

O DIREITO DO TRABALHO E A EFETIVIDADE DA PROTEÇÃO SOCIAL AOS TRABALHADORES BRASILEIROS

EL DERECHO DEL TRABAJO Y LA EFECTIVIDAD DE LA PROTECCIÓN SOCIAL A LOS TRABAJADORES BRASILEÑOS

Renata Do Val¹

Resumo: O presente artigo versa sobre o surgimento do direito laboral no Brasil, bem como da Justiça do Trabalho, sendo esta última o instrumento público para salvaguardar as normas trabalhistas e efetivamente trazer a pacificação social nessa esfera. Também será verificada a evolução das normas protetivas, sua flexibilização, e a grande discussão atual da extinção da Justiça do Trabalho sob o enfoque da proteção social dos trabalhadores e respeito aos direitos humanos.

Palavras-chaves: Direito do Trabalho. Processo do Trabalho. Justiça do Trabalho. Direitos Humanos. Proteção Social.

Resumen: El presente artículo versa sobre el surgimiento del derecho laboral en Brasil, así como de la Justicia del Trabajo, siendo esta última el instrumento público para salvaguardar las normas laborales y efectivamente traer la pacificación social en esa esfera. También se verifica la evolución de las normas proteccionistas, su flexibilización, y la gran discusión actual de la extinción de la Justicia del Trabajo bajo el enfoque de la protección social de los trabajadores y respeto a los derechos humanos.

Palabras claves: Derecho del Trabajo. Proceso del Trabajo. Justicia del Trabajo. Derechos Humanos. Protección Social.

¹ Advogada e Sócia do Escritório Do Val & Cavalcante Sociedade de Advogados. Professora e palestrante. Pós-graduada em Direito do Trabalho e Processo do Trabalho; Pós-Graduada em Direito Público: Tributário. Autora das obras: Corretores de Imóveis: Empregados ou Autônomos? Ed. LTr. Ano 2015; Manual de Iniciação do Advogado Trabalhista. 5ª Edição. Ed. LTr. Ano 2018; e Reforma Trabalhista Comentada Artigo por Artigo de acordo com Princípios, Constituição Federal e Tratados Internacionais. Ed. LTr. Ano 2018. <http://lattes.cnpq.br/5990185958279452>

1 INTRODUÇÃO

Tema recente e muito divulgado na mídia brasileira no início de 2019 vem a ser a existência da Justiça do Trabalho no Brasil, no ano de 2017 e 2018 tivemos grande discussão sobre os direitos dos trabalhadores brasileiros fomentada pela lei 13.467/17, norma conhecida como “reforma trabalhista”.

A grande semelhança entre as duas discussões vem a ser que por parte do governo brasileiro nos respectivos anos citados os mesmos disseminam a ideia de que os trabalhadores possuem direitos em excesso previstos em legislação ultrapassada e que a justiça laboral brasileira protegeria em demasia a classe trabalhadora.

Contudo, ao contrário da falácia politiquera a legislação trabalhista no Brasil desde sua implementação pela CLT em 1943 sofreu inúmeras modificações seja em seu texto legal, seja na sua forma de interpretação, passando a contemplar situações atuais.

Outrossim, o texto legal da CLT anterior as modificações trazidas pela lei da reforma trabalhista, não possuía direitos em excesso aos empregados como iremos verificar no decorrer deste artigo.

No mesmo sentido, a Justiça do Trabalho no Brasil na sua competência processual não era e não é demasiadamente protecionista, apenas assegura o cumprimento da legislação e direitos mínimos como verificaremos.

2 SURGIMENTO DO DIREITO DO TRABALHO E DA JUSTIÇA DO TRABALHO

Antes de abordar o nascimento das normas trabalhistas no Brasil é importante a verificação de tempos anteriores a referida legislação, isso porque não havia direito do trabalho antes do século XIX, pois éramos um país baseado no trabalho escravo essencialmente agrícola.

Já, no final do século XIX início do XX, com a Proclamação da República, e a abolição da escravidão, tivemos o início de pequena industrialização em pequenos centros urbanos São Paulo, Rio de Janeiro e Salvador.

Importa anotar que no Brasil a classe operária era formada basicamente por imigrantes estrangeiros italianos, espanhóis, portugueses, o que trouxe grande influência sindical, ante o avanço sindical da Europa na época, havendo, portanto, diversas greves ante o trabalho em condições precárias no Brasil.

O ano de 1930 é a data marcante para o direito do trabalho brasileiro, Getúlio Vargas, implementa a indústria Brasileira com o programa de desenvolvimento industrial, tendo como ponto central do programa a intervenção do Estado nas relações de trabalho.

Assim, o Estado getulista começa a produzir uma enorme quantidade de legislação de proteção mínima ao trabalhador, mas com o Estado extremamente intervencionista, com normas de ordem imperativa.

Devemos nos recordar que Getúlio Vargas ficou conhecido como o “pai dos pobres” e foi durante seu governo que a CLT foi decretada.

Também resta deixar consignado que embora a CLT seja de 1943 seu texto ao longo dos anos já sofreu muitos ajustes seja de interpretação, seja com mudança literal de seu texto.

Em 1930 foi criado o Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio, que competia exercer funções administrativas e jurisdicionais, após 1932 surgiram as Inspetorias Regionais do Trabalho, e as Comissões Mistas de Conciliação e as Juntas de Conciliação e Julgamento (estas inicialmente atendiam apenas aos empregados sindicalizados, e era formada por dois vogais, e um presidente nomeado pelo Ministério do Trabalho).

Em 1934 a Constituição passou a prever a existência da Justiça do Trabalho para solução de conflitos, mas apenas em 1939 é que as juntas passam a ter competência para executar suas decisões que antes eram executadas apenas pela Justiça Federal.

Assim, apenas em 01 de maio de 1941, foram extintas as antigas Juntas de Conciliação e Julgamento e as Comissões Mistas de Conciliação, sendo que em 1943 foi editada a CLT, mas de fato a Justiça do Trabalho apenas passou a não ser mais parte do executivo apenas em 1946.

Em 1988 foi promulgada a CF de 88, que veio fortalecer o direito individual do trabalho ante o artigo 7º que constitucionalizou várias regras, muitas já previstas na CLT, tornando inclusive cláusulas pétreas, bem como trouxe certa liberdade ao sindicato a não depender mais de autorização do Estado para ser criado.

Em 1999 com a EC 24, a Justiça do Trabalho tomou a forma atual com o fim os juízes classistas.

No final do século XX início do XXI o direito do trabalho passa a ter uma grande discussão sobre o seu papel principalmente na década de 90, ante a alta competitividade surgindo à figura da flexibilização do direito do trabalho, que inclusive vem ganhando força no momento político e econômico atual.

No ano de 2017 a legislação trabalhista passou por grande modificação com a edição da lei 13.467/17 – Reforma Trabalhista – em que direitos foram extintos ou reduzidos, inclusive em alguns pontos restringindo o acesso à justiça.

Na oportunidade realizei comentários artigo por artigo da referida legislação na obra “Reforma Trabalhista Comentada artigo por artigo de acordo com princípios, Constituição Federal e Tratados Internacionais” obra publicada pela editora LTr.

Atualmente o governo profere entrevistas televisivas com a hipótese da extinção da justiça do trabalho e da CLT.

O que se verifica, portanto, com a observação do caminhar da história do direito do trabalho é que após largos anos sem regulamentação, sem direito ao mínimo, vieram às conquistas de diversos direitos a classe trabalhadora no mundo, e hoje nos deparamos com a redução destes mesmos direitos, em toda a parte em diversos países com o nome de “flexibilização” dentre outros, para tentar solucionar problemas da economia, da alta dos impostos, que foram gerados muitas das vezes não pela garantia do mínimo conquistado pela classe trabalhadora, mas sim pela administração pública que institui de forma massiva impostos e taxas.

3 ATUALIZAÇÃO DAS NORMAS PROTETIVAS TRABALHISTAS E OS DIREITOS BÁSICOS CONTIDOS NA CLT

Primeiramente é importante pontuar que a Consolidação das Leis do Trabalho – CLT – regula as relações de trabalho subordinado, com vínculo empregatício.

Portanto, temos que a CLT não será aplicada a toda e qualquer relação de trabalho gênero, mas somente aquelas nas quais presentes os requisitos do vínculo de emprego.

A CLT deve ser aplicável inclusive para aqueles que não possuem o registro em sua carteira de trabalho, mas que possuem todos os requisitos do artigo 2º e 3º, já que não é o fato da existência da anotação em carteira que torna a observância da presente lei obrigatória, mas sim a verdade real por força do artigo 9º da CLT, e dos princípios norteadores do direito do trabalho.

Por essa razão, e nos moldes do artigo Art. 3º da Lei de Introdução às normas do Direito Brasileiro, que reza: *Ninguém se escusa de cumprir a lei, alegando que não a conhece*. É que a CLT deve ser respeitada, e em casos de fraudes ser reconhecido o vínculo de emprego com a aplicação da referida norma.

No mais, o direito dos trabalhadores é direito fundamental social, e possui garantias constitucionais previstas nos artigos 5º, inciso XIII, e artigo 7º e incisos da CF.

Também é considerado integrado aos direitos humanos já que nos moldes Declaração Americana dos Direitos e Deveres do Homem de 1948 em seu artigo 14 e 15 há proteção ao trabalho e aos trabalhadores, inclusive sob a ótica internacional.

Artigo 14. Toda pessoa tem direito ao trabalho em condições dignas e o direito de seguir livremente sua vocação, na medida em que for permitido pelas oportunidades de emprego existentes. Toda pessoa que trabalha tem o direito de receber uma remuneração que, em relação à sua capacidade de trabalho e habilidade, lhe garanta um nível de vida conveniente para si mesma e para sua família.

Artigo 15. Toda pessoa tem direito ao descanso, ao recreio honesto e à oportunidade de aproveitar utilmente o seu tempo livre em benefício de seu melhoramento espiritual, cultural e físico.

Além desta previsão acima temos também proteção e enquadramento do direito ao trabalho como direito humano na Convenção Americana sobre Direitos Humanos, com a proibição ao trabalho escravo ou forçado, bem como as garantias de recursos judiciais do artigo 8º na esfera trabalhista e a liberdade de associação trabalhista.

No mesmo sentido, temos a previsão do artigo 6º no Protocolo Adicional à Convenção Americana sobre Direitos Humanos em Matéria de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, “Protocolo de San Salvador”, 1988 que dá proteção ao direito do trabalho.

Existem outras normas internacionais a respeito, e importa anotar que o Brasil ratificou a Convenção Americana, e portanto está sujeito as normas internacionais de proteção aos direitos humanos que inclusive.

Não bastando, também temos o Brasil como parte na OIT, e como país ratificador de diversos de seus tratados trabalhistas. Portanto, não apenas a CLT deve ser aplicada aos trabalhadores brasileiros, como também as normas supra legais, além de demais legislações esparsas e outras normas de ramos diversos do direito.

Contudo, embora como visto tenhamos diversas normas trabalhistas vigentes no Brasil, a norma mais discutida e atacada atualmente é a CLT e o instrumento de sua eficácia – a Justiça do Trabalho.

Importa anotar que a CLT passou ao longo dos anos por diversas modificações antes mesmo da lei da reforma trabalhista, sendo portanto incorreto apontar como sendo uma lei de 1943 desatualizada, como exemplos temos:

Art. 6º Não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado a distância, desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego. (Redação dada pela Lei nº 12.551, de 2011)

Parágrafo único. Os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio. (Incluído pela Lei nº 12.551, de 2011)

Como podemos verificar o artigo 6º da CLT no ano de 2011 ganhou nova redação e tivemos a inclusão do parágrafo único tendo em vista as modificações tecnológicas ocorridas que possibilitaram novas formas de trabalho com vínculo empregatício.

Assim, em 2011 a CLT já versava sobre o teletrabalho tendo sido atualizada para garantir direitos mínimos trabalhistas a estes trabalhadores.

O teletrabalho é espécie de labor realizado à distância ou fora da unidade do empregador, não apenas aquele realizado do domicílio do empregado.

Outra alteração na CLT que podemos citar vem a ser a inclusão do §1º do artigo 11 com a previsão de inexistência de prescrição de anotações na Carteira de Trabalho do empregado para fins de tempo de serviço e comprovação perante a Previdência Social.

Art. 11.

§ 1º O disposto neste artigo não se aplica às ações que tenham por objeto anotações para fins de prova junto à Previdência Social. (Incluído pela Lei nº 9.658, de 5.6.1998)

Também foi realizada alteração na lei trabalhista com a inclusão do § 1º no artigo 58 no ano de 2001:

Art. 58 - A duração normal do trabalho, para os empregados em qualquer atividade privada, não excederá de 8 (oito) horas diárias, desde que não seja fixado expressamente outro limite.

§ 1º Não serão descontadas nem computadas como jornada extraordinária as variações de horário no registro de ponto não excedentes de cinco minutos, observado o limite máximo de dez minutos diários. (Parágrafo incluído pela Lei nº 10.243, de 19.6.2001)

Alteração que beneficia aos empregadores já que por força legal não seria considerada hora extraordinária, nem mesmo poderia ser descontado os 5 minutos excedentes, com limitação de 10 minutos diários.

No mesmo artigo tivemos no ano de 2001 a inclusão do § 2º para trazer proteção aos trabalhadores que laboravam em locais de difícil acesso ou não servidos de transporte público, considerando esse percurso tempo à disposição do empregador, logo sendo computado na jornada de trabalho.

§ 2º O tempo despendido pelo empregado até o local de trabalho e para o seu retorno, por qualquer meio de transporte, não será computado na jornada de trabalho, salvo quando, tratando-se de local de difícil acesso ou não servido por transporte público, o empregador fornecer a condução. (Parágrafo incluído pela Lei nº 10.243, de 19.6.2001)

No ano de 2017 essa proteção foi retirada, pelo menos no texto legal, com a nova redação dada pela lei 13.467/17:

§ 2º O tempo despendido pelo empregado desde a sua residência até a efetiva ocupação do posto de trabalho e para o seu retorno, caminhando ou por qualquer meio de transporte, inclusive o fornecido pelo empregador, não será computado na jornada de trabalho, por não ser tempo à disposição do empregador. (Redação dada pela Lei nº 13.467, de 2017)

No ano de 2012 e em 2015 a CLT ganhou a inclusão de normas próprias aos motoristas profissionais na seção IV-A, prevendo direitos e deveres desses profissionais, tais como o dever de zelo na direção do veículo, o dever de zelar pela carga, o dever de se submeter a exames toxicológicos, o direito de jornada de trabalho adequada, entre outros.

Art. 235-A. Os preceitos especiais desta Seção aplicam-se ao motorista profissional empregado: (Redação dada pela Lei nº 13.103, de 2015) (Vigência)

I - de transporte rodoviário coletivo de passageiros; (Incluído pela Lei nº 13.103, de 2015) (Vigência)

II - de transporte rodoviário de cargas. (Incluído pela Lei nº 13.103, de 2015) (Vigência)

Recentemente no ano de 2016 a CLT também passou por alteração para que houvesse o afastamento da empregada gestante ou lactante dos locais insalubres artigo transcrito abaixo, como forma de preservação da saúde do feto.

Art. 394-A. A empregada gestante ou lactante será afastada, enquanto durar a gestação e a lactação, de quaisquer atividades, operações ou locais insalubres, devendo exercer suas atividades em local salubre. (Incluído pela Lei nº 13.287, de 2016)

Contudo, com a lei conhecida como reforma trabalhista novamente houve alteração legislativa para possibilitar o labor a estas empregadas na condição de gestante ou lactante.

Art. 394-A. Sem prejuízo de sua remuneração, nesta incluído o valor do adicional de insalubridade, a empregada deverá ser afastada de: (Redação dada pela Lei nº 13.467, de 2017)

I - atividades consideradas insalubres em grau máximo, enquanto durar a gestação; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

II - atividades consideradas insalubres em grau médio ou mínimo, quando apresentar atestado de saúde, emitido por médico de confiança da mulher, que recomende o afastamento durante a gestação; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

III - atividades consideradas insalubres em qualquer grau, quando apresentar atestado de saúde, emitido por médico de confiança da mulher, que recomende o afastamento durante a lactação. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

Esses são alguns dos exemplos de inclusão ou modificação em seu texto, sem contar as inúmeras previsões que já foram revogadas.

No site² da Câmara temos o texto original da CLT em simples comparação com o texto atual do site do planalto³ verificamos quanto a CLT não mais representa o texto original do ano de 1943.

Assim, atualmente temos na CLT vigente em suma os seguintes direitos aos trabalhadores empregados: anotação em Carteira de Trabalho, anotação no livro de registro de empregados, limitação de jornada de trabalho já flexibilizada por alteração legislativa, previsão descanso entre jornadas e interjornada, adicional por labor em jornada noturna, normas próprias aos teletrabalhadores, direito ao salário mínimo e remuneração condizente com seus reflexos, férias individuais e férias coletivas, higiene e segurança do trabalho, adicional pelo labor em condições insalubres ou perigosas, direito a equipamentos de proteção individual, indenização por dano extrapatrimonial, jornadas especiais para algumas categorias como os motoristas, ferroviários, jornalistas, trabalhadores de minas de subsolo, professores, entre outros, normas de proteção especial as mulheres, proteção à maternidade, proteção aos menores e aos aprendizes, rescisão do contrato de emprego, aviso prévio da rescisão, direito a representação sindical, e ao acesso à Justiça do Trabalho com toda a previsão processual constante na CLT.

Em verificação dos direitos nesta legislação previstos em comparação com os previstos na Constituição Federal é possível apontar que muitos estão previstos em ambos os institutos legais.

Contudo, é por meio da CLT que esses direitos são regulamentados, posto que a CF não possui previsão de sua aplicação prática, já que não é o seu escopo.

Dessa forma, com a simples revogação da CLT termos o esvaziamento da regulamentação dos direitos trabalhistas fundamentais dos empregados brasileiros, e com a extinção da Justiça do Trabalho virá a extinção da necessidade do respeito a tais normas, posto que não haverá órgão especial conhecedor destas normas e ágil para fazer cumprir tais direitos mínimos.

2BRASIL. Disponível em: <<https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decllei/1940-1949/decreto-lei-5452-1-maio-1943-415500-publicacaooriginal-1-pe.html>>. Acesso em: 10 jan. 2019.

3BRASIL. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-lei/Del5452.htm>. Acesso em: 10 jan. 2019.

Importante pensar que a legislação e sua atualização deve acompanhar os fatos da vida, para que seja eficaz e própria ao momento histórico de uma população e de um país, e infelizmente o Brasil não é atualmente local onde a grande maioria das empresas respeitam os direitos mínimos trabalhistas para que possamos ficar sem regulamentação protetiva mínima aos empregados.

Nos exemplos acima do conteúdo da nossa legislação atual podemos apontar que a mesma foi atualizada durante o tempo, mesmo entre erros e acertos.

Logicamente que em muitos pontos a reforma trabalhista do ano de 2017 em muito deixou a desejar, já que podemos observar severa agressão inclusive ao texto constitucional e as normas internacionais, mas não podemos dizer que a atual CLT como um todo seja uma legislação que não cumpre o seu papel social o da pacificação nas relações de trabalho.

4 FLEXIBILIZAÇÃO X DESREGULAMENTAÇÃO

A legislação brasileira o longo dos anos passou por flexibilização na regulamentação dos direitos mínimos dos empregados, seja pela necessidade dos próprios empregados em algumas vezes, seja pela necessidade do empregador na maioria das vezes.

A flexibilização pode ser necessária ao avançar da humanidade e das relações de trabalho, mas muito cuidado deve ser tomado para que ela não beire ou se transforme em simples desregulamentação quando a violação ainda persiste e é prejudicial às garantias mínimas do homem.

Entendemos por flexibilizar a redução de direitos para que a empresa possa continuar ativa, mas em contra partida direitos mínimos devem ser assegurados aos empregados. Logo, para flexibilizar é importante respeitar o mínimo e poder modificar o que determinado empregado recebe de extra-direitos.

De forma prática, é uma tarefa difícil já que não é muito comum que os trabalhadores brasileiros tenham muitos direitos extras em comparação aos direitos mínimos assegurados pela Constituição Federal.

Contudo, há quem entenda de forma diversa como conceituação de flexibilização de direitos o que pode chegar a beirar a desregulamentação ou ainda se tornar a própria.

A Constituição Federal em seu artigo 7º incisos VI, XIII, XIV prevê autorização para flexibilização de certos direitos.

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

VI - irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo;

[...]

XIII - duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho; [...]

XIV - jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, salvo negociação coletiva;

Há previsão de flexibilização atualmente também prevista expressamente na CLT com a reforma trabalhista no artigo 611-A, sendo que alguns pontos em temas não autorizados pela Constituição Federal os quais tive a oportunidade de escrever na obra sobre a Reforma Trabalhista Comentada Artigo por Artigo juntamente com o professor Rodrigo.

Importa anotar que a desregulamentação seria a ausência de controle estatal e a retirada de norma

de proteção que implique em campo livre de atuação dos contratantes em face do trabalhador, o que é muito perigoso ante a evidente possibilidade de se ferir a dignidade do trabalhador, já que é necessário o controle entre o poder econômico e a dignidade da pessoa humana.

Há quem pense diferente e defenda a autonomia total da vontade das partes nas contratações de trabalho, em qualquer ramo, e em todas as formas de contratação.

Contudo, penso que este modelo seria o ideal de uma humanidade evoluída, em que todos respeitassem os direitos inerentes da própria condição humana, mas infelizmente não conheço nenhum país que conseguiu desenvolver seres humanos com educação e senso de justiça tão aguçado que todas as normas protetivas já sejam parte integrante de seu ser sem a necessidade de que estejam reguladas externamente.

No mais, o capital necessita de freios para que normas mínimas de higiene segurança, remuneração e tantas outras necessidades humanas dos trabalhadores sejam garantidas e não “vendidas” para maior lucro como ocorre no *dumping social* nas relações de trabalho.

Essa função, de freio é exercida atualmente e principalmente pela Constituição Federal, pela CLT e pelas normas internacionais as quais o Brasil é signatário, também é exercida de forma prática pela Justiça do Trabalho.

5 A FUNÇÃO SOCIAL DA JUSTIÇA DO TRABALHO COMO RAZÃO DE SUA EXISTÊNCIA

Como meio de proteção nas relações de trabalho além da legislação e normas temos no Brasil a Justiça do Trabalho que possui previsão na Constituição Federal seção V artigos 111 ao 116.

Este ramo especializado da Justiça em nosso país possui competência para processar e julgar as causas que envolvam as relações de trabalho em todo o território nacional nos moldes do artigo 114 da Constituição Federal.

Possui os seguintes órgãos: TST, TRTs, e juízes do trabalho.

Muitos afirmam que esta Justiça não possui razão de existir, que é demasiadamente protecionista, e que ela estaria causando prejuízos ao desenvolvimento econômico das empresas, sendo estes argumentos inclusive os colocados pelo atual governo e o anterior.

Contudo, o que verificamos na prática vem a ser que a Justiça do Trabalho busca fazer cumprir o mínimo legal garantido aos empregados e aos trabalhadores brasileiros lato senso, já que não podemos nos esquecer ser esta mesma Justiça quem aprecia as relações de trabalho sem vínculo empregatício e que não se enquadrem na relação de consumo.

Assim, tendo a CLT como vimos a previsão de direitos mínimos básicos regulamentados e que em sua maioria também estão previstos na Constituição Federal, a Justiça do Trabalho basicamente garante o respeito aos mesmos.

Logo, as ações que encontramos tramitando junto a Justiça do Trabalho em sua maioria versam sobre falta de pagamento de direitos mínimos e básicos, que nem mesmo com o fim da CLT deixarão de existir, tais como férias, 13º salário, aviso prévio, adicional de insalubridade e periculosidade, salário mínimo ou piso da categoria, respeito à jornada de 8º diárias e 44ª semanais, entre outros.

Nesse sentido é a divulgação do CNJ em números 2018⁴:

4 BRASIL. Disponível em: <<http://www.cnj.jus.br/files/conteudo/arquivo/2018/08/44b7368ec6f888b383f6c3de40c32167.pdf>>. Acesso em: 10 jan. 2019.

Figura 1: Assuntos mais demandados

Trabalho		
1.	DIREITO DO TRABALHO - Rescisão do Contrato de Trabalho/Verbas Rescisórias	5.847.967 (11,51%)
2.	DIREITO DO TRABALHO - Responsabilidade Civil do Empregador/Indenização por Dano Moral	833.466 (1,64%)
3.	DIREITO DO TRABALHO - Remuneração, Verbas Indenizatórias e Benefícios/Salário / Diferença Salarial	636.148 (1,25%)
4.	DIREITO DO TRABALHO - Rescisão do Contrato de Trabalho/Seguro Desemprego	538.757 (1,06%)
5.	DIREITO DO TRABALHO - Remuneração, Verbas Indenizatórias e Benefícios/Adicional	375.092 (0,74%)

Assim, se existem muitas demandas na Justiça do Trabalho sendo distribuídas anualmente e na sua maioria com provimento dos pedidos, que necessitam de provas para ser providos, significa que muitas empresas infelizmente não vem respeitando o mínimo de direitos de um trabalhador.

Em números, e embora a Justiça do Trabalho tenha alta demanda, é o ramo do judiciário brasileiro mais eficiente seja no aspecto de duração razoável do processo em comparação aos demais ramos do judiciário do país, seja como ramo do judiciário que mais arrecada contribuição previdenciária em suas decisões.

No mais, há muito tempo não se pode dizer, se é que algum dia se pode, que é uma justiça protecionista ao trabalhador, no sentido de que ganham ações sem ter comprovado o direito. Isso porque, o sistema processual trabalhista que é complementado pelo sistema processual civil quando há lacunas, é categórico quanto à necessidade de provas para o provimento dos pedidos, e também possui previsão de punição aos excessos como a litigância de má-fé.

Outrossim, em números o CNJ⁵ divulgou que as empresas que são mais reclamadas na Justiça do trabalho no país são as empresas ligadas ao governo sendo as 5 primeiras:

Figura 2: Maiores litigantes no TST

Ranking das Partes no TST (até a colocação geral 200^o) – Situação em 30/11/2018

Ranking	Nome da Parte	Polo Ativo	Polo Passivo	Total
1 ^o	PETRÓLEO BRASILEIRO S.A. - PETROBRÁS	6.712	3.236	9.948
2 ^o	CAIXA ECONÔMICA FEDERAL - CEF	2.920	5.859	8.779
3 ^o	BANCO DO BRASIL S.A.	4.338	3.963	8.301
4 ^o	UNIÃO			
	PROCURADORIA-GERAL UNIÃO	2.257	1.432	3.689
	PROCURADORIA-GERAL FEDERAL	782	2.510	3.292
	PROCURADORIA-GERAL DA FAZENDA NACIONAL	430	403	833
	TOTAL	3.469	4.345	7.814
5 ^o	EMPRESA BRASILEIRA DE CORREIOS E TELÉGRAFOS - ECT	3.739	2.021	5.760

Assim, verificamos que certamente deve interessar ao governo acabar com justiça do trabalho, já que de certa forma é o maior cliente dela de forma direta ou indireta.

Já aos demais empresários que respeitam a legislação trabalhista, a Justiça do Trabalho pouco os incomoda, lhe incomodando certamente a excessiva carga tributária, o dumping social nas relações de trabalho das grandes empresas descumpridoras da lei e a concorrência desleal, a burocratização na abertura de empresas, os inúmeros formulários fiscais, previdenciários que devem enviar ao governo, entre outros assuntos.

5BRASIL. Disponível em: <<http://www.tst.jus.br/web/estatistica/tst/maiores-litigantes>>. Acesso em: 10jan.2019.

No ano de 2017 já tivemos o enfraquecimento da justiça laboral com a limitação ao seu acesso aos trabalhadores, ante a sucumbência implantada pela reforma trabalhista em texto contrário a Constituição Federal na medida em que o trabalhador ainda que beneficiário da justiça gratuita acaba por ter de arcar com o ônus da sucumbência, independente de má-fé, apenas pelo simples fato da improcedência de algum pedido.

Sobre esse tema brilhantemente o professor e advogado Rodrigo Arantes Cavalcante pontuou em artigo publicado na Revista eletrônica Conjur⁶:

Com a nova lei o trabalhador pode ingressar com uma ação trabalhista por ter seu direito realmente violado, não conseguir provar e ainda sair devedor, o que muito se assemelha com a coisificação do trabalhador de séculos passados.

No mais, a nova regra não é boa nem mesmo ao Estado Democrático de Direito, ante a inibição ao acesso ao Poder Judiciário devido a este temor que vem sendo inculcido aos trabalhadores, que visa e poderá ocasionar o fim da Justiça do Trabalho.

Afinal quem precisa procurar uma "Justiça" se a pessoa que não puder comprovar direito ainda sai com conta para pagar? Portanto, se a Justiça do Trabalho se tornar ineficiente para os fins aos quais foi criada, de fato será desnecessária, por ausência de demandas ou ainda por ausência de finalidade.

Isso porque a maioria das ações trabalhistas tem como resultado a procedência parcial da ação, ou seja, o trabalhador via de regra obtém êxito em parte de seus pedidos, principalmente porque via de regra as questões versam sobre matérias de ordem fática, e nem sempre o trabalhador possui todas as provas necessárias no momento da audiência, seja pela demora na marcação da mesma, seja pela própria dificuldade da prova de determinados fatos.

Recentemente neste início de 2019 verificamos declarações políticas no sentido de ser necessária a extinção da Justiça do Trabalho, já que a mesma segundo a visão destes seria a causadora da crise econômica do Brasil, em resposta várias manifestações e atos ocorreram em todo o país.

Contudo, podemos afirmar que a Justiça do Trabalho no Brasil é de suma importância para a pacificação dos conflitos entre empregado e empregador, posto que sendo ela inexistente ou morosa esses conflitos seriam resolvidos com a antiga forma de resolução: a autotutela, das mais variadas formas legais como as greves, e até mesmo formas mais agressivas e ilegais, pois onde não há o Estado eficiente há lugar inclusive para o crime.

6 CONCLUSÃO

Como vimos neste artigo, cabe a sociedade e principalmente aos operadores do direito a reflexão dos motivos da criação do direito do trabalho quando se pense ser ele o entrave para crescimento econômico de grandes empresas, nunca deixando de lado seu norte criador e seus princípios básicos quando da feitura de novas normas ou supressão de direitos.

O princípio da proteção segundo Américo Plá Rodríguez é a razão de existir do direito do trabalho e, qualquer retrocesso a esse direito conquistado por longos anos e com o suor e até mesmo com a vida de diversos trabalhadores é não respeitarmos a história e a memória destes.

Portanto, não podemos confundir a necessidade de evolução do direito do trabalho com o corte de direitos fundamentais, como manto de fundo a necessidade de crescimento das empresas e indústrias, já que para isto muito mais eficaz seria a criação de incentivos fiscais e não cortes aos direitos básicos, que se certo iria acabar sobrecarregando em um futuro não muito longínquo a própria segurança social, bem como a produção das próprias empresas.

⁶ ARANTES, Rodrigo. Disponível em: <<https://www.conjur.com.br/2017-dez-24/rodrigo-arantes-sucumbencia-reforma-trabalhista-ruim-advogados>>. Acesso em: 10jan. 2019.

Sem o direito do trabalho e sem a Justiça do Trabalho a única coisa que teremos no Brasil será o desrespeito a dignidade do trabalhador e a ausência de paz social, como já disse Luiz Gonzaga do Nascimento Júnior:

“E sem o seu trabalho
O homem não tem honra
E sem a sua honra
Se morre, se mata.”

REFERÊNCIAS

ARANTES, Rodrigo. Disponível em: <<https://www.conjur.com.br/2017-dez-24/rodrigo-arantes-su-cumbencia-reforma-trabalhista-ruim-advogados>>. Acesso em: 10 jan. 2019.

BRASIL. Disponível em: <<http://www.tst.jus.br/web/estatistica/tst/maiores-litigantes>>. Acesso em: 10 jan. 2019.

_____. Disponível em: <<https://www2.camara.leg.br/legin/fed/declei/1940-1949/decreto-lei-5452-1-maio-1943-415500-publicacaooriginal-1-pe.html>>. Acesso em: 10 jan. 2019.

_____. Disponível em: <<http://www.cnj.jus.br/files/conteudo/arquivo/2018/08/44b7368ec6f888b-383f6c3de40c32167.pdf>>. Acesso em: 10 jan. 2019.

CAVALCANTE, Rodrigo Arantes; DO VAL, Renata. **Manual de iniciação do advogado trabalhista**. 5. ed. São Paulo: LTr, 2018.

_____. **Reforma trabalhista comentada artigo por artigo**: de acordo com princípios, Constituição Federal e tratados Internacionais. 2. ed. São Paulo: LTr, 2018.

