

# A SOLUÇÃO DOS CONFLITOS COLETIVOS E INDIVIDUAIS E A NECESSIDADE DE NOVAS REGRAS INSTRUMENTAIS

Manoel Mendes de Freitas(\*)

A solução dos conflitos coletivos e individuais deve ser levada a efeito com observância de dois elementos fundamentais: qualidade e celeridade. O desempenho moroso do Poder Judiciário, por melhor que seja a qualidade dos julgados, não é suficiente, por si só, para o atendimento dos interesses dos que lhes batem às portas, especialmente quando se trata de solução de conflito entre trabalhador e empregador. Só a rapidez, também, não é satisfatória já que as partes clamam, antes de tudo, é por Justiça. A atuação do Poder Judiciário deve nortear-se, por conseguinte, por um meio termo que concilie os dois elementos fundamentais em foco. Para tanto, porém, são necessárias, atualmente, algumas mudanças.

Fala-se muito em crise do Poder Judiciário. Num rápido devaneio filosófico, parece interessante lembrar, até a título de consolo, que crise existe em todos os setores da sociedade desde que ela despontou como tal. E só não se cogitou da existência de crise em período anterior porque a vida selvagem não tem história.

O que existe, em verdade, especialmente no campo da Justiça do Trabalho, é que dela é exigida uma excepcional capacidade de adaptação às alterações que ocorrem em ritmo vertiginoso no campo das relações entre o capital e o trabalho.

As dificuldades começam com as alterações constantes introduzidas na legislação específica, que exigem do Juiz do Trabalho um extraordinário esforço para manter-se atualizado e provocam o surgimento de imensas ondas de ações trabalhistas, estimuladas pelas dúvidas que a interpretação inicial sempre suscita, até que se passe à fase de acomodação jurisprudencial.

Em razão desse enfoque e como está fora de cogitação qualquer tentativa de impedir que as leis sejam geradas ou alteradas, resta à Justiça do Trabalho enfrentar a realidade brasileira e tentar encontrar a solução ideal, a cada fase, para os problemas que lhe afetam o desempenho.

---

(\*) O autor é Ministro Togado de Carreira do Tribunal Superior do Trabalho.

Ninguém ignora que a Instituição se encontra sob ameaça de colapso, decorrente da ampliação de sua competência e das últimas alterações da legislação específica, ambas emanadas, a seu turno, das novas disposições da Constituição de outubro de 1988, não podendo ser ignorado, também, o crescimento populacional e, em decorrência dele, o crescimento, em potencial, do número de pessoas que possam recorrer à Justiça do Trabalho.

Pedindo vênias pelo momentâneo desapego às reais lindes do tema que me foi proposto, creio indispensável tecer algumas considerações, também, sobre uma mudança que me parece igualmente fundamental, juntamente com as de natureza puramente instrumental. E não me soa como sofisma a defesa da necessidade de alteração do direito material. É de Francesco Ferrara a magnífica definição de que "O JUIZ É O INTERMEDIÁRIO ENTRE A NORMA E A VIDA: É O INSTRUMENTO VIVO QUE TRANSFORMA A REGULAMENTAÇÃO TÍPICA IMPOSTA PELO LEGISLADOR NA REGULAMENTAÇÃO INDIVIDUAL DAS RELAÇÕES DOS PARTICULARES; QUE TRADUZ O COMANDO ABSTRATO DA LEI NO COMANDO CONCRETO ENTRE AS PARTES, FORMULADO NA SENTENÇA". E arremata o notável Mestre: -"O JUIZ É A VIVA VOX IURIS" (Em "Hermenêutica Jurídica", de Alípio Silveira, I vol., pág. 56).

O DIREITO MATERIAL é, pois, a matéria-prima com que lida o Juiz, utilizando os "instrumentos" que a lei lhe propicia para sua aplicação concreta. Há, portanto, uma vinculação indissolúvel entre tais elementos. Conseqüentemente, se se deseja uma análise realmente eficaz dos problemas, deve ela ser cabal, abarcando todos os fatores que se apresentem como adversos em relação ao fim colimado, de tornar realmente útil à coletividade jurisdicionada o desempenho da Justiça do Trabalho.

Essa a razão pela qual, e com a vênias devida, farei breve referência, também, a esse elemento básico, à matéria-prima que é fornecida ao Juiz, como artífice do Direito, para que seja moldada e transformada em "Justiça", sumo anseio de todos.

A Constituição vigente encerra os elementos fundamentais para a "MODERNIZAÇÃO" das relações entre o Capital e o Trabalho no Brasil. Deixou-se de lado aquela concepção fria, insensível, contrária aos princípios que regem a sociedade moderna, de que a "empresa" é uma célula autônoma, sem nenhum compromisso de cunho social, como igualmente autônomos seriam seus dirigentes e os que, não o sendo, a ela prestam serviços em clima de subordinação. Ora, estão todos, empresa e cidadãos por ela abrangidos, envolvidos e aproximados entre si por um vínculo de solidariedade social que os submete a um clima geral de afetação também social, de modo que bens, riqueza, serviços, enfim, todo o empreendimento em si tenha uma função social, uma destinação social, uma utilidade social, a lembrar a todos que, formado o "GRUPO SOCIAL", deixa de existir o "indivíduo-soberano" e, conseqüentemente, o interesse particular absoluto. Tudo é relativo; todos os direitos individuais cedem partículas de seus interesses em proveito do interesse maior da coletividade, do bem comum.

A empresa é, dentro dessa visão, uma parte do todo. Não interessa à coletividade a produção, a geração de riquezas ou a prestação de serviços com da-

nos injustos aos interesses superiores dela (coletividade), como os decorrentes de preços e lucros abusivos, como não interessam os conflitos sociais (relações entre empregador e prestadores de serviços).

Empregadores e prestadores de serviços estão envolvidos, agora, dentro da nova ordem constitucional, por sentimento comum de preservação e aprimoramento da empresa, mas submetida ela ao clima de bem-estar social que é o caldo da cultura da Nação, da sociedade moderna. Assim, se o empreendimento atravessa fase difícil, advinda de fatores excepcionais alheios à vontade dos dirigentes, justa é a colaboração dos empregados para que possa ser transposta sem risco de colapso. Para tanto, a Constituição Federal vigente não se esqueceu de consignar ressalva, ao estabelecer, entre os direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem a melhoria de sua condição social, o à "IRREDUTIBILIDADE DO SALÁRIO, SALVO O DISPOSTO EM CONVENÇÃO OU ACORDO COLETIVO". Consagrou, assim, o princípio da relatividade dos direitos, fazendo-o, exatamente, em relação a um instituto que é cânone do Direito do Trabalho, qual o da irredutibilidade salarial.

Trazido o empregado, então, para a área do esforço comum em prol do sucesso do empreendimento, com sacrifício até do sustento próprio e de sua família, é justo e equânime que participe, também, das alegrias do lucro farto e da própria gestão da empresa, já que não é mais um desinteressado (CF, art. 7º, item XI). Ademais, assegurou-se, nas empresas com mais de duzentos empregados, a eleição de um representante destes com a finalidade de promover-lhes o entendimento direto com os empregadores (art. 11).

No campo do DIREITO COLETIVO, deu-se especial ênfase à NEGOCIAÇÃO, com participação do Sindicato nas tentativas de composição direta dos conflitos, facultada, ainda, a solução deles por via de ARBITRAGEM, reafirmado o reconhecimento das CONVENÇÕES E ACORDOS COLETIVOS DE TRABALHO.

Parece interessante encaixar, aqui, análise histórica feita por **Arion Sayão Romita**:

"Sabe-se que o Direito Coletivo do Trabalho vigente no Brasil encontra suas raízes na legislação do regime corporativo da Itália fascista. A Lei italiana n. 563, de 3.4.1926 (estabelecia a disciplina jurídica das relações de trabalho) dispunha no artigo 16 que, na aplicação dos ajustes existentes, a Justiça do Trabalho julgaria de acordo com as normas legais sobre interpretação e execução dos contratos e, na formulação das novas condições de trabalho, de acordo com a equidade (*secondo equità*), equilibrando os interesses dos empregadores com os dos trabalhadores, e protegendo, em qualquer caso, os superiores interesses da produção.

Na Itália de Mussolini, com exceção de algumas leis sobre limitação da jornada de trabalho e do real Dec.-lei n. 1.825, de 13.11.1924, sobre contrato de emprego privado (convertido na Lei n. 562, de 18.3.1926), inexistiam disposições legais sobre contrato individual do trabalho. As normas de proteção ao trabalho constavam dos contratos coletivos. O direito do

trabalho era, predominantemente, o direito coletivo do trabalho. Como a greve era proibida, foi necessário criar a **magistratura del lavoro** dotada de poder normativo, cuja finalidade era, nitidamente, amortecer pelo tratamento judicial as reivindicações das classes trabalhadoras. A Justiça do Trabalho era a **longa manus** com que o Estado corporativo intervinha no campo dos conflitos coletivos de trabalho, impondo a solução jurisdiccional do litígio, ou seja, evitando a negociação **direta** entre os grupos interessados. E a recomendação principal residia na proteção (**tutela**) dos superiores interesses da produção nacional... O sistema compunha um todo coerente, que funcionava a contento, sob a atenta vigilância dos **fasci**, que se incumbiam de coibir, pelos meios persuasórios conhecidos, as manifestações em contrário.

No Brasil, contudo, nem sempre as mesmas características são encontradas. É verdade que existe uma Justiça do Trabalho modelada segundo a inspiração da **magistratura del lavoro**. Mas o regime político-econômico-jurídico existente no Brasil não é o mesmo da Itália fascista. Ainda resta muito de corporativismo na Constituição de 1988, porém, o Brasil não é uma república corporativa. O Judiciário, ao decidir as controvérsias trazidas a seu conhecimento, não deve levar em conta os superiores interesses da produção nacional. A legislação sobre relações individuais de trabalho é vastíssima, prescindindo de complementação pela via jurisdiccional. Os contratos coletivos de trabalho são quase inexistentes e os que existem são inexpressivos" (LTr 53-8/910, 1989, II vol.).

Feitas essas considerações iniciais, passo, então, à enumeração sucinta das medidas que tenho por indispensáveis para o início do combate aos males que afligem a Justiça do Trabalho e lhe afetam o desempenho.

## I – SIMPLIFICAÇÃO DAS NORMAS DE DIREITO MATERIAL

O Brasil vem padecendo mal crônico, qual o da adoção de legislação excessivamente minuciosa e detalhista, sobre destituída às vezes de preocupação quanto aos efeitos práticos. São incontáveis as ações trabalhistas versando sempre sobre um mesmo tema.

Vou aludir a apenas um deles, ante a impossibilidade de cuidar agora de todos. A preocupação é com a abertura do debate a respeito.

Refiro-me ao disposto no § 2º do art. 224 da CLT.

Para tentar diminuir o incrível número de ações trabalhistas referentes a HORAS EXTRAS e CARGO DE CONFIANÇA de bancário, poderia ser estabelecido que a duração normal do trabalho dos bancários é de 6 (seis) horas contínuas nos dias úteis, com exceção dos sábados; que a duração normal de trabalho poderá ser prorrogada até 8 (oito) horas diárias, observados os preceitos sobre duração do trabalho; que a possibilidade de ultrapassagem do limite de 8 (oito) horas diárias deverá ser estipulada previamente em acordo ou convenção coletiva; que será obrigatória a adoção de controle mecânico do horário de trabalho dos bancários por via de cartões de ponto assinados e conferidos pelo empre-

gado; que se aplicaria o disposto no art. 62, letra b, da CLT aos GERENTES bancários, ficando os demais bancários sujeitos ao controle de horário de trabalho e com direito, quando for o caso, ao recebimento de horas extras, sempre que ultrapassado o limite diário de 6 (seis) horas ou, se houver regime de compensação, o semanal de 30 (trinta).

## **II – SIMPLIFICAÇÃO DAS NORMAS DE DIREITO PROCESSUAL**

Apenas para abertura dos debates a respeito, falarei sobre algumas hipóteses de simplificação.

### **a) Insalubridade ou periculosidade**

Ajuizada ação visando ao recebimento de ADICIONAL de INSALUBRIDADE ou PERICULOSIDADE, o Juiz Presidente da Junta dará ciência, por ofício, aos Sindicatos do reclamante e do reclamado, bem como ao órgão local do Ministério do Trabalho para que se proceda à caracterização e classificação previstas no art. 195 da CLT, que abrangerá todos os setores da empresa reclamada, facultando-se aos Sindicatos o acompanhamento dos trabalhos periciais.

A perícia elaborada deverá ser observada pela empresa em relação a todos os empregados abrangidos, sob pena de aplicação do disposto no art. 467 da CLT se constatado, em ação ajuizada posteriormente, o não pagamento do adicional previsto no levantamento pericial global.

### **b) Embargos de declaração**

Opostos EMBARGOS DE DECLARAÇÃO no âmbito dos Tribunais Regionais e do Tribunal Superior do Trabalho, em decorrência do NÃO CONHECIMENTO DE RECURSO, é possível, ao órgão Julgador dos embargos, se reconhecer que incidiu em erro, DAR PROVIMENTO aos EMBARGOS DE DECLARAÇÃO para declará-lo. Em conseqüência, o mesmo órgão que julgou os embargos de declaração julgará novamente o recurso de que, anteriormente, não conhecera. A economia de tempo é imensa, evitando-se ademais, desnecessária sobrecarga de serviço para a Corte Superior.

### **c) Recursos na execução**

Como medida de economia geral, impõe-se a eliminação da passagem pelo Egrégio Tribunal Superior do Trabalho, retornando-se, assim, ao sistema anterior, que assegurava plena observância do estabelecido no § 4º do art. 896 da CLT: –“Das decisões proferidas pelos Tribunais Regionais, ou por suas Turmas, em execução de sentença, não caberá recurso de revista para o Tribunal Superior do Trabalho”.

A decisão do AGRAVO DE PETIÇÃO pelo Tribunal Regional, conseqüentemente, será de última instância, dela só cabendo RECURSO EXTRAORDINÁRIO para o Egrégio Supremo Tribunal Federal (CF, art. 102, III, a), diretamente, o que redundará em nova economia, já que o RE não impede a execução definitiva da sentença (Súmula n. 228/STF e § 2º do art. 893 da CLT). E não haverá infrin-

gência à Carta Magna ou necessidade de alteração de disposição dela, já que, segundo o § 3º do art. 111, "A lei disporá sobre a competência do Tribunal Superior do Trabalho".

A única alteração necessária será do § 4º do art. 896 da CLT, com a redação dada pela recente Lei n. 7.701, de 21.12.88 (afinada com o Enunciado n. 266/TST). Será bastante voltar à primitiva redação, retrotranscrita.

É imperioso, ademais, que o AGRAVO DE PETIÇÃO e o AGRAVO DE INSTRUMENTO dele decorrente tenham tramitação preferencial, especialmente rápida nos Tribunais Regionais, dispensando-se PARECER da d. Procuradoria Regional e fixando-se, pelo menos nos Regimentos Internos, prazo máximo de uma semana para o Relator. Não estarão sujeitos, ademais, a limite máximo de distribuição semanal, nos Tribunais que o adotarem.

Permitir que as execuções se arrastem é criar mais um instrumento de eternização das lides e de desalento para a parte beneficiada por condenação.

#### **d) Processo de alçada**

Segundo exposição do Prof. Manuel Alonso Olea, a alçada em Portugal foi fixada em 1.000 dólares.

O valor atual, no Brasil, equivalente a 2 (dois) salários mínimos, é muito baixo para que possa ter a eficácia desejada. Poderia ser elevado para 10 (dez) salários mínimos, sendo cabível, da decisão da Junta de Conciliação e Julgamento nas causas de alçada, apenas o recurso de EMBARGOS para a própria Junta, no prazo de 5 (cinco) dias, como previsto anteriormente na CLT (art. 894). Do julgamento final da Junta só caberá, quando for o caso, recurso extraordinário diretamente para o Eg. STF.

#### **e) Conciliação – Inflação**

A partir da Constituição de OUT./88, revigorou-se o entendimento de que a conciliação é a solução ideal dos conflitos trabalhistas, individuais ou coletivos. Com efeito, sobre constituir a solução que já vem referendada pela vontade das partes em litígio, oferece, como efeito secundário, mas que não deixa de ser importante para elas, como jurisdicionados, valiosa contribuição para diminuir o risco de emperramento do Judiciário Trabalhista, de tão graves consequências sociais.

Para desestimular o "demandismo", definido como a resistência caprichosa à solução conciliatória, criou-se o DEPÓSITO PARA RECURSO (§ 1º do art. 899 da CLT), elevado o valor máximo para 20 e 40 valores de referência nas hipóteses, respectivamente, de recurso ordinário e de revista, por força da Lei n. 7.701, de 21.12.88. A alteração foi salutar mas, infelizmente, ainda não gerou os frutos desejados, em termos de redução dos recursos a níveis razoáveis, de modo que, sem cercear-se o direito da parte à revisão do julgamento contrário a seus justos interesses, não se deixe de desestimular os recursos meramente protelatórios ou, o que é socialmente lamentável, que propiciem vantagens financeiras aos recorrentes.

Essa parte do trabalho requer, por não ter sido objeto, ainda, de previsão legal, exame mais acurado e exposição mais fundamentada. Estou me referindo, nesta altura da exposição, aos períodos de baixos índices inflacionários e aos seus efeitos no desenvolvimento dos trabalhos da Justiça do Trabalho.

Minha observação teve início com o PLANO CRUZADO, que alterou sensivelmente a posição dos empregadores e empregados, e, em especial, daqueles no âmbito da Justiça do Trabalho, com naturais reflexos em seu comportamento como parte.

Com efeito, contando o EMPREGADOR com a inexistência de correção monetária e com taxas de juros de 1% ao mês, ainda que capitalizados, sabe ele que a condenação imposta pela Justiça do Trabalho lhe acarretará ônus bem menor que um empréstimo bancário. Não se pode esperar dele, em assim sendo, que tenha interesse em extinguir o processo por acordo, salvo se extremamente vantajoso, nem em liquidar o débito prontamente. "Administrando" a dívida por via da adoção de medidas que retardem ao máximo a chegada do dia do acerto final na esfera judicial, estar-se-á beneficiando, indiretamente, de um "empréstimo" em condições as mais vantajosas e, por isso mesmo, irrecusáveis. Evitando o acordo e interpondo recursos, estará "fortalecendo o capital de giro", em última análise.

Mais não seria necessário considerar para a conclusão de que, nos períodos de baixa inflação, tende a ocorrer sensível diminuição do número de acordos, com o conseqüente aumento do número de ações trabalhistas julgadas e do número de recursos. Os reflexos são, sem dúvida, imprevisíveis, notadamente a longo prazo.

Um dos aspectos mais positivos da atuação da Justiça do Trabalho tem-se constituído, justamente, pela rapidez na solução dos litígios. Compõe esse aspecto, com propriedade, aquele conjunto de fatores que permite ao trabalhador sentir a agradável sensação de que, na área da Justiça do Trabalho, é ele, sem dúvida, o "hóspede" de honra, em grau proporcionalmente inverso ao dos bafejos da fortuna.

Ora, a saturação dos órgãos da Justiça do Trabalho e a demora maior no desate das ações e, por conseguinte, na satisfação das condenações será, em termos psicológicos, mais que suficiente para que se desfaça a imagem de credibilidade dela aos olhos dele, empregado, a quem interessa, sobremaneira, a rapidez na satisfação final dos direitos reconhecidos.

O problema é grave, preocupante. E é sabido que a criação de novos órgãos julgadores, por si só, não basta como solução, não só pelos notórios gastos que acarreta mas, também, pelo risco do gigantismo incontrolável da máquina judiciária. Antes de tudo, deve-se tentar a solução profilática. É, pelo menos, o que recomenda a lógica.

Em arremate, propõe-se a adoção de medidas que se revelem, efetivamente, eficazes no combate ao emperramento da Justiça do Trabalho. A primeira delas, que se recomenda pela simplicidade, será a da instituição de mecanismos

que desestimulem a conduta meramente protelatória da parte, além dos já existentes.

Com essa finalidade, conceder-se-á, aos órgãos competentes da Justiça do Trabalho, o poder de cominar ônus que, de forma simples e objetiva, rompam aquela situação favorável ao DEVEDOR, sempre que houver fundadas razões para vislumbrar-se nele conduta meramente procrastinatória.

Pode-se, para tal, recorrer à parte da CLT em que, visivelmente, é tentado o desestímulo à interposição de recursos (art. 899 e seus parágrafos). A sugestão que se faz é de acréscimo de três PARÁGRAFOS ao art. 899 da CLT, na forma e com o conteúdo do seguinte:

Art. 899. ....

.....

§ 7º – Quando o recurso de revista do empregador abranger, entre outras, matéria a respeito da qual haja, sem margem à controvérsia, jurisprudência uniformizada por via de Enunciado da Súmula do Tribunal Superior do Trabalho, o Presidente do Tribunal Regional poderá determinar que o depósito para recurso seja equivalente ao valor da condenação ou ao valor a ela atribuído para tal fim, devendo ser complementado no prazo de 5 (cinco) dias, contados da intimação.

§ 8º – No julgamento de recurso ordinário, de agravo de petição ou de agravo de instrumento, o Tribunal, fixando fundamentadamente que se trata de recurso meramente protelatório, poderá cominar, em favor do empregado beneficiado pela condenação, que os juros de mora sejam calculados com base na taxa média de juros cobrada nos empréstimos bancários comuns concedidos à indústria e ao comércio, a qual será devida da data de interposição do recurso até a de volta dos autos ao Juízo de origem, desde que não se trate de recurso adesivo e, ademais, que o recurso isolado do empregador não tenha sido provido, ainda que parcialmente.

§ 9º – O Tribunal, no julgamento de recurso do empregado, e em não tendo havido recurso do empregador, poderá considerar indevidos juros e correção monetária até o julgamento final dele e retorno dos autos ao Juízo de origem, se não ocorrer, em função do recurso, vitória do recorrente, ainda que parcial.

Pode parecer drástico o que ora se preconiza. Todavia, fortes razões há para que se esperem frutos importantes, frutos que, em última análise, interessam a ambas as partes, pelo menos se se considerarem os reflexos em termos de desempenho útil da Justiça do Trabalho, única forma pela qual estará ela atendendo ao fim primordial de sua existência, que é a paz social.

#### **f) Impugnação ao valor da causa**

Dentro do clima de simplificação do processo trabalhista e de redução do número de recursos, impõe-se eliminar o anacrônico e emperrante PEDIDO

DE REVISÃO do valor da causa dirigido ao PRESIDENTE DO TRIBUNAL (Lei n. 5.584/70, art. 2º, § 1º) que, sem nenhuma razão plausível, bipartiu a competência para a revisão da alçada (ser, ou não, caso dela) em segundo grau.

Apresentada na defesa, a impugnação ao valor da causa enseja apreciação imediata pelo Juízo de primeiro grau. Apreciada a impugnação ao valor da causa, seja de forma direta, seja a final, na sentença, pela atribuição de valor a ela, a decisão poderá ser impugnada na via de recurso ordinário e, se inadmissível por tratar-se de causa de alçada, na via de agravo de instrumento.

#### **g) Juizado das Pequenas Causas**

Nas Capitais e nas demais cidades cuja estatística de ações trabalhistas corresponda, pelo menos, à metade daquelas, em volume de ajuizamento, poderão ser instalados Juizados de Pequenas Causas, sob a Presidência de um Juiz do Trabalho Substituto, competindo-lhes conciliar e julgar os litígios entre trabalhadores e empregadores relativos a penas disciplinares e efeitos financeiros, bem como a contrato de trabalho doméstico, qualquer que seja o valor da causa e, ainda, outros litígios, desde que o valor da causa não seja superior ao de 2 (dois) salários mínimos (art. 76 da CLT), bem como, finalmente, os litígios de qualquer natureza e valor quando o reclamado aceitar a competência do Juizado.

Para sua composição paritária, serão utilizados Representantes dos Empregados e dos Empregadores para esse fim eleitos pelos Sindicatos respectivos.

Não poderia, contudo, encerrar esta exposição sem algumas considerações voltadas para o campo do Direito Coletivo.

### **III – DIREITO COLETIVO – DISSÍDIO COLETIVO**

Dentro do clima de modernização, no Brasil, da relação entre o capital e o trabalho, a nova Carta Magna deu, como sabem todos, especial destaque à NEGOCIAÇÃO COLETIVA. O ACORDO direto entre as partes interessadas (Entidade Sindical Profissional X Entidade Sindical Patronal ou Entidade Sindical Profissional X Empresa) é a solução ideal, porque ditada pelos próprios interessados. É, por isso, harmonizadora e não deixa seqüelas. Infelizmente, porém, a regra no Brasil é a solução dos conflitos, individuais e coletivos, por via da Justiça do Trabalho. Psicologicamente, compreende-se a tendência do empregado à solução judicial de seus desentendimentos com o Empregador. Afinal, na Justiça do Trabalho é ele o hóspede de honra, para ele estando voltadas todas as preocupações tutelares. É importante para ele o poder de provocar o chamamento do patrão ao "Ministério". Infelizmente, todavia, não tem sido devidamente considerado que o ônus de uma demanda é muito grande para todos – Estado e jurisdicionados – a todos cumprindo, pois, evitar a provocação de uma "máquina" dispendiosa, que quanto mais for acionada mais recursos orçamentários irá absorver, sem prejuízo do risco de tornar-se ineficiente pela saturação.

Aproveitando, então, o disposto no já citado art. 11 da Constituição Federal, e até que a lei ordinária venha a fazê-lo, cumpre criar, por decisão normati-

va, no âmbito das empresas, um órgão destinado à REPRESENTAÇÃO DOS EMPREGADOS e visando a tornar mais fácil o relacionamento entre eles e ela por via de diálogo permanente e oficializado, como instrumento obrigatório de tentativa de solução de todos os desentendimentos surgidos internamente.

O PRIMEIRO GRUPO DE TURMAS do TRT – 3ª Região, acolhendo proposição do Eminentíssimo Juiz Antônio Álvares da Silva, houve por bem examinar com especial interesse a matéria, tendo, a final, chegado à conclusão de que é extremamente salutar a criação de mecanismos de estímulo à negociação entre empregados e empregadores, começando no âmbito da empresa, onde poderão, com a aquisição do hábito de dialogar, antes de recorrer ao Poder Judiciário, gerar a solução da maioria dos conflitos, individuais ou coletivos.

Julgo útil, até, uma campanha de esclarecimento a respeito. Se todos os conflitos forem levados ao Judiciário Trabalhista, a instituição não terá condições de resolvê-los todos e ocorrerá, então, um verdadeiro cerceamento em relação ao direito de ação trabalhista.

Cumpra, então, ao Juiz Instrutor dos DISSÍDIOS COLETIVOS, em primeiro lugar, não DEFERIR petição inicial sem que esteja comprovada a ocorrência de prévia negociação ou, pelo menos, a tentativa dela. Trata-se de exigência constitucional (§§ 1º e 2º do art. 114) que não pode ser descurada.

Deferida a inicial, na fase inicial de tentativa de CONCILIAÇÃO e não tendo esta sido possível, deverá o Juiz Instrutor verificar se a pretensão inicial encerra pedido a respeito da REPRESENTAÇÃO DOS EMPREGADOS. Se nada houver nesse sentido, ainda que em termos de aproveitamento, deverá, pedagogicamente, tentar esclarecer as partes quanto à utilidade da representação, facultando a inserção, no pedido inicial, de pretensão adequada, antes da apresentação da defesa.

O PRIMEIRO GRUPO DE TURMAS adotou, a respeito, o entendimento seguinte:

“Defiro em parte com adaptação, para dispor que os empregados terão direito à eleição de um representante deles, nos estabelecimentos do empregador com 10 (dez) ou mais empregados, e, nos estabelecimentos com 50 (cinquenta) ou mais empregados, à criação de um CONSELHO PARITÁRIO, eleitos os representantes dos empregados por eles e em número de até 3 (três), os quais terão, para exercício da representação, garantia idêntica à dos representantes deles na “CIPA”, desde a eleição e enquanto em vigor o mandato, cabendo ao representante, ou ao Conselho, o exame prévio, juntamente com o empregador e com os representantes deste no Conselho, de qualquer medida ou pretensão dos empregados ou dos empregadores, especialmente nas hipóteses de punição disciplinar e de dispensa, como condição para o ingresso em juízo de qualquer das partes, quer na via do dissídio individual, quer na do dissídio coletivo, quando ajuizado diretamente contra a empresa”.

## DESINDEXAÇÃO DA ECONOMIA

### FIXAÇÃO DE REAJUSTES PELA JUSTIÇA DO TRABALHO

O Egrégio Tribunal Superior do Trabalho vem entendendo, reiteradamente, que não há mais índice de reajuste salarial a ser considerado em decisão normativa, para o período a partir de 16 de março de 1990. Não caberia neste trabalho, obviamente, um debate a respeito desse v. entendimento.

Todavia, aproveito-o para voltar ao debate de matéria que tenho por relevante, qual a de caber à Justiça do Trabalho, na via dos dissídios coletivos, estabelecer reajustes salariais. O ideal é que essa missão fosse dela afastada, ficando adstrita à negociação, à arbitragem e, finalmente, a órgãos colegiados paritários eleitos especialmente para esse fim, pelas próprias entidades sindicais de empregados e empregadores. Seria, sem dúvida, a arbitragem compulsória, desde que não surtisse efeito a negociação e a arbitragem espontaneamente escolhida pelas partes interessadas.

Essa parte final constituirá, sem dúvida, o ápice da modernização das relações entre trabalhadores e empregadores.

A fixação de índices pela Justiça do Trabalho tem gerado inconvenientes de monta.

Em primeiro lugar, vem a insatisfação que normalmente decorre da decisão coativa.

Em segundo, vem o risco de choque com os setores do Poder Executivo a que cabe cuidar da economia nacional.

Finalmente, vem o estímulo ao surgimento de um clima de apatia, envolvendo empregados e empregadores, em relação à capacidade de resolverem, eles próprios, suas divergências concernentes à contraprestação devida ao prestador de serviços. No campo da medicina, sabe-se que o músculo que não é utilizado vai definhando gradativamente, até perder por completo a função respectiva. No campo do Direito do Trabalho, urge evitar a perda da capacidade de solução não judicial.

É fundamental, e vital para a Justiça do Trabalho, em termos de desempenho útil, que ela deixe de ser o órgão obrigatório de solução dos litígios trabalhistas, a primeira porta a que devem bater empregados e empregadores em litígio antes de tentarem a solução direta, pela negociação. Esse hábito arraigado, com verdadeiras características de "vício social", deve ser combatido com todas as forças, para o bem da coletividade jurisdicionada.

Toda hora é de mudança, é de revisão de métodos e estruturas. Só assim a caminhada será sempre útil. Não há mais justo desejo que o de mudar para melhor, especialmente quando o objetivo único é o da paz social.