

Entrevista: ministro Milton de Moura França, presidente do TST



Spacca" data-GUID="moura-franca.jpeg">

O desentupimento da Justiça passa pela mudança de cultura social, mais do que pela criação de filtros ou mecanismos de seleção de processos. Para o presidente do Tribunal Superior do Trabalho, ministro **Milton de Moura França**, as pessoas deveriam procurar a Justiça só depois de exaurida a possibilidade de um acordo extrajudicial. “A melhor solução para qualquer demanda é a consensual.”

No comando da mais alta corte trabalhista desde março, o ministro elegeu como bandeira de sua administração a busca pela celeridade. “Já senti na pele o que é a demora do Judiciário. Levei 11 anos para receber de volta o empréstimo compulsório de um carro que comprei.” Para fazer o processo correr em vez de apenas andar, Moura França começou a criar núcleos de triagem na Presidência para evitar a distribuição de processos cujo desfecho já se conhece de antemão.

Os números mostram que o caminho não é fácil. No ano passado, o TST julgou 223 mil processos, 45% a mais do que no ano anterior. Em 2007, o tribunal já tinha julgado 12% a mais do que em 2006. Ainda assim, o volume não pára de crescer.

Nesta entrevista concedida à revista **Consultor Jurídico**, em seu gabinete no TST, o ministro falou sobre as novas competências da Justiça do Trabalho, defendeu o fortalecimento das súmulas como forma de barrar recursos protelatórios e se mostrou incentivador de acordos e convenções coletivas. Moura França afirma que, desde que não prejudique a saúde e a segurança do empregado e comprovada a boa-fé do empregador, é melhor reduzir jornada e salário para preservar o emprego do que jogar o trabalhador na informalidade.

Natural de Cunha, no interior de São Paulo, Moura França tem 67 anos de idade e passou 34 deles julgando questões trabalhistas. “Conheço as dificuldades da carreira”, diz, com orgulho. Ministro desde 1996, diz que, em sua gestão, as associações de classe serão ouvidas. Nega qualquer rusga entre a base e a cúpula da Justiça Trabalhista. “Muitas vezes, a administração não tem uma posição que atende a todas expectativas. Mas isso acontece porque a administração tem limites, legais inclusive.”

Leia a entrevista

ConJur — O senhor é conhecido entusiasta da resolução de conflitos fora do Judiciário. Como recebeu a decisão do Supremo de que reclamação trabalhista pode ser ajuizada sem a obrigação de passar antes pela comissão de conciliação prévia?

Milton de Moura França — O voto magnífico do ministro Cezar Peluso retrata na melhor medida minha frustração, e acredito que a de muitos juízes, em relação à decisão. Confesso que aguardava outra solução da Suprema Corte. O ministro Peluso, que foi muito feliz em seu voto, ressaltou, inclusive, que a decisão vai à contramão da história. Recentemente, houve uma reunião do Judiciário em Belo Horizonte para discutir plano de gestão e foi ressaltada exatamente a necessidade de criar mecanismos extrajudiciais para a solução de conflitos para tornar o Judiciário mais ágil. O Supremo, lamentavelmente, decidiu contra isso. Observe que o dispositivo não vedava o ingresso do empregado em juízo. Apenas estabelecia que o empregado deveria, antes, ir à comissão de conciliação para tentar um acerto amigável. Se a parte rejeitasse o acordo, imediatamente poderia ingressar em juízo.

**ConJur — Mas a obrigação de passar pela tentativa de acordo não atrasa ainda mais o processo?**

Moura França — Não. O artigo 625-D da CLT é precisa ao dispor que a comissão tem prazo de dez dias para fazer a sessão de tentativa de conciliação. O prazo é contado a partir da provocação do interessado. Ressalte-se que o prazo prescricional, ou seja, o tempo de que dispõe o empregado para ir à Justiça, fica suspenso. O que significa que o empregado não sofre prejuízo nenhum. E o fato de ir à comissão não significa que deva aceitar ou concordar com qualquer proposta que lhe seja feita e que não lhe interesse.

ConJur — Mesmo com a decisão do STF, é possível criar câmaras para incentivar acordos, não?

Moura França — Não há nenhum óbice. O que o Supremo decidiu é que o empregado não está obrigado a ir à comissão de conciliação como condição para ingressar em juízo. Órgãos de conciliação existem e faço votos de que novos sejam criados para desafogar o Judiciário e permitir que o empregado procure seus direitos de forma mais rápida. É fundamental que o Legislativo crie mecanismos válidos de composição das partes fora do Judiciário. As partes devem procurar a Justiça só quando é exaurida a possibilidade de composição extrajudicial.

ConJur — Caso contrário, a montanha de processos continua crescendo...

Moura França — No ano passado, o TST julgou 45% mais processos do que em 2007. Foram 223 mil processos julgados. Ainda assim, a montanha só cresce.

ConJur — A ampliação das atribuições da Justiça do Trabalho contribuiu para aumentar o número de processos?

Moura França — Sem dúvidas. Antes só julgávamos relação de emprego. Ou seja, trabalho subordinado e algumas hipóteses de relação de trabalho. Com a nova redação constitucional, foi trazida para a Justiça do Trabalho a competência sobre a relação de trabalho, como a prestação de serviços, que tem disciplina jurídica variada, portanto, fora da CLT e legislação complementar. Natural que o número de processos tenha subido. Mas o alcance das novas atribuições ainda é motivo de discussão. Quais relações de direito estranhas à legislação trabalhista estariam efetivamente sujeitas à competência da Justiça do Trabalho? Essa é uma questão que está sendo apreciada pelo Supremo, ante o conflito de decisões que surgem entre Tribunal Superior do Trabalho e Superior Tribunal de Justiça. Espero que a Suprema Corte se atenha à nova redação do artigo 114 da Constituição, fazendo a necessária compatibilização das locuções relação de emprego e relação de trabalho, de conteúdo jurídico distinto.

ConJur — O senhor pode dar um exemplo dessa discussão?

Moura França — São inúmeros. Como exemplo, cito a hipótese de contratos de honorários advocatícios, por exemplo. A relação entre advogado e cliente, que é de trabalho, deve ficar na esfera do Judiciário trabalhista ou da Justiça comum? O Superior Tribunal de Justiça tem se posicionado muito restritivamente à ampliação da competência da Justiça do Trabalho. Daí surgem os conflitos que deverão ser solucionados pela Suprema Corte.

ConJur — Ou seja, a ampliação da competência ainda está sendo definida?

Moura França — Sim. Outro exemplo: o Supremo suspendeu o dispositivo que dava competência à Justiça do Trabalho para julgar os conflitos trabalhistas entre servidores e a administração pública. Embora de natureza estatutária, esta é uma relação de trabalho, mas foi mantida a competência da Justiça comum.

ConJur — Apesar disso, o número de processos cresce. No Supremo, já há filtros como a Repercussão Geral. No STJ, a Lei de Recursos Repetitivos. O que falta para o TST regulamentar o Princípio da Transcendência?

Moura França — Será formada em breve uma comissão para estudar a lei e apresentar sugestões que viabilizem a aplicação do princípio da transcendência. É uma tarefa extremamente difícil porque, no processo do trabalho, diferentemente do processo civil, existe comumente a chamada cumulação de ações. Mas espero que a comissão possa chegar a um resultado que dê eficácia à norma. É preciso, efetivamente, criarmos mecanismos modernos que restrinjam a litigiosidade e procurem encaminhar as partes para uma solução fora do Judiciário.

ConJur — Acabar com a cultura de que é sempre preciso recorrer...

Moura França — A cultura da recorribilidade é algo que ganha proporções inaceitáveis. Quando ainda estava na vice-presidência, passei a negar seguimento a recursos extraordinários que fossem contrários ao entendimento de Súmula Vinculante do STF. A parte entrou com Agravo de Instrumento para tentar provocar o Supremo. Eu neguei seguimento ao Agravo. É evidente que toda a doutrina diz que não se pode negar seguimento ao Agravo de Instrumento, mas essa doutrina é anterior à Súmula Vinculante. Para quê determinar a subida de um Agravo que não vai ter nenhuma repercussão, salvo atulhar o Judiciário em mais processos, criar ônus processuais desnecessários e de resultado absolutamente inócuo? Mas, infelizmente, o Supremo mandou subir o Agravo de Instrumento, que, já se pode prever, não será sequer admitido. Essa, por exemplo, é uma posição que precisa ser repensada.



ConJur — Se a súmula tem efeito vinculante, não faz sentido a subida de qualquer recurso que fere seu enunciado, não?

Moura França — Só serve para sobrecarregar o Judiciário e protelar a execução da decisão, com grave retardamento da entrega da prestação jurisdicional.

ConJur — Mas se não houver a transcendência, o que o TST pode usar para filtrar os processos? Súmula Impeditiva de Recursos?

Moura França — Dar mais ênfase às nossas orientações jurisprudenciais e súmulas já seria um passo importante. Embora não vinculem, elas criam mecanismos para julgamentos mais rápidos e sinalizam para os tribunais regionais e para as varas qual é a posição do Tribunal Superior do Trabalho. Isso tem uma função desestimuladora de recursos. Seria bom ampliar esse leque de orientações e de súmulas.

ConJur — A Justiça do Trabalho deixou de ser paternalista?

Moura França — O magistrado trabalhista não é paternalista, pelo menos não deve ser. Ele aplica uma legislação que é protecionista e deve ser protecionista porque há desigualdade entre empregado e empregador na hora de contratar, na hora de negociar. A legislação deve proteger mesmo aquele que é mais frágil na relação. Esse fato faz com que algumas pessoas, equivocadamente, pensem que a Justiça do Trabalho decide sempre a favor do empregado. Repito: a Justiça não protege o empregado. O que ela faz é aplicar uma lei que o protege. E é nesse contexto que deve atuar o magistrado trabalhista. Constatado que houve descumprimento das normas reguladoras da relação de trabalho, deve condenar quem as descumpriu. Nem mais, nem menos.

ConJur — O juiz do Trabalho tem de levar em conta a crise econômica na hora de decidir?

Moura França — A segurança jurídica mora na confiabilidade e na coerência da aplicação das normas que regem direitos e obrigações no país. A Constituição e a legislação infraconstitucional fixam o que é direito de um e dever de outro. O magistrado tem que pautar o seu comportamento no sentido de sinalizar à sociedade qual é o regramento que deve ser observado e aplicá-lo. Se esse regramento já não atende às necessidades, o que deve se fazer? Deve o Legislativo mudar essa legislação para que ela se ajuste à nova realidade. Não me parece razoável o juiz sobrepor-se à legislação. O ativismo judicial, *data venia*, cria a instabilidade jurídica, na medida em que as decisões perdem um mínimo de previsibilidade. Isso compromete a segurança do cidadão e a prática de atos civis em seu mais amplo sentido.

ConJur — Ou seja, a flexibilização das relações de trabalho tem que ser feita pelo legislador. O juiz só pode ir até o limite da Consolidação das Leis do Trabalho. É isso?

Moura França — Não! Deixe-me esclarecer. Primeiro, não gosto de usar a palavra flexibilização. Ela tem um sentido muito amplo e pejorativo. Eu sustento a necessidade de uma compatibilização de interesses e direitos.

ConJur — Como assim?

Moura França — Em momentos de crise, creio que a preservação do emprego, em condições que assegurem o mínimo de dignidade ao trabalhador, deve ser prioritária. Fala-se muito em menosprezo à dignidade do trabalhador quando, em determinados períodos, as entidades sindicais negociam condições de trabalho e salário para superar dificuldades. Ora, ninguém melhor do que os interlocutores sociais para saber o que é possível ou não ser acordado temporariamente para que postos de trabalho sejam mantidos. O que é ofensivo à dignidade do trabalhador é não ter serviço, viver na marginalidade jurídica, trabalhar informalmente sem garantias mínimas, não ter como sustentar sua família. Por isso mesmo tenho sustentado que a negociação coletiva, fruto de boa-fé das partes, para fazer frente a situações de dificuldades, deve ser prestigiada.

ConJur — Ou seja, não cabe ao juiz, mas sim a patrões e empregados negociar condições de trabalho?

Moura França — Como já mencionei, a Constituição e as leis asseguram aos sindicatos profissionais e patronais a possibilidade de negociar. Dentro de um contexto de crise, como estamos vivendo, empregados e empregadores devem sentar-se à mesa e examinar o que pode ser negociado para o que é fundamental: preservar o emprego. Desde que não prejudique a saúde e a segurança do empregado, creio que é razoável a negociação em sentido mais amplo. Não é que se deva eliminar direitos. Jamais. Mas a Constituição estabelece quais são as hipóteses em que pode ser feita a negociação e permite que, mantida a dignidade do ser humano, sejam ajustadas condições que permitam que esse ser humano continue a receber o meio de subsistência dele e da família. É melhor, por exemplo, reduzir jornada e salário para preservar o emprego, desde que comprovada a boa-fé do empregador, do que jogar o trabalhador na informalidade. Uma vez restaurada a normalidade, por certo que esses mesmos sindicatos que negociaram em condições menos favoráveis voltarão à mesa de negociação para restabelecer a situação anterior. Ou até mesmo para reivindicar melhorias salariais e de trabalho.



ConJur — Deve-se privilegiar acordos e convenções coletivas...

Moura França — A melhor solução para qualquer demanda é a consensual.

ConJur — Qual a opinião do senhor sobre o cooperativismo?

Moura França — As verdadeiras cooperativas devem ser incentivadas. As de fachada, em que os cooperados são verdadeiros empregados que continuam a ser subordinados, sem nenhuma capacidade deliberativa ou participação nos resultados, têm de ser combatidas. Cooperativas não podem servir apenas para camuflar relação de emprego e subtrair direitos do trabalhador. O mesmo ocorre com a terceirização. É preciso estabelecer limites.

ConJur — O senhor, então, considera essa uma forma válida de contratação?

Moura França — Não sendo fraudulenta, por que não? Ela pode trazer para a formalidade muita gente que está na informalidade. O que é importante é existir a proteção jurídica. A empresa que terceiriza o trabalho tem de ter condições de suportar os riscos da relação de emprego. Uma empresa automobilística, por exemplo, não fabrica banco ou retrovisor. Ela terceiriza de forma completamente legal. Para garantir os direitos de trabalhadores terceirizados, poderia se exigir que a empresa terceirizada firme um contrato de seguro. Se ela quebrar, a seguradora paga. Aí teríamos mais um fiscalizador do agente de trabalho, que é a seguradora. Para fechar o contrato de seguro de carro, a seguradora examina se o motorista já bateu o carro, se tem condições de dirigir, se é habilitado. Aconteceria o mesmo com o seguro da terceirizada.

ConJur — Isso já ajudaria a colocar um limite entre a cooperativa ou empresa de terceirização idônea e a fraudulenta.

Moura França — Não tenha dúvidas. Fixar requisitos que garantam aferir que o empresário está criando a empresa com boa-fé. Porque, hoje, embora haja exceções, é comum, principalmente na área de serviços simples como limpeza e manutenção, a pessoa criar uma empresa e depois de um curto tempo não cumprir com suas obrigações e até mesmo fugir, para não ser alcançada pelo braço do Judiciário. Os empregados, nessa situação, não têm a quem reclamar. E o que fazem aqueles ex-sócios? Abrem outra empresa e exploram o mesmo serviço, com outras pessoas e outra razão social. É preciso por um ponto final ou dificultar ao máximo que essa situação seja recorrente.

ConJur — A administração pública não pode criar essa exigência, do seguro para as terceirizadas, independentemente de lei?

Moura França — Acho que isso pode sim ser exigido no edital.

ConJur — Qual a bandeira da sua administração no TST?

Moura França — Agilizar o andamento de processos. Com sugestões dos colegas, estamos criando mecanismos para facilitar a triagem e dar vazão maior aos recursos. Essa é minha preocupação porque eu já senti na pele o que é a demora do Judiciário. Levei 11 anos para receber de volta o empréstimo compulsório de um carro que comprei. Isso com decisão pacífica do Supremo sobre o assunto. E ainda vemos propostas como a dessa PEC que limita o pagamento de precatórios.

ConJur — A PEC 12, chamada de PEC do Calote?

Moura França — Sim. Se a proposta for aprovada, tem gente que vai receber seu dinheiro daqui a 50 anos. Isso é absolutamente incompatível com o regime democrático do Direito.

ConJur — O que o senhor já fez para agilizar o trâmite de processos no TST?

Moura França — A Presidência está ampliando seu campo de decisões monocráticas. Estamos criando núcleos de filtragem, a exemplo do núcleo de agravos do Superior Tribunal de Justiça. A ideia é barrar antes da distribuição aos gabinetes os recursos que não preenchem quaisquer dos pressupostos de admissibilidade.



ConJur — A relação entre a base e a cúpula da Justiça do Trabalho ficou estremeçada por conta da atuação incisiva, tachada de arbitrária por alguns, do ministro João Oreste Dalazen na Corregedoria. Hoje ele está na Vice-Presidência e o senhor no comando da corte. As relações melhoraram?

Moura França — Em verdade, por parte do Tribunal Superior do Trabalho, nunca houve desgaste. Sempre houve um bom entendimento. Inclusive, eu fui convidado pela Anamatra para participar da reunião com todas as Amatras. Compareci e me fiz acompanhar pelo ministro Aloysio Corrêa da Veiga. Nesse encontro, deixei clara minha posição de que, quando há divergências, é preciso conversar. Muitas vezes, a administração não tem uma posição que atende à expectativa de todos. Mas isso não ocorre porque a administração assim quer. É porque ela atua dentro de limites. Se houve, aqui ou acolá, algum desentendimento, pode ter certeza que decorreu de enfoques diferenciados sobre esta ou aquela questão. Mas, certamente, jamais houve intuito de gerar qualquer atrito ou desentendimento. São pessoas com enfoques distintos, em razão da própria natureza de suas atribuições. Ainda recentemente recebi o convite de posse da nova administração da Anamatra e a ela compareci, prazerosamente, assim como outros colegas.

ConJur — A Anamatra reclama que o TST não leva em conta a votação que ela faz para indicar os conselheiros para o Conselho Nacional de Justiça. Por que o TST desconsidera a lista da base?

Moura França — O TST levou em conta todos os candidatos. Os nomes escolhidos pela Anamatra foram submetidos ao crivo do Plenário, assim como foram os de outros juízes de primeiro e segundo grau que sequer integram a Anamatra. Foram escolhidos outros nomes, que não os da lista. Mas a indicação dos nomes constantes da lista da associação não foi menosprezada. Tanto que os nomes foram levados à votação. Após a eleição, tive a oportunidade de falar em nome da Corte e ressaltar que todos os inscritos no certame tiveram seus nomes avaliados. Seus currículos, seus perfis culturais e profissionais foram objeto de cuidadoso exame. Mas, como também deixei registrado, havia mais candidatos do que vagas. Daí a impossibilidade de escolher todos que reuniam as condições para bem representar a Justiça do Trabalho no Conselho Nacional de Justiça.

Date Created

07/06/2009