Isso porque os encargos acima destacados não são destinados diretamente ao empregado, de modo que não há um acréscimo patrimonial que poderia aumentar o poder de compra daquele trabalhador. Assim, não há como

esse trabalhador contribuir para o aquecimento da economia, sobretudo da localidade da prestação do serviço, vez não ter recursos para consumir produtos e serviços.

Assim se desfazem os argumentos mais utilizados para flexibilizar direitos trabalhistas e extinguir a Justiça do Trabalho. Mas não é só isso. É importante destacar que a Justiça do Trabalho é indispensável para mediar as relações entre capital e trabalho, entre empregadores e empregados.

De acordo com os dados de 2017 divulgados pelo Conselho Nacional de Justiça, os novos processos ajuizados na Justiça do Trabalho correspondem a aproximadamente 1/5 daqueles iniciados na chamada Justiça comum, ficando muito próximos do número de novos processos da Justiça Federal.

Tem-se, ainda, que o número de processos baixados/encerrados na Justiça do Trabalho no mesmo ano foi superior ao das novas ações — foram 4.321.842 baixados, contra 4.481.991 novos processos trabalhistas —, demonstrando, assim, a eficiência da Justiça especializada.

Isso sem mencionar a evolução tecnológica da Justiça laboral, onde 96,3% dos processos são eletrônicos, contra apenas 78% na Justiça comum e 74,3% na Justiça Federal; e, ainda, o menor tempo médio de tramitação de ação judicial em 2ª instância — 10 meses nos tribunais regionais do trabalho, ante três anos nos tribunais de Justiça e três anos e quatro meses nos tribunais regionais federais.

Ainda, a Justiça laboral é a campeã disparada em solução de conflitos por acordo, o que é evidente da análise comparativa dos dados oficiais do CNJ: 45,3% dos casos na Justiça do Trabalho, contra apenas 19,7% na Justiça comum estadual e 19,8% na Justiça Federal.

Deste modo, uma vez que a legislação brasileira como um todo caminha no sentido de promover a composição entre os litigantes, algumas vezes antes mesmo do início da ação judicial, por que extinguir o tribunal que melhor faz isso?

Por fim, destaca-se que esses números se referem ao ano de 2017, sendo amplamente sabido que com a vigência da Lei Federal 13.467/17, também conhecida como reforma trabalhista, houve a drástica redução no ajuizamento de novas ações. Além disso, a reforma também contemplou a composição amigável entre as partes com a criação do acordo extrajudicialmente firmado, mas homologado por um juiz trabalhista.



Sindicato das Indústrias Metalúrgicas, Mecânicas,
de Material Elétrico, Eletrônico, Siderúrgicas e
Fundições de Piracicaba, Saltinho e Rio das Pedras

Infelizmente, só será possível saber o que vai ocorrer com a Justiça do Trabalho (criada em 1941) com o avançar dos planos deste governo. Mas, ainda que se confirme a opção governista pela extinção da Justiça do Trabalho, certamente haverá intensa resistência, seja por parte da população jurisdicionada, seja por parte dos operadores do Direito — aí incluídos os magistrados de todas as instâncias.

(*) Mariana Machado Pedroso é sócia do Chenut Oliveira Santiago Advogados e especialista em Direito e Processo do Trabalho.

Fonte: Revista Consultor Jurídico, por Mariana Machado Pedroso (*), 21.01.2019

Disponível no site: <http://www.granadeiro.adv.br/clipping/doutrina/2019/01/22/justica-do-trabalho-e-eficiente-e-nao-se-trata-de-jaboticaba-brasileira>

Departamento Jurídico Trabalhista do SIMESPI
Dra. Ana Paula Crivellari Caneva