

## A CRISE E A JUSTIÇA DO TRABALHO<sup>1</sup>

Deusedith Brasil (\*)

Os mais de 3 mil juízes trabalhistas têm a incumbência de vestirem os conflitos obreiros em decorrência da crise econômica com normas jurídicas advindas de 1943. O melhor caminho a seguir na interpretação dessas normas de direito do trabalho é o sistema histórico evolutivo mesclado com o teleológico. Aquele parte da “premissa de que a norma vive uma vida própria, tem força expansiva, pelo que é possível ao interprete atribuir-lhe um sentido novo, de acordo com as exigências do momento em que é aplicada, diverso do que lhe fora emprestado ao tempo de sua formação”(Joaquim Duale. 1933). Este “propugna por uma interpretação conforme a finalidade da norma, devendo o intérprete orientar-se pela necessidade prática a que o direito visa atender, considerando preservar o necessário equilíbrio entre os interesses em jogo.”(Espínola)

Antes da arbitragem judicial é indispensável procurar conciliar os interesses dos trabalhadores e das empresas. Há de se buscar o equilíbrio zelando pelos direitos dos trabalhadores, mas sem comprometer a manutenção da empresa.

A criação de norma autônoma para a regência das relações trabalhistas numa crise econômica há de ser alcançada mediante a autodisciplina das relações de trabalho. São os próprios destinatários da norma – sujeitos das relações trabalhistas – que criam o direito, o que trás na sua gênese a corresponsabilidade de obediência à norma autônoma.

Em razão de as normas de direito do trabalho serem, em sua maioria, de ordem pública devido a sua natureza tuitiva – a vontade das partes não prevalece sobre elas – a negociação coletiva torna-se difícil mesmo diante de tão grave crise econômica.

Com efeito, impossível qualquer flexibilização das normas trabalhistas protetivas. Nenhum dos direitos assegurados por norma de ordem pública pode ser alterado para menor ou reduzido o seu valor pecuniário.

A impossibilidade jurídica de flexibilizar os direitos trabalhistas mesmo em momento de crise, leva as empresas, em defesa de sua manutenção, a recorrer ao direito potestativo que lhes assegura o ordenamento jurídico do trabalho. Optam pela decisão mais drástica e mais cruel para os trabalhadores: dispensa sem justa causa.

O nosso ordenamento jurídico do trabalho permite ao empregador despedir unilateralmente o empregado, e sem justa causa, em momento como o que estamos vivenciando, mas impede

---

<sup>1</sup> Sobre o artigo:

Artigo publicado no jornal “O Liberal”, na tiragem de 16.04.2009

O seu conteúdo é protegido pelas leis de direitos autorais

Publicado no site [www.deusedithbrasil.adv.br](http://www.deusedithbrasil.adv.br)

qualquer alteração do contrato de trabalho, ainda que temporariamente e por mútuo consentimento, que cause prejuízo ao empregado no presente ou no futuro.

É paradoxal permitir a dispensa sem justa causa e não permitir ao empregador – mesmo unilateralmente – tomar decisões que visem garantir o emprego dos trabalhadores, ainda que mediante redução, temporariamente, de algumas vantagens.

O que temos visto é as empresas apelarem para a dispensa para assim tentarem sobreviver, porque tal atitude é assegurada por lei. A aplicação do sistema de interpretação histórico evolutivo e teleológico como fez a justiça trabalhista de Campinas não conseguiu se sobrepor ao tecnicismo jurídico do Tribunal Superior do Trabalho.

Na verdade, a liminar concedida para manter 4.720 trabalhadores da Embraer foi cassada pelo Min. Milton de Moura França, presidente do TST. Seu principal fundamento foi defender que os empregadores têm o direito de denunciar os contratos de trabalho com o pagamento de todas as verbas consequentes da rescisão injusta. Será que esse direito do empregador pode se sobrepor aos princípios da dignidade humana e da função social do trabalho, alicerces fundantes da Constituição da República?

Não estou dizendo que a decisão está contra o nosso ordenamento jurídico. Critico, todavia, não poder – numa espécie de judicialização – decidir-se em certa direção para evitar a desgraça do desemprego. Por exemplo, determinar que durante o prazo de 6 meses, prorrogável por igual período, seriam suspensas todas as contribuições que incidem sobre a folha de pagamento.

Seria factível numa negociação tripartite: Governo, padrão e empregado. Evitar-se-ia, assim, a desgraça do desemprego.