

**AUMENTO DA JORNADA DE TRABALHO,
QUALIDADE DE VIDA E PRODUTIVIDADE
NA JUSTIÇA DO TRABALHO DA 4ª REGIÃO**

**Carlos Alberto Colombo
(Sociólogo)**

Outubro de 2002

SUMÁRIO

- INTRODUÇÃO.....	p. 3
1. Possíveis aspectos convergentes entre a Administração do TRT e o Sindicato.....	p. 4
2. As conseqüências impremeditadas da ação: os resultados negativos gerados pelo aumento da jornada.....	p. 5
3. Aumento da jornada e queda da produtividade	p. 6
4. Mudança de foco: redução da jornada de trabalho, melhoria da qualidade de vida e produtividade.....	p. 36
5. Imposição unilateral ou democratização das relações de trabalho: entre a desmotivação e o resgate da cidadania dos servidores.....	p. 40
- CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	p. 42
- REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	p. 45
- ANEXOS.....	p. 48

AUMENTO DA JORNADA DE TRABALHO, QUALIDADE DE VIDA E PRODUTIVIDADE NA JUSTIÇA DO TRABALHO DA 4ª REGIÃO

Carlos A. Colombo¹

- INTRODUÇÃO

Atendendo solicitação da Direção do Sindicato dos Trabalhadores do Judiciário Federal no Rio Grande do Sul - SINTRAJUFE-RS para que se fizesse uma avaliação dos impactos do aumento, desde março de 1999, da jornada de trabalho de seis para oito horas diárias, apresentamos a seguir um conjunto de evidências que sugerem que a elevação do número de horas trabalhadas implicou queda na produtividade (considerada a relação número de processos solucionados por hora de trabalho) e, contrariando às expectativas de seus proponentes, apresenta indicativos - quantitativos e qualitativos - de ser um procedimento contraproducente, que não contribuiu para a agilização e o aprimoramento da qualidade da prestação jurisdicional.

O estudo também aponta alguns desdobramentos que não foram previstos pela Administração e seus efeitos negativos, não só no que se refere à queda da qualidade de vida dos servidores mas também aos custos sociais e econômicos decorrentes da deterioração das condições de trabalho e saúde. Ao final, a negociação coletiva em torno do retorno à jornada histórica de seis horas diárias de trabalho é apresentada como uma possibilidade efetiva da Administração do TRT estabelecer um novo marco de relações democráticas de trabalho e, no mesmo sentido, uma parceria estratégica com os servidores e o Sindicato capaz de viabilizar a conciliação dos anseios de cidadania e qualidade de vida dos que trabalham na Justiça com o aprimoramento da prestação jurisdicional que a sociedade reclama.

¹

Doutorando em Sociologia no PPGS/UFRGS.

O foco central desta investigação incide sobre o significado particular que o aumento da jornada de trabalho tem no contexto específico das relações e da organização do processo de trabalho na Justiça Trabalhista do RS, abordando as vantagens que o retorno da jornada histórica de seis horas terá para o aprimoramento da qualidade da prestação jurisdicional. Assim, são apresentadas evidências de que a redução da jornada para seis horas é melhor para a sociedade. Portanto, o enfoque proposto não é contraditório com a ênfase dominante na literatura - ver, dentre outros, Pochmann (2000); Dal Rosso (1997); Silva *et alii* (1997) - a propósito das vantagens sociais da redução da jornada de trabalho, que destaca sobretudo a geração de novos empregos e o combate à exclusão social.

1. POSSÍVEIS ASPECTOS CONVERGENTES ENTRE A ADMINISTRAÇÃO DO TRT E O SINDICATO

A Teoria da Ação Comunicativa de Jürgen Habermas (1987) destaca as potencialidades da ação orientada ao entendimento para a construção intersubjetiva de graus cada vez mais elevados de emancipação humana. As formulações habermasianas sugerem que a aceitação das pretensões de validade de uma determinada proposição e a formação de um acordo racionalmente motivado devem ser baseadas na capacidade dos agentes de apresentarem o melhor argumento, afastadas quaisquer posturas coercitivas ou que invoquem as assimetrias de poder que permeiam as relações sociais.

O ponto de partida desta reflexão é a percepção de que, com base no diálogo e na discussão pública democrática, é possível identificar objetivos comuns entre, de um lado, a Administração do TRT e, de outro, o Sindicato e os servidores. Talvez o aspecto mais importante a ser considerado é que não há divergência entre os agentes envolvidos quanto à Visão da instituição de "Alcançar a excelência da prestação jurisdicional com celeridade, simplicidade e eficiência" ou à sua Missão de "Solucionar os conflitos oriundos

das relações de trabalho com objetividade, confiabilidade e engajamento." De outra parte, a Administração não tem motivos para ser insensível às demandas dos servidores por melhoria da qualidade de vida no trabalho.

Assim, se não há divergências quanto aos fins, o exame deve se concentrar na **coerência entre meios e fins**. A questão que se coloca, para servidores e Administração, é: **o aumento da jornada de trabalho de seis para oito horas é o melhor meio para que a Justiça Trabalhista da 4ª Região possa realizar sua missão e visão institucionais e, ainda, assegurar padrões de organização do trabalho que respeitem o direito dos servidores à saúde e a níveis satisfatórios de qualidade de vida?**

2. AS CONSEQUÊNCIAS IMPREMEDITADAS DA AÇÃO: OS RESULTADOS NEGATIVOS GERADOS PELO AUMENTO DA JORNADA

A razão fundamental apresentada pela Administração do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região para o aumento da jornada de trabalho de seis para oito horas esta associada à preocupação ética de aprimorar a prestação jurisdicional e dar um retorno condizente com as elevadas expectativas que a sociedade projeta sobre a Justiça do Trabalho.

Todavia, os resultados relativos à queda de produtividade, que apresentaremos a seguir, indicam que as intenções da Administração foram frustradas por aquilo que a literatura sociológica identifica, tanto na obra clássica de Max Weber (1991, 1999 e 2002) como na teoria contemporânea de autores como Beck, Giddens e Lash (1995), como as “consequências imprevistas da ação”. Ou seja, a Administração do TRT tinha a intenção de melhorar a prestação jurisdicional, mas os meios escolhidos geraram consequências imprevistas: queda da produtividade, aumento das doenças do trabalho e da duração das licenças médicas, frustração e desmotivação dos servidores, etc.

3. AUMENTO DA JORNADA E QUEDA DA PRODUTIVIDADE

As informações obtidas no Banco Nacional de Dados do Poder Judiciário, na base de dados do Tribunal Superior do Trabalho e nos relatórios anuais do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região indicam que, observada a seqüência histórica correspondente ao período de 1994 a 2001², não houve aumento significativo do número de processos solucionados na fase de cognição com a introdução da jornada de oito horas. E em relação à execução, os dados divulgados pelo TRT em 2000 e 2001 apresentam fortes evidências de que também não ocorreu crescimento dos processos resolvidos.

Vejamos:

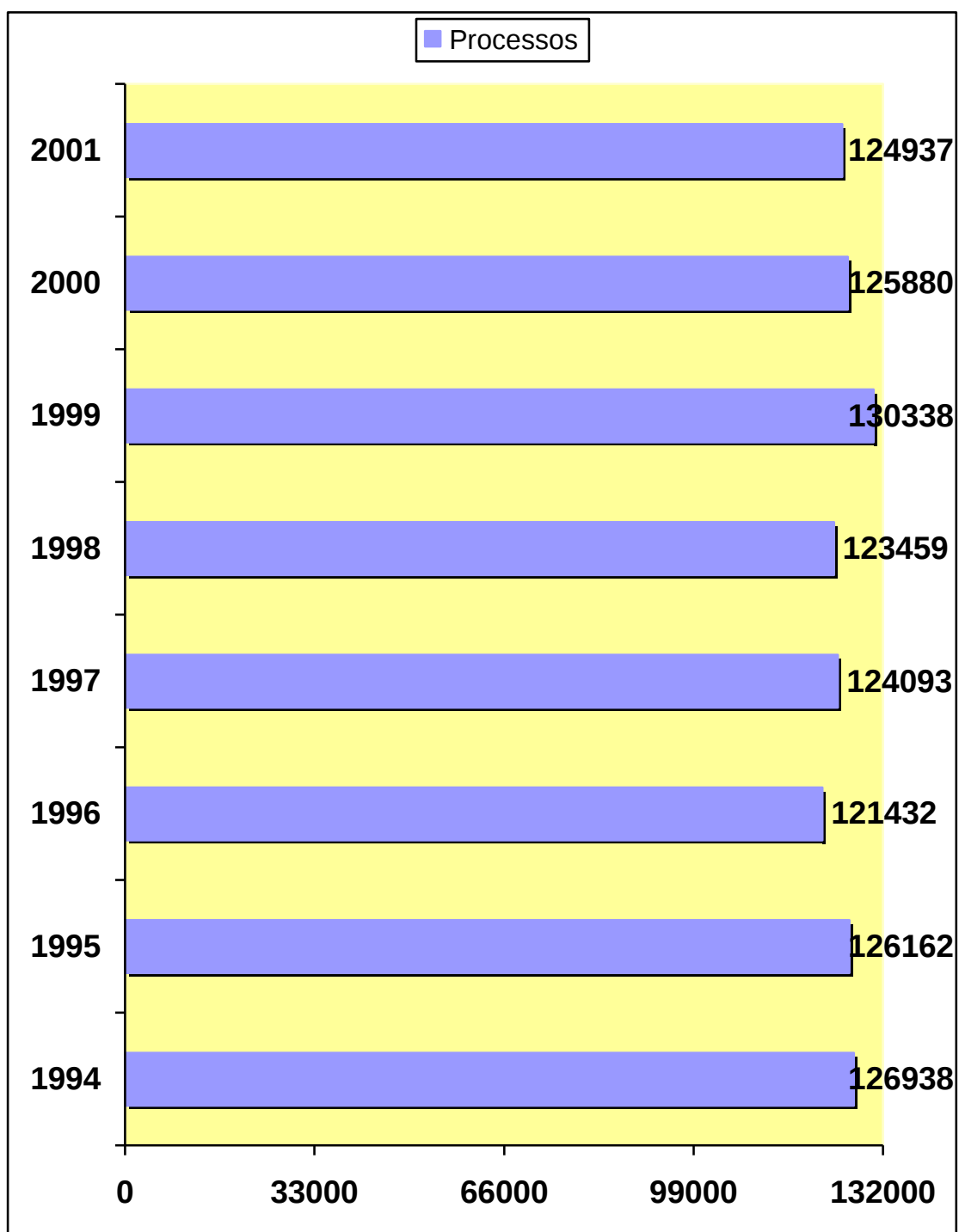
3.1. O número de processos solucionados em fase de cognição na Justiça do Trabalho de 1º Grau da 4ª Região atingiu em 2001 o total de 124.937 processos. Essa marca, obtida após o aumento da jornada para oito horas, é inferior aos anos de 1994 e 1995 quando, sob o regime de seis horas diárias, foram solucionados, respectivamente, 126.938 e 126.162 processos (**ver Gráfico 1**). No Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região foram solucionados (cognição) em 2001 o total de 43.981 processos, o que representa um acréscimo de apenas 6,68% em relação aos 41.039 processos resolvidos em 1994 (**ver Gráfico 2**). Esse percentual é irrisório quando se considera que houve um acréscimo de 33% na jornada diária de trabalho.

3.2. Observe-se que, em sete anos (1994 a 2001), somente os ganhos com tecnologia - sobretudo informacionais - deveriam ser suficientes para gerar as variações supracitadas (e até superiores). Por outro lado, além do aumento da jornada, em 1999 os juízes do Tribunal receberam distribuição extraordinária de 6.000 processos e 12 juízes convocados receberam outros 4.680 processos, e foram nomeados 168 novos servidores para o quadro

² O período selecionado inicia em 1994 porque foi a partir desse ano que a estrutura do 1º Grau da Justiça do Trabalho da 4ª Região foi ampliada para o número atual de 98 Varas do Trabalho (BRASIL. TRT 4ª Região, 1999, p. 48). Para melhor atender ao critério da comparabilidade, priorizou-se a utilização dos dados disponíveis do Banco Nacional de Dados do Poder Judiciário (**ver Anexos 1 e 2**) e no TST, uma vez que os relatórios anuais do TRT da 4ª Região apresentam algumas discrepâncias (não expressivas).

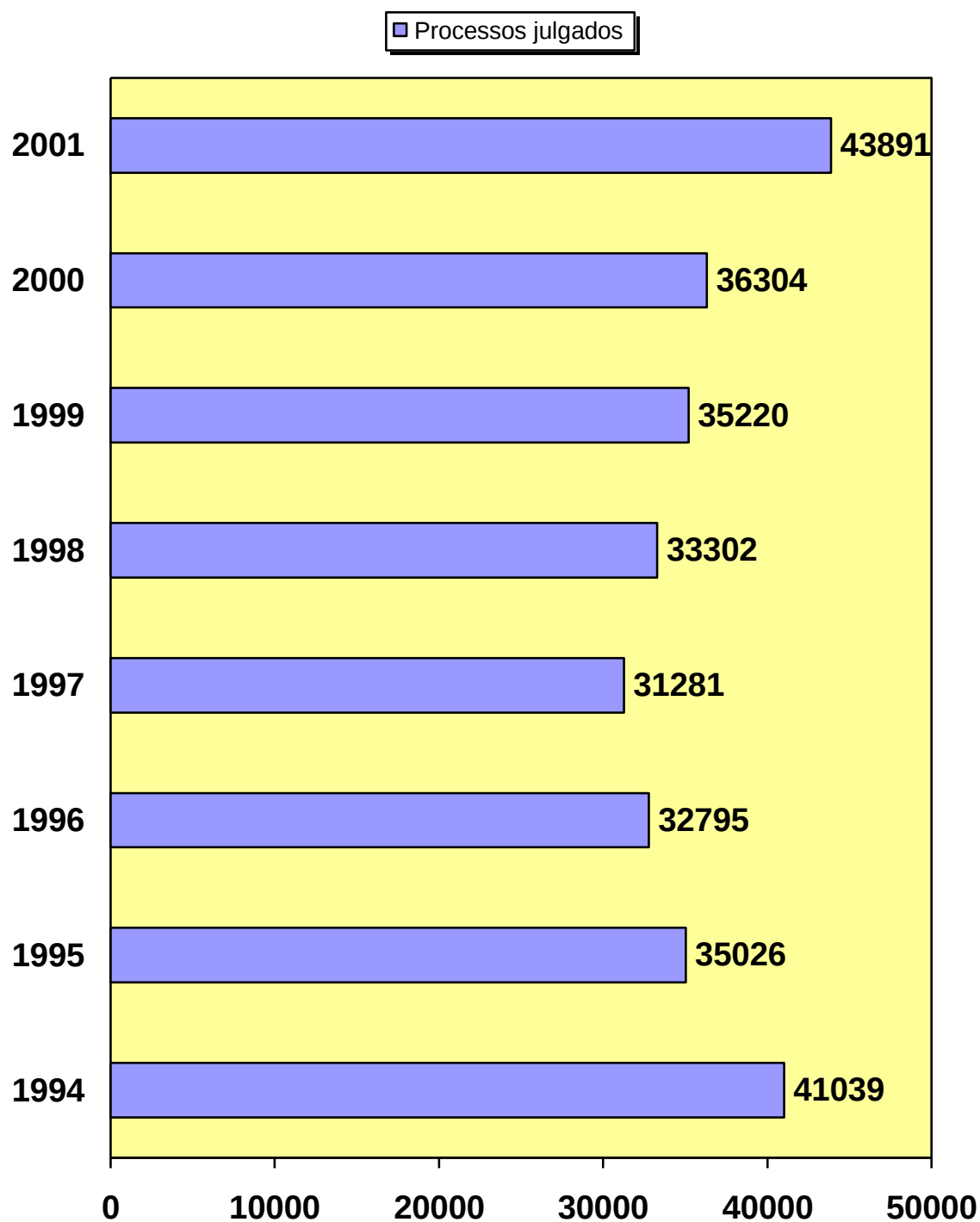
permanente. Também no período de setembro de 2000 a dezembro de 2001, houve novo regime de exceção, com distribuição de 35.384 processos entre os juízes do Tribunal. Em 2001 foram nomeados 10 magistrados para o TRT, 43 novos magistrados assumiram no 1º Grau, e foi aberto concurso para suprir 50 vagas do quadro de pessoal permanente.

Gráfico 1
Processos solucionados na Justiça do Trabalho de 1º Grau da 4ª Região -
1994 a 2001 (cognição)



FONTES DE DADOS BRUTOS: Banco Nacional de Dados do Poder Judiciário e Tribunal Superior do Trabalho.

Gráfico 2
Processos solucionados no Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região -
1994 a 2001 (cognição)



FONTES DE DADOS BRUTOS: Banco nacional de dados do Poder Judiciário, Tribunal Superior do Trabalho e Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região.

3.3. Há que se considerar ainda que, segundo relatório do TRT (BRASIL. TRT 4ª Região, 2001, p. 88), dos 124.936 processos solucionados (fase de cognição), em 2001, na Justiça do Trabalho de 1º Grau, 41.259 (33,02%) foram mediante Rito Sumaríssimo. De acordo com o referido relatório, 7,03% dos processos julgados no Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região seguiram o Rito Sumaríssimo (BRASIL. TRT 4ª Região, 2001, p. 65).

3.4. A análise comparativa dos períodos anterior e posterior à implementação da nova jornada demonstra que, com o aumento de seis para oito horas de trabalho, houve uma queda significativa do número de processos solucionados (cognição) para cada hora da jornada anual de trabalho. Tomando como referência a estimativa de 210 dias úteis de trabalho em cada exercício/ano³ obtemos os seguintes resultados (**ver Tabela 1**):

Tabela 1:
Processos solucionados (cognição) por hora da jornada anual de trabalho na
Justiça do Trabalho de 1º Grau -1994 ,1998 ,1999 ,2000 e 2001.

<i>Ano</i>	<i>Processos solucionados</i>	<i>Jornada anual de trabalho</i>	<i>Processos solucionados por hora de trabalho</i>
1994	126.936	1260	100,74
1998	123.459	1260	97,98
1999	130.338	1610*	80,95
2000	125.880	1680	74,92
2001	124.936	1680	74,36

FONTES DE DADOS BRUTOS: Banco nacional de dados do Poder Judiciário, Tribunal Superior do Trabalho e Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região.

* Para os meses de janeiro e fevereiro foi considerada a jornada de seis horas.

³ De acordo com parâmetros do próprio TRT da 4ª Região, estima-se em 231 dias úteis para cada exercício/ano, sem levar em conta qualquer tipo de afastamento (férias, licenças) (BRASIL. TRT 4ª Região, 1994, p. 36). Adotamos como referência 210 dias úteis, contabilizando 21 dias úteis a menos por conta dos afastamentos. Para os fins analíticos deste estudo, a escolha do número total de dias úteis estimados não afeta no resultado final, uma vez que os valores adotados serão os mesmos para os distintos períodos comparados. Deste modo, a relação entre eles permanece constante.

3.5. Os dados constantes na Tabela 1 permitem estabelecer uma relação de produtividade por hora trabalhada. Assim, o número de processos solucionados (cognição) na Justiça do Trabalho de 1º Grau, por hora de trabalho da jornada anual, em 1999, 2000 e 2001 representam, respectivamente, 82,61%, 76,47% e 75,89% do número de processos por hora de trabalho solucionados em 1998 (**ver Gráfico 3**). Quando se compara aqueles anos com o ano de 1994, os percentuais de rendimento por hora trabalhada caem para, respectivamente, 80,34%, 74,37% e 73,81% (**Ver Gráfico 4**).

3.6. No Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região o aumento da carga horária diária também provocou a diminuição do número de processos solucionados em correlação com cada hora da jornada anual de trabalho (**ver Tabela 2**):

Tabela 2:
Processos solucionados (cognição) por hora da jornada anual de trabalho no Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região -1994,1998,1999,2000 e 2001.

<i>Ano</i>	<i>Processos solucionados</i>	<i>Jornada anual de trabalho</i>	<i>Processos solucionados por hora de trabalho</i>
1994	41.039	1260	32,57
1998	33.302	1260	26,43
1999	35.220	1610*	21,87
2000	36.304	1680	21,60
2001	43.891	1680	26,12

FONTES DE DADOS BRUTOS: Banco nacional de dados do Poder Judiciário, Tribunal Superior do Trabalho e Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região.

* Para os meses de janeiro e fevereiro foi considerada a jornada de seis horas.

3.7. Os dados constantes na Tabela 2 mostram que o número de processos solucionados (cognição) no TRT da 4ª Região em 1999, 2000 e 2001 representam, respectivamente, 82,74%, 81,72% e 98,82% do número de processos solucionados em 1998, por hora de trabalho da jornada anual (**ver Gráfico 5**). Quando comparados com o ano de 1994, aqueles anos apresentam, respectivamente, redução aos seguintes percentuais de rendimento por hora de trabalho da jornada anual: 67,14%, 66,31% e 80,19% (**ver Gráfico 6**).

3.8. Alguns dados divulgados no Relatório Anual de 2001 merecem uma análise mais detida. De acordo com o informe do TRT sobre o movimento judiciário nas Varas do Trabalho,

“No ano de 2001, foram recebidos nas 98 Varas do trabalho do Rio Grande do Sul **109.715** processos (**66.783** sujeitos ao rito ordinário e **42.932** sujeitos ao rito sumaríssimo) e solucionados **124.936**. Restaram pendentes de cognição para o ano de 2002 **57.914** processos - resíduo menor, nos últimos 15 anos, verifica-se somente no ano de 1987 (52.943 processos). Constata-se, comparativamente ao ano de 2000 (em que pendentes 72.850 processos), uma redução de **20,5%** no número dos processos pendentes de cognição. Tramitam, ainda, na execução, **145.403** processos” (BRASIL. TRT 4ª Região, 2001, p. 86).

A análise comparativa necessita ser complementada em pelo menos dois pontos:

3.8.1. **A redução de 20,5% no número de processos pendentes de cognição não foi obtida pelo aumento do número de processos solucionados:** em 2001 foram 124.936 (BRASIL. TRT 4ª Região, 2001, p. 86), número menor que os 125.880 julgados em 2000 (BRASIL. TRT 4ª Região, 2000, p. 53). **A diminuição do resíduo resultou fundamentalmente da diferença gerada pela redução significativa do número de processos recebidos** - tendência verificada desde 1999 - comparativamente aos processos solucionados: em 1998 foram recebidos 126.886 processos (e solucionados 122.022), enquanto que nos anos seguintes o número de processos recebidos caiu para 116.789 em 1999, 107.814 em 2000 e 109.715 em 2001 (BRASIL. TRT 4ª Região, 2001, p. 96).

3.8.2. Embora o número de processos solucionados (cognição) tenha caído de 130.342, em 1999, e 125.880, em 2000, para 124.936 em 2001 (BRASIL. TRT 4ª Região, 2001, p. 96), **o número de processos em tramitação na fase de execução aumentou de 113.507 no ano de 2000** (BRASIL. TRT 4ª Região, 2000, p. 53) **para 145.403 em 2001** (BRASIL. TRT 4ª

Região, 2001, p. 86), ou seja, uma **diferença de 31.893 processos pendentes, o que equivale a um aumento de 28,1%.**

3.9. A análise do desempenho global da Justiça do Trabalho da 4ª Região demonstra que o aumento da jornada diária de seis para oito horas de trabalho não se traduz em aumento da produtividade do trabalho ou em fator de aprimoramento da prestação jurisdicional. Mesmo que tenha ocorrido alguma flexibilização do horário oficial em alguns setores, isso não diminui significativamente a abrangência dos resultados constatados. As principais tendências gerais apontadas até aqui também podem ser verificadas - com variações decorrentes de especificidades que este estudo não tem condições de investigar⁴ - examinando comparativamente a dinâmica de cada Vara da Justiça do Trabalho de 1º Grau (**ver Tabelas 3, 4, 5 e 6**): em 2001, por exemplo, comparativamente ao ano 2000, **apenas 12 (12,24 %) das 98 varas apresentaram aumento do número dos processos solucionados (cognição) e, concomitantemente, redução dos processos pendentes na fase de execução.** Por outro lado, é justamente por meio da análise das tendências globais que a influência de certas particularidades e idiossincrasias são relativizadas, evitando a sobrevalorização de exemplos isolados na explicação do fenômeno investigado.

⁴ O foco desta investigação está centrado na verificação da hipótese de que o aumento da jornada de trabalho não produz aumento da produtividade do trabalho. Para o estudo de alguns dos principais fatores que interferem no aumento da produtividade do trabalho (por exemplo: organização do processo de trabalho, condições ambientais e relações de trabalho, fatores de risco à saúde, etc.) seria necessário combinar a abordagem macro-sociológica com análises micro-sociológicas.

Tabela 5:
Processos pendentes (execução) nas Varas de Porto Alegre -2000 e 2001.

VARAS/POA	2000	2001	DIFERENÇA
1^a	1.204	1.895	+ 691
2^a	567	1.643	+ 1.076
3^a	766	1.029	+ 263
4^a	2.075	1.744	-331
5^a	1.108	1.376	+ 268
6^a	568	1.919	+ 1.351
7^a	446	1.367	+ 921
8^a	796	2.437	+ 1.641
9^a	818	836	+ 18
10^a	1.428	1.797	+ 369
11^a	274	1.507	+ 1.233
12^a	2.773	2.220	-553
13^a	1.592	1.730	+ 138
14^a	904	1.606	+ 702
15^a	1.901	1.723	-178
16^a	2.735	1.716	-1.019
17^a	983	1.885	+ 902
18^a	1.866	2.511	+ 645
19^a	775	1.330	+ 555
20^a	1.065	1.334	+ 269
21^a	1.326	978	-348

22 ^a	1.092	1.174	+ 82
23 ^a	592	952	+ 360
24 ^a	1.110	705	-405
25 ^a	1.342	1.486	+ 144
26 ^a	1.065	1.293	+ 228
27 ^a	810	1.320	+ 510
28 ^a	1.285	1.129	-156
29 ^a	1.199	1.545	+ 346
30 ^a	767	1.325	+ 558
TOTAL/POA	35.232	45.502	+ 10.270

FONTES DE DADOS BRUTOS: Tribunal Regional do Trabalho da 4^a Região - Relatórios anuais de 2000 e 2001.

Tabela 6:
Processos pendentes (execução) nas Varas do Interior da Justiça do Trabalho de 1º Grau da 4ª Região -2000 e 2001.

VARAS/INTERIOR	2000	2001	DIFERENÇA
Alegrete	1.050	868	-182
Alvorada	960	1.471	+ 511
Arroio Grande	327	659	+ 232
Bagé	2.535	2.289	-246
Bento Gonçalves(1^a)	804	916	+ 112
Bento Gonçalves(2^a)	553	922	+ 369
Cachoeira do Sul	1.366	1.396	+ 30
Cachoeirinha	2.118	2.233	+ 115
Camaquã	1.366	1.820	+ 454
Canoas (1^a)	1.741	2.911	+ 1.170

Canoas (2ª)	2.313	1.801	-512
Canoas (3ª)	1.234	1.528	+ 294
Carazinho	1.077	1.336	+ 259
Caxias do Sul (1ª)	1.079	1.908	+ 829
Caxias do Sul (2ª)	854	1.374	+ 520
Caxias do Sul (3ª)	648	1.134	+ 486
Cruz Alta	673	1.528	+ 855
Erechim	709	869	+ 160
Estância Velha	290	944	+ 654
Esteio	1.070	1.175	+ 105
Farroupilha	131	374	+ 243
Frederico Westph.	520	573	+ 53
Gramado	565	1.253	+ 688
Gravataí	2.563	2.793	+ 230
Guaíba	2.251	3.110	+ 859
Ijuí	757	760	+ 3
Lageado	2.228	2.459	+ 231
Montenegro	1.156	1.225	+ 69
Novo Hamburgo(1ª)	841	1.292	+ 451
Novo Hamburgo(2ª)	2.074	1.352	-722
Novo Hamburgo(3ª)	1.833	1.858	+ 25
Novo Hamburgo(4ª)	761	1.195	+ 434
Novo Hamburgo(5ª)	571	892	+ 321
Osório	3.247	3.580	+ 333
Palmeira das Missões	365	687	+ 322
Passo Fundo (1ª)	544	1.037	+ 493
Passo Fundo (2ª)	479	1.128	+ 649

Pelotas (1ª)	3.900	3.675	-325
Pelotas (2ª)	2.938	2.873	-65
Pelotas (3ª)	1.325	2.126	+ 801
Rio Grande (1ª)	2.268	2.272	+ 4
Rio Grande (2ª)	2.576	2.240	+ 336
Rosário do Sul	621	667	+ 46
Santa Cruz do S.(1ª)	1.305	2.678	+ 1. 373
Santa Cruz do S.(2ª)	1.276	1.397	+ 121
Santa Maria (1ª)	452	1.543	+ 1.091
Santa Maria (2ª)	1.091	1.256	+ 65
Santa Rosa	799	1.045	+ 246
Sant'Ana do Livram	1.201	956	-255
Santiago	449	766	+ 317
Santo Ângelo	1.439	1.802	+ 363
São Borja	865	1.674	+ 809
São Gabriel	602	712	+ 110
São Gerônimo	847	1.285	+ 438
São Leopoldo (1ª)	844	1.416	+ 572
São Leopoldo (2ª)	330	770	+ 440
São Leopoldo (3ª)	739	1.419	+ 680
Sapiranga (1ª)	429	653	+ 224
Sapiranga (2ª)	457	675	+ 218
Sapiranga (3ª)	666	441	-225
Sapucaia do Sul	1.410	2.327	+ 917
Taquara (1ª)	843	1.261	+ 418
Taquara (2ª)	630	1.087	+ 457
Três Passos	596	730	+ 134

Triunfo	535	458	-.77
Uruguaiana	1.340	2.387	+ 1.047
Vacaria	480	1.050	+ 570
Viamão	1.909	1.610	-.299
TOTAL/INTERIOR	78.275	99.901	+ 21.626

FONTES DE DADOS BRUTOS: Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região - Relatórios anuais de 2000 e 2001.

3.10. Os dados da evolução do número de processos solucionados (cognição) em outras Regiões do país, bem como do total nacional, no período analisado (1994 a 2001) também sugerem que são outros os fatores a serem observados quando se busca melhorar a produtividade do trabalho e a agilização da prestação jurisdicional. Apesar das limitações para correlações mais abrangentes, nos parece elucidativo visualizar a variação do número de processos solucionados na Justiça do Trabalho da 4ª Região - no seu terceiro ano de jornada ampliada - em comparação com outras regiões do país **(ver Tabelas 7 e 8)**:

Tabela 7:
Processos solucionados (cognição) na Justiça do Trabalho de 1º Grau, nas regiões que julgaram mais de 100 mil processos, na região sul e nacional - variação percentual do ano de 2001 em comparação com 1994.

<i>REGIÃO</i>	<i>JURISDIÇÃO</i>	<i>1994</i>	<i>2001</i>	<i>Variação % 2001/1994</i>
1ª	RJ	213.998	235.016	+ 9,82
2ª	SP (CAPITAL)	269.719	348.441	+ 29,18
3ª	MG	185.370	190.005	+ 2,50
4ª	RS	126.936	124.937	-1,58
5ª	BA	137.247	116.687	-24,99
9ª	PR	89.869	98.903	+ 10,05
12ª	SC	49.307	44.931	-8,88
15ª	SP (CAMPINAS)	163.734	199.861	+ 22,06
BRASIL	TOTAL	1.676.186	1.800.015	+ 7,38

FONTES DE DADOS BRUTOS: Banco nacional de dados do Poder Judiciário e Tribunal Superior do Trabalho.

Tabela 8:
Processos solucionados (cognição) nos Tribunais Regionais do Trabalho, nas regiões com maior número de processos julgados, na região sul e nacional - variação percentual do ano de 2001 em comparação com 1994.

<i>REGIÃO</i>	<i>JURISDIÇÃO</i>	<i>1994</i>	<i>2001</i>	<i>Variação % 2001/1994</i>
1 ^a	RJ	38.082	64.430	+ 69,18
2 ^a	SP (CAPITAL)	70.625	85.865	+ 21,57
3 ^a	MG	33.570	53.034	+ 57,98
4 ^a	RS	41.039	43.974	+ 7,15
5 ^a	BA	25.699	29.086	+ 13,17
9 ^a	PR	23.502	34.024	+ 44,77
12 ^a	SC	8.748	13.102	+ 49,77
15 ^a	SP (CAMPINAS)	22.034	65.083	+ 295,37
BRASIL	TOTAL	346.248	478.104	+ 138,08

FONTES DE DADOS BRUTOS: Banco nacional de dados do Poder Judiciário e Tribunal Superior do Trabalho.

3.11. Os dias úteis não-trabalhados referentes aos períodos de greve não podem ser contabilizados integralmente porque apenas uma parcela dos servidores participa das greves e, também, porque estas apresentam percentuais de adesão que variam no transcurso do movimento. Por outro lado, na avaliação do desempenho obtido pelos órgãos da Justiça do Trabalho da 4^a Região, é importante que se considere o fato de que após o encerramento das greves o trabalho acumulado é, em grande medida, recuperado mediante esforço concentrado (a exemplo do que ocorreu na negociação da greve de 2002). Feitas estas ressalvas, podemos apenas referir aqui, em cálculo que

inclui os dias de greve e compara os dados de 1996, quando ocorreu uma greve com 18 dias úteis não-trabalhados, com os números de 2001, ano em que foi realizada greve de 17 dias úteis não-trabalhados, a constatação de que, no período posterior à implantação da jornada de 8 horas, a tendência de queda no número de processos solucionados (cognição) por hora de trabalho da jornada anual se mantém constante. Assim, considerados os dias úteis não-trabalhados das respectivas greves, o número de processos solucionados por hora de trabalho foi, em 1996, de 105,40 processos e, em 2001, de 80,91 processos. Em termos percentuais, o desempenho obtido em 2001 equivale a 76,76% do resultado obtido em 1996 (**ver Gráfico 7**).

4. MUDANÇA DE FOCO: REDUÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO, MELHORIA DA QUALIDADE DE VIDA E PRODUTIVIDADE

Embora a Administração do TRT da 4ª Região não tenha divulgado oficialmente informações a respeito do número e da duração média das licenças médicas, há indícios de que estas aumentaram após a elevação da jornada de trabalho para oito horas diárias. Por outro lado, os dados coletados pelo SINTRAJUFE, em recente pesquisa sobre as condições de trabalho e saúde no Judiciário Federal da 4ª Região, demonstram uma forte incidência de sintomas relacionados ao sofrimento psíquico no trabalho e às chamadas Lesões por Esforços Repetitivos (LER) ou Doenças Osteomusculares Relacionadas ao Trabalho (Dort), dentre outros aspectos. Os detalhes desta pesquisa não serão abordados aqui, uma vez que a equipe responsável pela investigação deverá fazer uma divulgação mais abrangente, de acordo com os critérios e os meios que julgar apropriados.

Obviamente as situações supramencionadas não são causadas apenas pelo aumento da jornada, mas esta seguramente contribui de modo significativo para agravá-las. Não há dúvidas que o aumento da jornada de seis para oito horas - rompendo bruscamente com o ordenamento cotidiano da vida das pessoas - gerou frustração e desmotivação entre os servidores, não só pelo aumento da sobrecarga diária mas também porque a jornada de seis horas sempre foi considerada um patrimônio dos servidores, um direito histórico.

Cabe ressaltar aqui, que as tendências gerais de agravamento dos problemas de adoecimento dos servidores relacionados ao aumento da carga de trabalho e a outros fatores ambientais e de organização do processo laboral, constatadas na recente pesquisa realizada pelo SINTRAJUFE por meio de questionário estruturado e análise estatística, são confirmadas por algumas análises qualitativas baseadas na análise detalhada e em profundidade de alguns ambientes de trabalho. Nos referimos particularmente às **Análises Ergonômicas** realizadas por Médico do Trabalho - e professor universitário - do **Centro de Documentação, Pesquisa e Formação em Saúde do Trabalho do Departamento de Medicina Social/UFRGS** na Distribuição e Varas

Trabalhistas de Canoas e, também, no setor de Protocolo das Varas Trabalhistas de Porto Alegre que, dentre outros aspectos, ressaltou o seguinte:

“Importante fator identificado no recente histórico destes trabalhadores, há o fato de que desde maio de 1999 o horário de trabalho dos servidores da Justiça do Trabalho passou de 6 para 8 horas diárias. Tal aumento da carga diária de trabalho originou pressões por alterações importantes no cotidiano desses trabalhadores, por provocar mudanças na distribuição destas cargas diárias e de alterações de seus compromissos da vida civil” (BRASIL. UFRGS, 2001a, p. 3).

Os pareceres técnicos a respeito dos setores investigados concluíram que as condições biomecânicas de trabalho

“são desgastantes e suficientes para o surgimento, nestes servidores, destas queixas e de patologias associadas ao trabalho. A intensidade do trabalho aliada ao mobiliário e ao software utilizados tem levado os trabalhadores a executarem suas atividades próximo ao limite superior de sua capacidade de regulação. Faz-se necessário a modificação imediata da disposição dos equipamentos e do mobiliário para permitir o trabalho nas condições de conforto e produtividade recomendáveis.

O número e o tamanho das pausas que os servidores conseguem fazer não tem sido suficientes para permitir a recomposição do estado funcional fisiológico, sem dores e sem uso de medicamento analgésico, destes trabalhadores. A execução das tarefas exigem acentuada concentração e controle de suas atividades, e eles montam estratégias regulatórias individuais contrastes (principalmente os limites de tempo de andamento e liberação dos processos), entre as quais, notadamente o desenvolvimento de múltiplos modos operatórios, as custas de criatividade e desgaste físico e mental. A diminuição dessa pressão do trabalho não é suficientemente regulada pelas pausas oferecidas, devendo ser seriamente estudado, exigindo-se a implementação de medidas complementares, como:

(...)

b) o aporte de maior número de trabalhadores nestes setores;

(...)

d) e a diminuição da jornada diária, com o retorno da mesma aos padrões anteriores de 6 horas” (BRASIL. UFRGS, 2001b, pp. 47-48).

Por outro lado, além da queda da qualidade de vida e da desmotivação dos servidores, as doenças do trabalho representam um elevado custo para a administração pública. As Lesões por Esforços Repetitivos (LER) ou Doenças Osteomusculares (Dort) já são o segundo fator de afastamento do trabalho no Brasil e, **cada trabalhador afastado, custa até R\$ 150 mil por ano para uma empresa** (PREVENIR, 2002). Os poucos dados disponíveis sobre LER-Dort no Brasil são bastante preocupantes:

“Em 2001 o Instituto Nacional de Prevenção às LER/Dort, em convênio com o Ministério da Saúde, encomendou ao Datafolha uma pesquisa sobre a incidência de LER em São Paulo. O resultado apresentou 310 mil trabalhadores com diagnóstico fornecido por médicos, o que significa 6% da população laborativa de São Paulo. Esses números com certeza contribuem para os **R\$ 12,5 bilhões gastos por ano por empresas com acidentes e doenças do trabalho no Brasil**.

”O cálculo é do economista e professor José Pastore, da USP, que no mesmo trabalho afirma que, se levados em consideração outros fatores (acidentados e doentes que atuam na informalidade, gastos diretos das vítimas etc), o **governo gasta R\$ 20 bilhões por ano**”. (O’NEILL e MORAES JR., 1999) (grifos nossos).

Os debates e pesquisas em torno do tema têm trazido a público importantes informações a respeito dos condicionamentos recíprocos existentes entre trabalho, saúde e produtividade.

“Nos EUA, dor provoca **perdas de US\$ 100 bi ao ano em função de queda de produtividade e faltas ao trabalho**. (...)

“Graças aos investimentos, sabe-se que a dor é a origem de 40 milhões de consultas médicas e impõe às empresas americanas **515 milhões de dias de trabalho perdidos anualmente**. Os prejuízos econômicos chegam à cifra de US\$ 100 bilhões anuais, segundo o Instituto Nacional de Saúde americano, órgão do governo. (...)

“Os poucos dados disponíveis **no Brasil** apenas insinuam a dimensão do problema. A pesquisa ‘Dor no Brasil - Estado Atual e Perspectivas’, organizada pelo Grupo de Dor da

USP, englobou um universo reduzido 352 pacientes. Destes, **22,3% sentiam necessidade de abandonar o emprego por causa da dor**. A realidade brasileira também dificulta a obtenção de números mais precisos: 57% dos trabalhadores não são registrados e apenas 20% das doenças profissionais são notificadas ao INSS.

”No caso das LER/Dort (lesões decorrentes do trabalho), dados mostram que cerca de 300 mil trabalhadores que moram em São Paulo têm a síndrome e outros 508 mil correm risco de desenvolvê-la. Os números são de pesquisa do Instituto Nacional de Prevenção às LER/Dort e do Datafolha, feita em 2001 para o Ministério da Saúde.

O Datafolha mediu o nível de esforços repetidos, a pressão no emprego, a qualidade de vida, o estresse e as condições do ambiente de trabalho, fatores que propiciam as lesões. Quanto mais expostas ao aumento de produtividade, ao frio, ao ruído, ao trabalho em excesso etc., maior é a chance de desenvolver doenças do trabalho. O resultado: além dos 6% de funcionários já prejudicados por LER/Dort, outros 10% trabalham em postos ou funções que os expõem a alto risco”. (BRASIL, 2002) (grifos nossos).

Saúde e a qualidade de vida possuem valor intrínseco. Devem ser tomadas como um direito de todos os cidadãos. Mas além de ser um direito inquestionável, a efetivação destas nos ambientes de trabalho apresentam significativas vantagens sócio-econômicas. De um lado, evita-se a queda da produtividade decorrente da desmotivação e das situações de adoecimento no trabalho e, em conseqüência, assegura-se a redução dos custos gerados pelo aumento da quantidade e da duração das licenças por motivo de saúde, pelas aposentadorias precoces e pelos investimentos necessários à recuperação de um trabalhador que adoece.

Acentuamos aqui a “lógica fria” da racionalidade econômica apenas para chamar a atenção do seguinte paradoxo: **não é possível aumentar a produtividade do trabalho de forma duradoura sem respeitar os limites físicos e psíquicos dos trabalhadores**. Por sua vez, as fronteiras desses limites também são demarcadas parcialmente pelas expectativas sociais que um segmento da sociedade consolida em torno de determinados direitos historicamente conquistados por meio das lutas sócio-políticas.

A retirada de direitos e conquistas sedimentados no decorrer de longos períodos históricos - como, por exemplo, o aumento da jornada na Justiça do Trabalho do RS - aparece na percepção subjetiva dos interessados, de maneira profundamente arraigada, como um procedimento ilegítimo e injusto. Assim, independentemente do mérito da questão - isto é, se deve ser seis ou oito horas -, o fato é que, quando uma parcela da população consolida uma conquista social, a sua retirada se afigura como uma violência ilegítima. Nesse caso, a frustração com a perda é geralmente muito elevada e a desmotivação tende a se refletir na queda da produtividade do trabalho.

5. IMPOSIÇÃO UNILATERAL OU DEMOCRATIZAÇÃO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO: ENTRE A DESMOTIVAÇÃO E O RESGATE DA CIDADANIA DOS SERVIDORES.

A produtividade e o desgaste da força de trabalho são fenômenos complexos e multidimensionais, que são condicionados pelas especificidades histórico-culturais de cada sociedade em particular. De outra parte, as variações constatadas em um mesmo país ou região decorrem de pelo menos três dimensões articuladas entre si: a) as formas de regulação do trabalho configuradas nas arenas política e social; b) os fatores macroeconômicos; c) os condicionantes a relacionados à micro-organização do trabalho.

Nos últimos anos, no Brasil, os servidores públicos foram expostos a uma intensa campanha de desmoralização pública e vivenciaram a supressão de diversos direitos inscritos no ordenamento jurídico brasileiro. O advogado trabalhista Rogério Viola Coelho (autor de “A Relação do Trabalho com o Estado”, publicado pela LTR), trilhando o mesmo caminho das reflexões de Alain Supiot a respeito da “**crise do espírito de serviço público**” observa que, no Brasil,

“A causa desta crise do espírito de serviço público, que é superdimensionada no imaginário coletivo pela ação insidiosa da mídia, pode ser encontrada num conjunto de

fatores convergentes, resultantes dos procedimentos dos agentes políticos que se sucedem na direção do Estado. Esta crise do espírito de serviço público seria um efeito da realidade imposta aos servidores públicos através de políticas que só poderiam minar o moral desses trabalhadores. Efeito e não causa da crise da administração, esta crise limitada do espírito de serviço público é produto do autoritarismo dos agentes políticos...” (Coelho, 1996).

Inserida nesse contexto, não é difícil visualizar as consequências negativas que a elevação da jornada de trabalho de seis para oito horas teve sobre o moral dos servidores da Justiça do Trabalho do RS. Embora os objetivos possam ser considerados louváveis (agilizar a prestação jurisdicional), a forma unilateral como a Administração suprimiu o que sempre foi considerado pelos servidores um direito histórico (jornada de seis horas) parece ter comprometido integralmente os fins almejados. Nesse sentido, a imposição de uma relação unilateral da Administração para com os servidores, naquela circunstância histórica particular em que foi ampliada em 33% a jornada diária de trabalho, tende a contribuir fortemente - ainda que involuntariamente - para a diminuição do moral dos servidores.

A tendência histórica dominante do Estado brasileiro de impor uma relação unilateral com os servidores vem sendo crescentemente questionada. Muitos gestores públicos já perceberam que não é possível avançar na modernização da administração sem a participação dos servidores e sem a abertura de canais efetivos de negociação coletiva.

Na Justiça do Trabalho do RS nota-se claramente a predisposição da atual Administração do TRT de estabelecer um diálogo permanente com os servidores e com o Sindicato que os representa politicamente. **A negociação coletiva do retorno à jornada histórica de seis horas diárias parece oferecer a mais importante oportunidade de consolidar um novo patamar de relações democráticas entre Administração e servidores e, de modo concomitante, estabelecer uma parceria estratégica em torno de um projeto que articule qualidade de vida e produtividade no trabalho, baseado no resgate da cidadania e da auto-estima dos servidores da Justiça do Trabalho.**

- CONSIDERAÇÕES FINAIS:

A importância atribuída por Habermas (1997) aos procedimentos democráticos que devem informar os processos decisórios, bem como à tematização e à discussão pública das questões relevantes de interesse da cidadania, sugerem que a formação de um acordo racionalmente motivado deve ser baseado na aceitação do melhor argumento. Desta forma, são afastadas de antemão as atitudes que visam impor unilateralmente um ponto de vista mediante a utilização de recursos coercitivos baseados em assimetrias de poder.

A análise objetiva e criteriosa dos dados oficiais a respeito dos resultados obtidos pela Justiça do Trabalho do RS com o aumento de 33% na jornada diária de trabalho desconstitui integralmente o argumento de que a imposição unilateral do aumento do número de horas trabalhadas contribuiu para melhorar a produtividade e a qualidade da prestação jurisdicional. Como se viu, apesar do aumento expressivo do uso de novas tecnologias, da implementação do rito sumaríssimo e de outros fatores que deveriam agilizar a prestação jurisdicional, a jornada de oito horas não melhorou o desempenho da instituição. Por outro lado, os prejuízos aos servidores e à sociedade são evidentes: diminuição da qualidade de vida; abalo da motivação e da auto-estima dos servidores; agravamento das doenças relacionadas ao trabalho; aumento dos custos e queda da produtividade decorrentes dos afastamentos por licenças médicas, das atividades realizadas com dor, das aposentadorias precoces, etc.

Assim, é forçoso reconhecer que **o aumento da jornada tem sido uma variável que afeta negativamente a produtividade do trabalho e a qualidade de vida dos servidores. Trata-se, portanto, de um duplo prejuízo à sociedade.**

A reflexão desenvolvida até aqui, amparada nos dados apresentados, sugere que **o retorno à jornada histórica de seis horas de trabalho pode ser um excelente instrumento para a Administração do TRT**

estabelecer uma parceria estratégica com os servidores, capaz de viabilizar a melhoria da qualidade de vida e da prestação jurisdicional. A viabilidade de um projeto desta natureza passa necessariamente pelo aprofundamento de relações democráticas de trabalho, baseadas na negociação coletiva com o Sindicato e no resgate à cidadania dos servidores. Por outro lado, fortalece a responsabilidade destes agentes de, além de buscar a melhoria das condições de trabalho, avançar na construção ativa de alternativas que estejam em sintonia com os anseios da sociedade de aprimoramento da prestação jurisdicional.

Como já assinalamos existe, ao menos em tese, um acordo básico entre Administração e Sindicato com relações aos objetivos almejados (melhoria da qualidade de vida e da prestação jurisdicional). Trata-se agora de firmar um acordo a respeito do caminho a ser seguido. Diante dos resultados questionáveis obtidos pelo aumento da jornada para oito horas, parece que o retorno da jornada histórica de seis só tende a trazer vantagens. Esta medida é condição necessária - embora não suficiente - para que servidores e Administração possam trilhar o mesmo caminho e, priorizando os fatores realmente decisivos na melhoria da produtividade, somar forças na consecução das metas desejadas. **Todavia, ao que tudo indica, soluções intermediárias não produzirão os efeitos esperados. Não há como se esquivar da elevada expectativa dos servidores pelo retorno da jornada de seis horas pois, como já foi assinalado, esta é uma reivindicação que está consolidada no imaginário coletivo como uma conquista histórica que já havia sido incorporada ao patrimônio da categoria - um direito inalienável que foi ilegitimamente subtraído.**

Para além do horizonte neoliberal (ver Sader 1998 a e b) e de suas propostas de reforma do Judiciário (Dakolias, 1996), é necessário recolocar o debate sobre produtividade e melhoria da prestação jurisdicional nos marcos dos valores do Estado Democrático de Direito e nos parâmetros que assegurem uma vida digna aos trabalhadores. Sem a noção de direito a própria idéia de processo civilizatório perde sentido. Reconhecer que a exigência do aumento da produtividade do trabalho deve estar subordinada aos

limites da capacidade humana revela não só uma opção ética irreduzível por valores democráticos e humanistas mas, também, uma escolha racional que incorpora a **“ética da responsabilidade”** (Freitag, 1992) e, conseqüentemente, a busca incessante da **coerência entre meios e fins**.

Pelos motivos expostos até aqui - aos quais poderiam ser acrescidos inúmeros outros exemplos existentes na literatura a respeito do tema -, vale a pena insistir no argumento: **TRT e Sindicato têm a oportunidade histórica única de, por meio da negociação coletiva do retorno à jornada de seis horas, abrir caminho para uma parceria estratégica entre Administração e servidores, sem a qual não será possível avançar significativamente na melhoria da prestação jurisdicional e da qualidade de vida dos servidores.**

A história é feita sempre por sujeitos que, em determinadas circunstâncias, têm a oportunidade de mudar o seu rumo. Superar pela raiz a relação unilateral que historicamente tem marcado as relações entre Estado e servidores públicos é condição necessária para o resgate da cidadania. E, no momento, **a negociação coletiva do retorno à jornada de seis horas é o melhor meio para realizar os fins almejados.** Em grande medida, as possibilidades de mudança da qualidade das relações de trabalho e de melhoria da prestação jurisdicional dependem da decisão que será tomada a respeito da redução da jornada para seis horas. A decisão administrativa que será adotada pelo Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região pode apenas reforçar a estagnação ou apontar para mudanças profundas e dinamizadoras, ancoradas na convicção de que uma parceria estratégica e duradoura com os servidores-cidadãos pode redesenhar profundamente o futuro da instituição.

Apesar de todos os argumentos racionais a favor do retorno à jornada de seis horas, não se pode ignorar que esta pode ser uma decisão difícil para a Administração. Todavia, também **não se pode desprezar a força (re)legitimadora e o potencial de mobilização implicados no resgate desse direito histórico**, que poderão ser canalizados para a realização da missão e visão institucionais da Justiça do Trabalho da 4ª Região.

- REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BECK, Ulrich, GIDDENS, Anthony e LASH, Scott. **Modernização reflexiva: política, tradição e estética na ordem social moderna**. São Paulo: Editora UNESP, 1995.

BRASIL DESCONHECE CUSTO REAL. **Folha de São Paulo**, São Paulo, 22 fev. 2002. Caderno Especial, p. Especial-2.

BRASIL. STF. **Banco Nacional de Dados do Poder Judiciário**. Disponível em: <<http://www.stf.gov.br/bndpj/default.asp>>. Acesso em: 19 out. 2002.

BRASIL. TRT 4ª Região. **Relatório Anual TRT 4ª Região (1994)**, Porto Alegre, RS, 1994.

BRASIL. TRT 4ª Região. **Relatório Anual TRT 4ª Região (1995)**, Porto Alegre, RS, 1995.

BRASIL. TRT 4ª Região. **Relatório Anual TRT 4ª Região (1996)**, Porto Alegre, RS, 1996.

BRASIL. TRT 4ª Região. **Relatório Anual TRT 4ª Região (1997)**, Porto Alegre, RS, 1997.

BRASIL. TRT 4ª Região. **Relatório Anual TRT 4ª Região (1998)**, Porto Alegre, RS, 1998.

BRASIL. TRT 4ª Região. **Relatório Anual TRT 4ª Região (1999)**, Porto Alegre, RS, 1999.

BRASIL. TRT 4ª Região. **Relatório Anual TRT 4ª Região (2000)**, Porto Alegre, RS, 2000.

BRASIL. TRT 4ª Região. **Relatório Anual TRT 4ª Região (2001)**, Porto Alegre, RS, 2001.

BRASIL. UFRGS. Departamento de Medicina Social. Centro de Documentação, Pesquisa e Formação em Saúde e Trabalho. **Análise Ergonômica do Trabalho - Diagnóstico de Atividade (Distribuição e Varas Trabalhistas de Canoas)**. Porto Alegre, RS, 2001a.

BRASIL. UFRGS. Departamento de Medicina Social. Centro de Documentação, Pesquisa e Formação em Saúde e Trabalho. **Análise Ergonômica do Trabalho (Protocolo das Varas Trabalhistas de Porto Alegre)**. Porto Alegre, RS, 2001b.

COELHO, Rogério Viola. A reforma administrativa e os direitos do servidor. **Caderno Sindical Reforma Administrativa**, Porto Alegre: CEPERS/Sindicato e Camargo, Coelho e Maineri S/C, p. 74-78, abr. 1996.

DAKOLIAS, Maria. **O setor judiciário na América Latina e no Caribe**: elementos para reforma. Washington: Banco Mundial, 1996. (Documento Técnico nº 319 do Banco Mundial).

DAL ROSSO, Sadi. **A redução da jornada e o emprego**. Mimeo, 1997, 20 p.

FREITAG, Bárbara. **Itinerários de Antígona**: a questão da moralidade. Campinas, SP: Papirus, 1992.

HABERMAS, Jürgen. **Teoria de la acción comunicativa**. Madrid: Taurus, 1987.

HABERMAS, Jürgen. **Direito e democracia**: entre facticidade e validade. Vol. II. Rio de Janeiro: Tempo Brasileiro, 1997.

O'NEILL, Maria José Pereira da Silva; MORAES JR., Cosmo Palásio. Trabalho sem dor. **Folha de São Paulo**, São Paulo, 28 fev. 1999. Tendências/Debates, Opinião, p. A3.

PREVENIR LER/DORT É O MELHOR. **Correio do Povo**, Porto Alegre, Quarta-feira, 5 jun. 2002, 2002.

POCHMANN, Marcio. **O trabalho sob fogo cruzado**. 2ª ed. São Paulo: Editora Contexto, 2000.

SADER, Emir, GENTILI, Pablo (Org.). **Pós-neoliberalismo**: as políticas sociais e o Estado democrático. 4ª ed. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1998a.

SADER, Emir, GENTILI, Pablo (Org.). **Pós-neoliberalismo II**: que Estado para que democracia? 4ª ed. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1998b.

SILVA, Ilmar Ferreira *et alii*. **A jornada de trabalho no Brasil: o debate e as propostas**. Mimeo, 1997, 19 p.

WEBER, Max. **A ética protestante e o espírito do capitalismo**. Coleção a obra-prima de cada autor. São Paulo: Martin Claret, 2002.

WEBER, Max. **Economia e sociedade**: fundamentos de sociologia compreensiva. Vol. 1. Brasília, DF: Editora Universidade de Brasília, 1991.

WEBER, Max. **Economia e sociedade**: fundamentos de sociologia compreensiva. Vol. 2. Brasília, DF: Editora Universidade de Brasília, 1999.

.Anexos

**.Anexo 1: Processos entrados e
solucionados na Justiça do
Trabalho de 1º Grau**

.Anexo 2: Processos entrados e solucionados nos Tribunais Regionais do Trabalho