

O AGRAVAMENTO DOS CONFLITOS TRABALHISTAS E A DEMORA DA PRESTAÇÃO JURISDICIONAL: ALGUMAS CAUSAS E SOLUÇÕES

RAIMUNDO SIMÃO DE MELO(*)

SUMÁRIO: 1. Causas. 2. Soluções. 2.1. Implemento de soluções negociadas. 2.2. Cultura negocial. Como conseguí-la. 2.3. Solução rápida e qualificada dos conflitos, pelo Judiciário. 2.3.1. Recursos procrastinatórios e litigância de má-fé. 2.3.2. Depósito prévio recursal igual ao valor da condenação. 2.3.3. Diminuição das hipóteses do recurso de revista. 2.3.4. Dissídio de alçada. Aumento do valor de 2 salários mínimos. 2.3.5. Confirmação de sentenças pelos tribunais, por simples declaração. 2.3.6. Coletivização da prestação jurisdicional: tendência e necessidade do processo moderno. 2.3.7. Criação de um Código de Processo do Trabalho. 3. Conclusões.

1. CAUSAS

A existência de conflitos decorrentes da convivência em comunidade é inerente a todo ser humano. São os chamados conflitos sociais, dos quais fazem parte os conflitos trabalhistas, tema central das nossas reflexões neste breve trabalho.

Sendo comum na sociedade a existência de conflitos, insuperáveis na sua totalidade, é preciso que se encontre meios para solucioná-los da melhor maneira possível, a fim de se restabelecer a paz e harmonia sociais.

Na seara trabalhista, os conflitos se acentuam cada vez mais como decorrência do agravamento das questões sociais, da desigual distribuição de riquezas e dos problemas econômicos e sociais que afligem todos os povos.

(*) Procurador-Chefe do MPT/15ª Região — Campinas. Pós-Graduado em Direito do Trabalho pela FADUSP. Professor de Direito e Processo do Trabalho.

No momento atual, os conflitos trabalhistas no Brasil têm aumentado em proporções assustadoras em alguns setores, fato despercebido por muitos e sobretudo pelas autoridades governamentais, responsáveis em primeiro lugar pelas soluções reclamadas.

O aumento dos conflitos trabalhistas é incontestável. Como causas desse agravamento, não temos dúvida em apontar, entre outras, a falta de soluções negociadas, a onda desenfreada de desregulamentação e flexibilização do Direito do Trabalho, incentivadas e sustentadas pelas idéias neoliberais, pela globalização da economia, processo esse inevitável e já vivido intensamente pelo Brasil. Esses fatores — incontestáveis — levam ao aumento do desemprego, e, conseqüentemente, à elevação do número de demandas perante a Justiça do Trabalho. Uma outra afirmação que também nos parece irrefutável é aquela de que o Brasil é um dos países que mais regulamenta legalmente as relações de trabalho e menos cumpre essa regulamentação, e que a Justiça do Trabalho é a justiça dos desempregados, que só procuram seus direitos depois de demitidos, e, mesmo assim, quando não há outras maneiras de sobrevivência, porque se de um lado temem represálias na obtenção de novo emprego, de outro desestimulam-se com as complicações e demora de um processo trabalhista.

Uma afirmação, no entanto, é certa: o aumento de demandas judiciais e conseqüente demora da prestação jurisdicional não é privilégio da Justiça do Trabalho. Todos os órgãos judiciários brasileiros sofrem desse mal, cujo exemplo maior é a mais alta Corte do Judiciário, o STF, que, se na década de 70, julgava cerca de 9 mil processos por ano, no ano passado julgou 28 mil, enquanto a Corte americana, no mesmo ano, julgou apenas cerca de 100 casos, conforme reportagem estampada na revista VEJA, de 26.3.97, pág. 109. Ainda de acordo com essa reportagem, no ano passado, os cerca de 10 mil magistrados brasileiros julgaram mais de 5 milhões de ações.

Esse quadro assustador demonstra e reclama mudanças bruscas não só no Judiciário brasileiro, mas, também, na mente dos operadores do direito e de toda a sociedade organizada, porque, segundo declaração do então Presidente do Supremo, o Ministro Sepúlveda Pertence, na mesma reportagem mencionada, "o STF está bem próximo da inviabilização. Se continuar assim, não vai servir para nada". Essas palavras, com só acontecer, duras por excelência e oportunas para o momento, servem para todos os ramos do Judiciário, e com especial razão para a Justiça Trabalhista.

Para ser justa, toda prestação jurisdicional deve ser célere. No âmbito trabalhista, onde se discute, na esmagadora maioria dos casos, verbas de natureza alimentar, essa agilização deveria acentuar-se sobremaneira.

Esse trabalho, como o título indica, busca fazer algumas reflexões sobre a agilização da solução dos conflitos trabalhistas e a agonizante demora da prestação jurisdicional, razão por que, daqui por diante, ficaremos no âmbito estritamente trabalhista, levantando outras causas do problema, para em seguida oferecer algumas soluções.

A nossa CLT foi criada sob o manto da priorização da solução estatal para os conflitos trabalhistas e de maneira individualizada, e, o que é pior ainda, relegando, para último plano, a negociação direta de tais conflitos entre as partes.

Se de um lado ela não priorizou o processo negocial entre trabalhadores e empregadores, de outro estabeleceu poucas e insuficientes regras processuais, que ao contrário da desejada simplificação dos respectivos procedimentos, ao longo do tempo tornaram-se, na sua aplicação, regras complexas e burocratizantes da prestação jurisdicional. Essa complexidade — é certo — deve-se muito mais aos operadores do direito, os quais, na maioria, não aceitaram ainda o fato real de que o processo do trabalho é diferente do processo civil, pelo fato da natural desigualdade das partes no Direito do Trabalho. Também, até o momento, não houve vontade política para a elaboração de um código de processo do trabalho completo e voltado para as peculiaridades e especificidades trabalhistas, embora vários projetos já tenham sido oferecidos e simplesmente engavetados.

O que temos na CLT e na legislação suplementar sobre processo do trabalho são normas insuficientes e algumas ultrapassadas no tempo, como, por exemplo, o Decreto-lei n. 779/69, que criou privilégios processuais para os entes públicos, hoje incompatíveis com o estado moderno de direito que têm, como uma de suas bases fundamentais, o princípio do devido processo legal, pelo qual as partes devem ser tratadas igualmente. Conseqüência disso é a maior demora na solução dos processos trabalhistas que envolvem entes públicos, que, se já é preocupante na fase de conhecimento, na execução torna-se um desastre para o jurisdicionado, em razão das conhecidas mazelas que envolvem os chamados precatórios e do descaso da maioria dos administradores públicos para com a coisa julgada.

Se é certo que as leis processuais trabalhistas são insuficientes, a própria CLT autoriza, nos artigos 769 e 889, a aplicação subsidiária do processo comum, quando compatível com o processo trabalhista, o que, naquilo que há de moderno e avançado, tem encontrado injustificadas rejeições. Exemplo típico é o Código de Proteção e Defesa do Consumidor que principia pela coletivização e agilização da prestação jurisdicional, pela inversão do ônus da prova nas hipóteses em que menciona, pela mudança substancial na conceituação da litispendência entre ações individual e coletiva, e no tocante aos efeitos da coisa julgada coletiva, tudo na busca da agilização, coletivização e efetividade da prestação jurisdicional.

Temos, também, o próprio Código de Processo Civil, que nos últimos anos vem sofrendo inúmeras alterações no caminho da modernização do processo, acompanhando a tendência mundial nesse sentido, quando criou a ação monitória, autorizou a tutela antecipada, alterou o procedimento sumário, permitiu a condenação do litigante de má-fé, esta, de ofício, entre outras tantas alterações importantes. Esses preceitos não decolaram aqui no processo do trabalho, não obstante a sua possibilidade de aplicação, compatibilidade e, sobretudo, absoluta necessidade.

Ainda como agravante da situação temos o elevado número de recursos que correm perante as três instâncias trabalhistas e são julgados nos

tribunais por um número elevado de juízes, no mínimo de cinco, nas turmas, quando, em comparação, na Justiça Comum, nos tribunais, os colegiados que julgam os recursos são compostos de três julgadores. Se o caso for da Seção Especializada ou de outro órgão, esse número aumenta consideravelmente aqui na Justiça do Trabalho. Isto, quer aceitemos ou não, contribui para a demora e elevação do custo da prestação jurisdicional trabalhista, a qual, como preconizada corretamente, deveria ser a mais barata, mais simples e a mais rápida de todas, ao contrário do que vem ocorrendo, principalmente nos últimos tempos.

A realidade, em parte, está posta e com serenidade todos os interessados devem começar a pensar e adotar soluções saneadoras, criativas e modernas, umas mediante alterações do sistema jurídico, outras mediante radical mudança cultural dos operadores do direito e de toda a sociedade envolvida.

Neste passo e como operador do direito, e a exemplo do que já fizeram outras pessoas, oferecemos, para reflexão e como contributivo, as seguintes sugestões de mudanças para se alcançar a necessária alteração no sistema de solução dos conflitos trabalhistas, na busca da celeridade processual.

2. SOLUÇÕES

2.1. Implemento de Soluções Negociadas

Esta é, sem sombra de dúvida, a primeira e mais importante solução para se desafogar o Judiciário Trabalhista, agilizar e qualificar a prestação jurisdicional e, por fim, democratizar e modernizar as relações de trabalho no Brasil, como acontece em muitos outros países, sobretudo naqueles de primeiro mundo, onde, ao contrário do Brasil, privilegiam-se as soluções negociadas, em detrimento das estatais e até mesmo da arbitragem particular.

Mas, para isso, são necessárias alterações fundamentais no modelo sindical e de relações de trabalho, a começar pela Constituição Federal, artigos 8º e 114.

Como em lugar nenhum do mundo se implantou sistema negocial efetivo, com sindicatos fracos e desorganizados, a primeira providência de que precisamos é o fortalecimento dos sindicatos, que, como passo importante, já não sofrem, como outrora, a interferência do Estado na sua organização. É preciso que sejam fortes e organizados para bem orientar e preparar suas categorias e conseqüentemente adquirir poder de barganha, pois uma coisa é certa, e aqueles que têm experiência em negociação coletiva confirmam: nenhum patrão cede às importantes reivindicações das categorias profissionais se não houver o receio de uma contrapartida dos trabalhadores, decorrente de sua organização, o que não ocorre com sindicato cartorial, sindicato falso, sem nenhum poder negocial. O que os fracos e falsos sindicatos fazem, na verdade, é uma encenação, uma orquestração,

para dizer que cumpriram o requisito da prévia negociação e poderem ajuizar dissídio coletivo perante a Justiça do Trabalho. Quando do julgamento, se a decisão for desfavorável, jogam a culpa na justiça e lavam as mãos. Esse é o tipo de sindicato existente no Brasil, na maioria, cujo número saltou de cerca de 6 mil em 1988, para mais de 16 mil, no momento, conforme estatísticas do Ministério do Trabalho.

E como conseguir sindicato forte e atuante? A resposta é simples: somente pela unidade espontânea dos trabalhadores e empregadores em torno de entidades sindicais da sua escolha. Essa unidade, no nosso sistema, somente será possível quando se acabar com a unicidade imposta pela Constituição, no inciso II, do artigo 8º, para se permitir a pluralidade sindical, a qual, ao contrário do que pregam os defensores da unicidade imposta, vai acabar com aqueles sindicatos fantasmas, inexpressivos e cartoriais, que existem mesmo é para cobrar contribuições sindicais obrigatórias, sem qualquer esforço. É preciso, portanto, implementar-se, no Brasil, a verdadeira e completa liberdade sindical nos moldes da Convenção 87, da OIT e reconhecer aos trabalhadores e empregadores brasileiros o direito de escolha do sindicato a que pretendem se filiar, pois o Brasil, hoje, é uma república pluralista, onde o cidadão tem direito de escolher o partido político, a religião, o clube de futebol, etc., mas não pode escolher o sindicato de sua preferência.

Entretanto, isto só não basta. Absolutamente necessária se faz a alteração do sistema contributivo sindical, acabando-se com qualquer tipo de contribuição obrigatória, porque essa é a razão da existência de sindicatos, federações e confederações formais e inúteis para os trabalhadores e empregadores, pois para participar do *quantum* que lhes é atribuído pela lei, não precisam levantar qualquer bandeira a favor das respectivas categorias. Basta que estejam legal e formalmente reconhecidos e periodicamente terão suas contas bancárias regadas com altas importâncias. Este é o modelo corporativista criado pela CLT, e lamentavelmente mantido em parte pela Constituição de 88, que encastelou e continua encastelando muita gente no poder sindical brasileiro, que tem *lobbys* fortíssimos contra as necessárias mudanças no sistema sindical, preferindo deixar as coisas como estão, porque é assim que lhes interessa.

Não somos contra a existência dos órgãos sindicais superiores, inclusive as centrais sindicais, que mesmo não reconhecidas constitucionalmente, perante a lei ordinária, já são reconhecidas em muitos casos, como por exemplo, as Leis ns. 8.036, 8.212 e 8.213, que, nos respectivos conselhos, incluem representantes indicados pelas centrais existentes. Essas centrais, como é do conhecimento de todos, têm, de fato, prestado serviços ao país, inclusive em tratativas de grandes temas nacionais, a convite do próprio Poder Executivo.

O que preconizamos é a existência de entidades sindicais, em todos os graus, que tenham, antes de tudo, o reconhecimento de fato e de direito pelas respectivas categorias e pela sociedade, e que façam *jus* ao necessário sustento financeiro pelos seus representados, pois, de outra parte, também não existe sindicato forte sem suporte econômico. Mas,

esta sustentação tem de ser democraticamente decidida pelos interessados, e não imposta por lei ou por assembléias fantasmas e inexpressivas.

Em conjunto com tais mudanças, necessário se faz a alteração do § 2º, do artigo 114 da Constituição, no tocante ao Poder Normativo da Justiça do Trabalho em matéria econômica. Dissemos em conjunto, porque por incrível que pareça, diante do modelo sindical hoje existente, de um modo geral fraco e sem poder de barganha, esse Poder Normativo ainda tem sido a solução de muitas categorias profissionais de nosso país, porque como todos reconhecem, ou pelo menos deveriam reconhecer, os sindicatos fortes e organizados no Brasil estão mais é nos grandes centros industriais, e, mesmo assim, ainda se utilizam da Justiça do Trabalho quando conveniente. Nos diversos "Brasis" o que existe é outra realidade, consubstanciada no "salve-se quem puder". E o cidadão trabalhador, mais fraco na relação de trabalho, é o grande perdedor.

A questão, no entanto, é divergente e suscita debates acirrados, principalmente pela sua condenação no aspecto econômico. *Valentin Carrion*, entre nós, diz textualmente que *"O poder normativo judicial nos dissídios coletivos de natureza econômica é uma antigüidade do fascismo, abolida nos países democráticos, inclusive na Itália"*, no que tem razão a nosso ver. Acrescenta o autor, Juiz do TRT/SP 2ª Região, que "o recurso ao Poder Judiciário contraria a doutrina e a expediência internacionais. Em nosso país, só se justifica pela existência de comunidades sem qualquer tradição gregária trabalhista e sem poder de negociação".

Outra opinião respeitável é a do Ministro *Marco Aurélio Mendes de Farias Mello*, na época, do E. Tribunal Superior do Trabalho e hoje do C. Supremo Tribunal Federal, que assim se manifestou em artigo publicado na Revista *Synthesis* 6/84:

"no campo dos conflitos coletivos, os esforços devem ser desenvolvidos no sentido de privilegiar a "autocomposição" em detrimento da intervenção do Estado, sendo com aquela incompatível o poder ilimitado que se quer atribuir à Justiça do Trabalho".

O certo é que o Brasil é um dos únicos países do mundo em que os dissídios coletivos de natureza econômica ainda são solucionados pela Justiça do Trabalho, prerrogativa esta que foi injustificadamente ampliada pela Constituição Federal de 1988.

A atual Carta Magna, § 2º, artigo 114, diz:

"Recusando-se qualquer das partes à negociação ou à arbitragem, é facultado aos respectivos sindicatos ajuizar dissídio coletivo, podendo a Justiça do Trabalho estabelecer normas e condições, respeitadas as disposições convencionais e legais mínimas de proteção ao trabalho".

Embora essa forma de solução de conflitos trabalhistas seja condenada pela doutrina e experiência internacionais, o Brasil dela ainda preci-

sa, como sustentam alguns, porque a maior parte dos trabalhadores não detém poder de negociação e é obrigada, infelizmente, a se valer de uma sentença normativa que conceda mínimas, e, em muitos casos, ridículas reivindicações.

Mas, se de um lado o poder normativo ainda seria necessário, em face do fraco poder sindical em nosso país, de outro é mais certo ainda que ninguém aprende a nadar fora da água, e que esse poder normativo é capaz de inibir a negociação coletiva, como temos visto na prática em muitos casos. Outro problema sério do poder normativo é que os juízes, na maioria dos casos, julgam sem conhecimento técnico e fático, e a decisão dos regionais, além de serem submetidas ao duplo grau de jurisdição — que acarreta grande demora — podem ser suspensas pelo Presidente do Tribunal Superior do Trabalho, a pedido da classe patronal, e, quando finalmente resolvida a questão, o prazo da norma já terminou, tornando a decisão praticamente ineficaz.

Como é de todos sabido, o poder normativo da Justiça do Trabalho sofre ameaça seja quanto à sua extinção ou pelo menos modificação, o que pode se concretizar quando da reforma da Constituição. Mas, mesmo antes disso, esse poder atribuído à Justiça Laboral acaba de receber pesado golpe por recente decisão turmária do Supremo Tribunal Federal, ainda não publicada, restringindo-o, drasticamente, a ponto de torná-lo inócuo e despidendo, se esse entendimento predominar no Pleno daquela Corte. Parece mesmo que a mais alta Corte do país, como guardiã da Constituição, entre o poder normativo e a solução autônoma dos conflitos de trabalho, prefere a última, o que sem dúvida é louvável, desde que ocorram as mudanças necessárias na estrutura sindical.

2.2. Cultura Negocial. Como Consegui-la

Nosso país viveu, até pouco tempo (outubro/88), um regime de antiliberdade sindical. Somente com a Constituição de 88 se adquiriu relativa liberdade sindical, cujo passo importante foi a vedação de intervenção e interferência do Estado na organização sindical, atribuindo-se aos trabalhadores, como consequência, o direito de greve.

Mas, ainda vivemos, em face da incrustada cultura corporativista, um regime muito atrasado no tocante à solução dos conflitos trabalhistas, o que obriga os trabalhadores, muitas vezes, a decretarem greve apenas para abrir um canal de negociação direta com a classe patronal.

É preciso, portanto, criar-se uma cultura negocial, o que, na verdade, depende em muito da reestruturação sindical e da reformulação do Poder Judiciário Trabalhista, sobretudo no que diz respeito ao poder normativo da Justiça do Trabalho, o qual, como estruturado atualmente, inibe a livre e verdadeira negociação coletiva direta entre as partes.

É certo, em qualquer hipótese, criar-se órgãos extrajudiciais paritários, para, em primeiro lugar, buscarem a solução dos conflitos trabalhistas de toda espécie, cujo exemplo, com bons resultados, têm sido as comissões de fábrica nas grandes empresas, instituídas a partir de 1978, no ABC paulista, hoje também já existentes em outras regiões do país.

Por fim, é preciso instituir-se, em caráter obrigatório, a mediação prévia, não só na esfera trabalhista, mas em todos os juízos, como fez recentemente a Argentina, através da Lei n. 25.573/95, cujo artigo 1º estabelece: *Institui-se em caráter obrigatório a mediação prévia a todos os juízos, esta que será regida pelas disposições da presente lei. Este procedimento promoverá a comunicação direta entre as partes para a solução extrajudicial da controvérsia. As partes ficarão isentas do cumprimento deste trâmite se provarem que, antes do início da causa, existiu mediação perante os mediadores registrados pelo Ministério da Justiça.*

Incontestável, também, que o governo brasileiro, na busca do desafogo do Judiciário e da celeridade processual, já deu um primeiro passo, com a Lei n. 9.307/96, que dispõe sobre a arbitragem, propiciando às partes valem-se deste instituto, quer através da cláusula compromissória, já incluída nos contratos, quer por meio do compromisso arbitral, retirando-se do Judiciário a solução de um litígio.

Se esta lei realmente der certo — e temos dúvida a respeito, sobretudo no âmbito trabalhista, em face do custo da arbitragem e do fator desconfiança no árbitro — realmente haverá melhora e rapidez na solução de conflitos, uma vez que, pela nova lei, a sentença arbitral não estará mais sujeita à homologação judicial nem a recurso (art. 18).

Pela experiência e vivência acumuladas durante mais de duas décadas, não temos dúvida em afirmar que, entre a arbitragem e a mediação, esta última é muito mais adequada para a esfera trabalhista, pois constitui moderna técnica de negociação assistida, coadjuvante com os objetivos de entidades como a OIT, ONU, OEA e projetos como NAFTA e MERCOSUL.

O mediador, pessoa imparcial, preparada e de confiança das partes, nada impõe, mas estimula a criatividade das partes na procura de opções para um acordo, buscando intercâmbio de posições e opiniões, transformando adversários em colaboradores, conseguindo, na maioria das vezes, restaurar a harmonia entre os litigantes. Além disso, a mediação é um processo absolutamente informal, movido pelo bom-senso, parcimônia, criatividade e muito equilíbrio, sendo as soluções encontradas muito mais duradouras e personalizadas, daí por que através dela obtém-se excelentes resultados no aprimoramento da produtividade, qualidade dos produtos e melhora das organizações, prevenindo-se, evidentemente, pleitos judiciais e conflitos internos.

A arbitragem, embora constitua uma forma heterônoma de solução de conflitos, obedecendo a regras às vezes rígidas, com a nomeação de um terceiro para impor a solução do conflito, ainda é melhor do que a solução estritamente judicial, pois além de terem as partes a liberdade de escolha do árbitro, a respectiva sentença não está sujeita a recurso ou homologação judicial, pelo que, desde já, se elimina o maior problema que afflige o jurisdicionado brasileiro: a demora insuportável de um comando judicial.

Indiscutivelmente, a solução negociada dos conflitos de trabalho é a melhor e mais adequada para o Brasil, que, como muitos outros países do mundo entrará no terceiro milênio como partícipe da globalização da eco-

nomia. Mas, como nossa cultura sempre foi voltada para a solução estatal dos problemas trabalhistas, encontramos dificuldades para implementar modernas formas de solução de tais problemas, sendo necessário começar incentivando a negociação coletiva, pela mediação, para após — se esta não surtir efeito — passar-se para a arbitragem, cujo processo, embora classificado como forma heterônoma, ainda é muito melhor do que a solução estatal, porque buscada em consenso pelas partes que resolvem atribuir a terceiro, excepcionalmente, tarefa que não conseguiram executar.

Porém, tanto o mediador, como o árbitro, para cumprirem com êxito seus misteres, precisam estar bem preparados tecnicamente e conhecer as questões e circunstâncias fáticas que envolvem o conflito de trabalho; precisam conhecer os problemas econômicos, sociais e políticos do país; precisam conhecer modernas técnicas de negociação coletiva; finalmente, precisam ter experiência e vivência prática com relação a todas as questões anteriores, para não se desvencilhar do seu norte, que é o bom-senso.

Embora a mediação possa ser feita por mediadores particulares e oficiais, no âmbito trabalhista esta tarefa historicamente foi confiada ao Ministério do Trabalho (art. 616, § 1º, da CLT), enquanto que a arbitragem foi recentemente atribuída ao Ministério Público do Trabalho, pela Lei Complementar 75/93 (art. 83, inciso XII). Entretanto, todo árbitro é antes de tudo um mediador, e o *parquet* trabalhista vem procurando dar a sua contribuição absolutamente necessária neste primeiro momento de transformação do sistema negocial brasileiro, atuando mais como mediador para aproximar as partes na busca de soluções espontâneas. Para isso, vem preparando seus quadros, inclusive em cursos sobre negociação coletiva e relações de trabalho na OIT, que serão, por inevitável, intensificados. Como já é de se prever, o poder normativo da Justiça do Trabalho não tem vida longa; se não for extinto, pelo menos há de sofrer consideráveis alterações. Esse processo de alterações já se iniciou na prática com recente decisão do Supremo Tribunal Federal, restringindo o poder normativo da Justiça do Trabalho. Por oportuno e nesse contexto, convém ressaltar que o *parquet* trabalhista é uma das instituições em que a sociedade deposita confiança, e, por isso, pode e deve se qualificar para desenvolver a tarefa de mediação e arbitragem dos conflitos coletivos de trabalho, juntamente com o Ministério do Trabalho, que também necessita passar por grandes reformulações, abrindo caminho para a verdadeira negociação dos conflitos trabalhistas.

Uma coisa é certa: estamos prestes a entrar no terceiro milênio, envoltos por muitas mudanças, e uma delas, que já estamos vivendo, é o processo de globalização que atinge o mundo inteiro e reclama qualidade e competitividade dos produtos brasileiros; reclama qualificação da mão-de-obra; reclama mudanças de comportamentos no sindicalismo, do empresariado e do Estado, através das suas instituições constituídas; reclama, enfim, muito diálogo, transformando adversários de ontem em parceiros do futuro. Por isso, não podemos ter medo e evitar mudanças, mesmo que estas, que são necessárias para a sociedade como um todo, atinjam interesses pessoais e localizados.

2.3. Solução Rápida e Qualificada dos Conflitos, pelo Judiciário

As soluções anteriormente sugeridas, à evidência, não acabarão com os conflitos trabalhistas, mas com certeza contribuirão para a sua diminuição. No entanto, aqueles que baterem às portas do Judiciário precisam de soluções rápidas e qualificadas, porquanto é dever do Estado fornecer ao cidadão uma prestação jurisdicional rápida, justa e adequada. Por isso, outras medidas são necessárias, como passaremos a sugerir.

2.3.1. Recursos Procrastinatórios e Litigância de Má-fé

Para se atingir o desiderato da agilização do processo, é preciso, pela reforma que se pretende fazer no Judiciário, olhar para a Justiça do Trabalho e incentivar a diminuição do número de recursos, hoje exageradamente existente, até em quantidade superior ao que existe na Justiça comum, o que constitui uma grande contradição levando-se em conta os princípios que norteiam o processo do trabalho, como, por exemplo, a celeridade processual, a simplificação dos atos processuais, o *jus postulandi*, etc.

Mas, não basta simplesmente diminuir o número de recursos. É indispensável, com ou sem reforma, punir a parte que se utiliza indevidamente deles simplesmente com o objetivo de procrastinar o andamento do processo, considerando-a litigante de má-fé e aplicando-se-lhe as condenações decorrentes, nos termos dos artigos 17 e 18 do CPC. A lealdade processual é um princípio que informa e norteia todos os ramos do processo, exatamente para se evitar que os litigantes se utilizem indevidamente do processo para atender seus interesses. Aliás, como é de todos sabido, hoje, pela demora de um processo trabalhista, representa bom negócio não se cumprir a legislação do trabalho e simplesmente se fazer um irrisório acordo na primeira audiência, ou, então, esperar a solução final depois de alguns longos anos, tendo, como outra hipótese, nada sofrer, porque muitas vezes, com receio de não conseguir novo emprego, o trabalhador sequer reclama o cumprimento de seus direitos.

Como exemplo de abuso no processo para se procrastinar a solução do conflito, citamos a seguinte ocorrência real: não recebido um recurso ordinário, a parte interessada interpôs agravo de instrumento, o qual restou improvido pelo TRT. Não conformado, indevidamente o agravante interpôs agravo regimental, também improvido, como era de se esperar. Tudo fazendo em nome da ampla defesa, irresignado o agravante ofereceu um tal de agravo inominado, que não foi processado e contra o despacho respectivo, alegando a existência de direito líquido e certo, esse agravante impetrou medida de segurança, evidentemente denegada pelo tribunal. Agora, publicada a decisão, aguarda-se o próximo ataque! Espera-se, também, se lhe aplique uma boa litigância de má-fé.

2.3.2. Depósito Prévio Recursal Igual ao Valor da Condenação

Outra medida necessária é a exigência do depósito recursal limitado apenas ao valor da condenação. Não é crível que alguém deva, por exem-

plo, R\$ 50.000,00 (fixados na condenação) e recolha como depósito prévio, no recurso ordinário, apenas R\$ 2.446,86, e no de revista, R\$ 4.893,72 com o direito de provocar uma espera na solução final do conflito por mais alguns longos anos na fase de conhecimento e outros tantos na execução, como ocorre atualmente. Primeiro, porque a finalidade precípua do depósito prévio recursal no nosso ordenamento jurídico é a garantia da execução, a favor do reclamante, a qual não está sendo cumprida. Segundo, porque esse depósito, além da finalidade acima, pode ter outra, qual seja, de se prestar como pressuposto recursal, tendente mesmo a dificultar o ingresso abusivo de recursos, como foi o objetivo do legislador da Lei n. 8.542/92, que, no art. 8º, embora limitando o valor desse depósito, exigiu-o nos embargos e em qualquer recurso subsequente, inclusive nos dissídios coletivos. A regra, no entanto, não vingou em razão de ter o C. TST abrandado esse entendimento por meio da Instrução Normativa n. 3/93, que no seu item V chegou a dizer expressamente que o depósito prévio recursal em dissídio coletivo não é exigido, pois a regra legal apenas atribuiu valor ao recurso inerente para efeito de cálculo das custas processuais, não obstante tenha o C. STF, logo em seguida, negado liminarmente o pedido de suspensão de referida disposição legal, inquinada de inconstitucional (ADIn n. 884-6-DF, Rel. Min. Francisco Rezek, 8.10.92, LTr 57-12/1435), com o seguinte argumento, entre outros:

Não me parece que a exigência de depósito atente contra a prerrogativa que a Constituição assegura. Mesmo quando o depósito que se exige dentro de determinada trilha processual não seja estritamente destinado a garantir a execução. Ele pode não ter esse propósito, mas não há de ser entendido, pelo só fato de existir, como um obstáculo à fluência normal dos recursos.

O certo é que até hoje, mesmo contrariando manifestação da mais alta Corte Judiciária, não se aplicam rigorosamente as regras legais referidas sobre depósito prévio recursal, cuja consequência é o aumento indiscriminado dos recursos procrastinatórios e a demora insuportável da solução dos processos.

2.3.3. Diminuição das Hipóteses do Recurso de Revista

De acordo com o que dispõe o artigo 896, da CLT, são as seguintes as hipóteses de cabimento do recurso de revista: divergência jurisprudencial na interpretação de dispositivos de lei federal, de lei estadual, convenção e acordo coletivos de trabalho, sentença normativa e de regulamento empresarial de observância obrigatória em área que exceda a jurisdição do tribunal prolator da interpretação divergente, e no caso de violação de literal disposição de lei ou da Constituição Federal.

O recurso de revista, como se infere do aludido dispositivo legal não objetiva corrigir injustiças ou reapreciar provas, mas busca a uniformização da jurisprudência e o restabelecimento da norma legal ou constitucional violada. Quanto a este último, nos parece correto o objetivo dentro da atual

estrutura judiciária trabalhista de três graus. Mas, de outro lado, achamos totalmente incorreto e prejudicial, no aspecto da agilização do processo, a pretensão de uniformizar jurisprudência num país da extensão do Brasil, com peculiaridades e características tão díspares. Não é crível se pretender dar o mesmo tratamento a situações fáticas semelhantes, mas ocorridas, por exemplo, nos Estados de São Paulo e de Rondônia. As circunstâncias envolvidas são diferentes e ficam realmente distantes da percepção dos julgadores do TST.

Desta forma, urge que se altere a redação do artigo 896 da CLT, para se permitir o recurso de revista apenas na hipótese de violação frontal à lei federal e à Constituição da República, com o que se eliminará elevado número de recursos de revista desnecessários perante o TST, além de outros tantos agravos de instrumento, desafogando-se aquela superior instância, aliás, sem qualquer infringência ao princípio da ampla defesa, pois esta pode ser exercida com abundância nas instâncias inferiores, perante as Juntas de Conciliação e os TRTs.

2.3.4. Dissídio de Alçada. Aumento do Valor de 2 Salários Mínimos

Também merece alteração o tratamento dado aos dissídios de alçada da Junta, com o valor da causa fixado em até 2 salários mínimos, cujo procedimento é sumário e simplificado, e só autoriza recurso em se tratando de matéria constitucional, como previsto no artigo 2º e parágrafos, da Lei n. 5.584/70.

Primeiro, quanto ao seu valor que está fixado irrisoriamente em 2 salários mínimos, hoje importando em R\$ 240,00.

Relevante notar, por oportuno, a preocupação do legislador comum da Lei n. 9.099/95, que trata dos Juizados Especiais de Pequenas Causas, cujos processos deverão ser orientados pelos critérios de simplicidade, informalidade, economia processual e celeridade, em causas com valores de até 40 vezes o salário mínimo (R\$ 4.800,00).

No processo do trabalho, como percucientemente alertado por *Júlio Bernardo do Carmo* (LTr Editora, Suplemento n. 40/93, pág. 259), *“é do interesse da comunidade jurídica que as causas de valor ínfimos sejam irrecorríveis, máxime na esfera laboral, onde o direito do recurso ilimitado aniquilaria o caráter alimentar dos salários, deixando à míngua o assalariado, enquanto o processo tramitasse, indolente e indiferente, pelas vias recursais”*.

Exemplos de restrição ao duplo grau de jurisdição no processo comum temos nas Leis n. 6.825/80 (art. 4º) e 6.830/80 (art. 34), as quais estabeleceram que, das sentenças proferidas por juízos federais em que interessadas na condição de autoras, rés, assistentes ou oponentes a União, autarquia e empresas públicas federais e naquelas referentes aos executivos fiscais de valor igual ou inferior a 50 OTNs, só cabem embargos infringentes e de declaração, ressalvando-se, na primeira, as matérias constitucionais, conforme Súmula 246, do antigo TFR. Essa alteração depende, evidentemente, de lei.

Segundo, no que diz respeito ao procedimento a ser adotado pela Junta, que, no § 3º do art. 2º, da mencionada Lei n. 5.584/70, se estabelece deva ser mesmo simplificado, apenas com um resumo dos depoimentos e a conclusão da Junta quanto à matéria de fato, o que efetiva e verdadeiramente pouco ocorre no dia-a-dia das referidas Juntas. E, para se espantar qualquer dúvida, é necessário que se diga que o duplo grau de jurisdição constitui apenas um princípio insculpido a nível constitucional (art. 5º, inciso LV), quando diz que aos litigantes, em processo judicial ou administrativo, e aos acusados em geral, são assegurados o contraditório e a ampla defesa, com os meios e recursos a ela inerentes, pois como está consagrado em doutrina e na jurisprudência, a regulamentação desse princípio, com as hipóteses recursais e respectivos pressupostos, é tarefa do legislador infraconstitucional. Nesse sentido, é o entendimento do C. TST, como se vê do Precedente n. 11, da SDI, nos seguintes termos:

Alçada. Vinculação ao Salário Mínimo. Recorribilidade. O art. 5º, inc. LV e o art. 7º, inc. IV, da CF/88 não revogam o art. 2º, § 4º, da Lei n. 5.584/70.

O duplo grau de jurisdição, como se vê, é um princípio cuja regulamentação, com estabelecimento de hipóteses recursais e pressupostos, cabe ao legislador não-constitucional. De outro lado, a tendência, no nosso ordenamento jurídico, é de se flexibilizar esse princípio em todos os ramos do processo, na busca da celeridade processual que constitui um dos mais importantes princípios que norteiam o direito processual do trabalho, pelo qual se busca a implementação do respectivo direito material, consubstanciado quase sempre em verbas de caráter alimentar.

2.3.5. Confirmação de Sentenças pelos Tribunais, por mera Declaração

Nos tribunais trabalhistas, o número de processos cresce a cada dia, de forma assustadora e, como sabem aqueles que militam na Justiça Obreira, em cerca de setenta por cento dos casos, as sentenças de primeira instância são simplesmente confirmadas, depois de muito trabalho e tempo desperdiçados em tarefas claramente repetitivas. Uma solução prática e objetiva que pode e deve ser implementada por alteração legal é facultar aos juízes, no caso de integral manutenção da decisão recorrida, a confirmação da mesma, por mera declaração sucinta, sem necessidade de elaboração de acórdão fundamentado, quando, além de tudo e em muitos casos, o relator, que concorda *in totum* com a sentença atacada, tem de fazer até um certo malabarismo, procurando sinônimos para não repelir os próprios termos usados pelo juízo de primeira instância.

E essa alternativa está em perfeita consonância com o comando constitucional estabelecido no inciso IV, do art. 93, da Constituição, no sentido de que sejam fundamentadas todas as decisões judiciais, porquanto, como se infere da presente proposição, o tribunal estará adotando os fundamentos do juízo prolator da decisão que se pretende reformar e, assim, ofere-

cendo elementos para eventual recurso pela parte interessada. Além do mais, objetiva-se, com isso, atender aos mais importantes princípios do processo do trabalho, quais sejam a simplificação dos atos processuais, a concentração desses atos, a celeridade e oralidade, permitindo, enfim, que cada juiz aumente consideravelmente a sua produtividade em benefício dos jurisdicionados.

Expediência nesse sentido estamos adotando no Ministério Público do Trabalho da 15ª Região, na emissão de pareceres — para quem, evidentemente, não há o óbice do inciso IV, do art. 93 da Constituição, porque não se trata de decisão — com excelentes resultados na agilização dos processos e sem nenhum prejuízo para as partes.

O certo é que precisamos, para atingir o objetivo da prestação jurisdicional célere, ser criativos — nós, os aplicadores do direito e o legislador — usando métodos racionais e eficientes, inclusive bem utilizando a informática, a telemática e demais meios modernos criados pela tecnologia e pela inteligência humana. Não devemos simplesmente nos fechar para as mudanças necessárias, porque o Direito, como ciência social, é quem mais deve estar atento e acompanhar a evolução dessa ciência, lembrando-se, por oportuno, que os códigos devem estar a serviço dos fatos sociais, e não estes a serviço daqueles.

2.3.6. Coletivização da Prestação Jurisdicional: Tendência e Necessidade do Processo Moderno

No passado prevaleceu, em todo o mundo, o império do individualismo, inclusive no tocante à prestação jurisdicional. Esse entendimento, porém, não mais se coaduna com uma nova visão de Estado moderno, voltado para o estado de direito e para a defesa dos direitos indisponíveis da sociedade, como vem ocorrendo em todo o mundo civilizado, que se preocupa com a efetividade da prestação jurisdicional. Eis a razão da tendência mundial à coletivização do processo, com a defesa dos interesses difusos e coletivos, os chamados direitos das comunidades.

No Brasil, o primeiro passo foi dado com a Lei 7.347/85, que regulamentou a ação civil pública na Justiça Comum, para a defesa do meio ambiente, do consumidor, do patrimônio artístico, estético, histórico, turístico e paisagístico, posteriormente alterada pelo Código do Consumidor, para, no âmbito dessa ação, incluir a defesa de qualquer outro interesse difuso e coletivo. Em 1990, por determinação da Constituição Federal (arts. 5º, inciso XXXII, 170, inciso V e 48, das Disposições Transitórias), foi promulgada a Lei 8.078, denominada Código de Proteção e Defesa do Consumidor, que representa o que de mais moderno existe em termos de processo e de incentivo à coletivização da prestação jurisdicional. Essa lei, como se vê do seu artigo 104, trata da questão da litispendência entre ações coletiva e individual, prestigiando aquela, bem como dos efeitos da coisa julgada, de forma moderna e arrojada.

No âmbito do Processo do Trabalho, tivemos a edição da Lei Complementar 75/93, que no art. 83 e seguintes, regulamentou as atribuições do

Ministério Público do Trabalho perante a Justiça do Trabalho, com destaque especial para a ação civil pública (art. 83, inciso III), a qual, especialmente a partir da Lei Complementar 75/93, vem sendo utilizada, em todo o Brasil, pelo *parquet* trabalhista com serenidade e muito sucesso, prevenindo inúmeros conflitos futuros, individualizados, perante a Justiça do Trabalho. Isto decorre do fato de que a ação civil pública para a defesa de interesses difusos e coletivos, consistentes em obrigação de fazer ou não fazer, possibilita a cominação de multa diária (*astreinte*) em valores elevados e suficientes a desestimular os infratores da lei, obrigando-os à adequação legal, o que não ocorre na ação individual de caráter indenizatório, cujo *quantum* fica restrito ao valor devido ao reclamante, que ainda pode ser reduzido na hipótese de acordo (com o qual, premido pela necessidade, aceita o trabalhador, quase sempre), ou simplesmente pela longa demora do processo.

Este importante e moderno instrumento processual — ação civil pública — precisa mesmo ser prestigiado na Justiça do Trabalho, o qual, bem utilizado, não só pelo Ministério Público do Trabalho, mas também pelos outros legitimados, inclusive e sobretudo os sindicatos, certamente contribuirá em muito para a prevenção de conflitos trabalhistas futuros e para a coletivização do processo.

E por oportuno, embora em poucas palavras, cabe um registro de repúdio a uma corrente de entendimento, embora minoritária, que vem rejeitando a legitimação dos sindicatos para proporem ações civis públicas. Isto porque essa autorização está sediada na Constituição Federal (artigo 129, § 1º) e regulamentada na Lei 7.347/85, cujo artigo 5º, parte final, refere-se expressamente às associações, dentre as quais, e por evidência, estão os sindicatos, como associações civis que são, cuja melhor doutrina a respeito, assim se manifesta: *Na defesa dos direitos difusos e coletivos têm os sindicatos legitimação autônoma para a condução do processo, já que possuem natureza jurídica de associação civil* (Nelson Nery Júnior e Rosa Maria Andrade Nery, in "CPC comentado", pág. 1.026, RT — Legislação, 1994, SP).

Digno de relevo neste processo forâneo é a utilidade da substituição processual, também com assento na Constituição (art. 8º, inciso III), que assegurou aos sindicatos a defesa dos direitos e interesses coletivos e individuais das respectivas categorias, inclusive em questões judiciais e administrativas, regulamentada pela Lei 8.073/90, cujo artigo 3º estabeleceu que *As entidades sindicais poderão atuar como substitutos processuais dos integrantes da categoria*.

O que nos falta, na verdade, é aplicar verdadeiramente esses comandos legais na esfera trabalhista, sem receio e principalmente sem preconceito, para o bem da própria Justiça do Trabalho e sobretudo do jurisdicionado, que será premiado com a tão almejada celeridade processual. Especialmente com relação ao importante instituto da substituição processual

no âmbito trabalhista, manifestou-se recentemente o ilustre Juiz do Trabalho, *Cláudio Armando Couce de Menezes*, em trabalho intitulado "O Juiz à Luz da Efetividade e da Instrumentalidade do Processo" (Suplemento Trabalhista n. 066/97), nos seguintes termos:

O colendo TST, na contramão da evolução, editou a Súmula 310, como se legislador fosse, amesquinhando a substituição processual. O Excelso STF, inobstante, tomou direção oposta ao rejeitar a ultrapassada tese daquela Corte Trabalhista, como se constata abaixo:

"Sindicato de servidores federais, em uma unidade da Federação, que reivindica igualdade de vencimentos para certa categoria funcional, tendo em conta os vencimentos de outra categoria funcional. Legitimidade ativa do Sindicato requerente. Constituição, art. 8º, III" (Rel. Min. Néri Silveira, STF, MI 3.475/400, Ac. TP, 7.5.93).

Cândido Dinamarco (obra citada) a propósito ensina que a "regra da legitimação individual (art. 6º do CPC) afunila a estrada e dificulta a maior participação" (do jurisdicionado no Judiciário).

Com efeito, os dois institutos mencionados — a ação civil pública e a substituição processual — se bem utilizados contribuirão, com certeza, para a modernização do processo do trabalho, não só com sua coletivização e agilização, mas também com o seu barateamento.

2.3.7. Criação de um Código de Processo do Trabalho

O nosso procedimento trabalhista é regido por escassas e, em muitos casos, ultrapassadas disposições procedimentais constantes do Título X da CLT e de poucas normas suplementares, especialmente as Leis 5.584/70, 7.701/88 e Decreto-lei n. 779/69, quando, na verdade, precisa-se de um Código de Processo do Trabalho próprio, que leve em conta os princípios, peculiaridades e características deste importante ramo do processo comum. E se ainda não temos um código próprio, é por falta de vontade política, pois inúmeros projetos já foram encomendados, mas infelizmente arquivados.

Não obstante e enquanto não tivermos uma regulamentação própria e adequada, devemos aplicar subsidiariamente as normas processuais comuns, quando compatíveis com o processo do trabalho, mediante as regras estabelecidas no artigo 769 da CLT, que são: omissão na CLT e nas leis processuais trabalhistas suplementares e compatibilidade das normas emprestadas com este ramo especial do processo.

Assim, não devemos relutar em aplicar, subsidiariamente na esfera trabalhista, regras do processo comum, principalmente normas que foram inseridas no nosso ordenamento para modernizar e agilizar o processo, como é o caso das recentes alterações do CPC e do Código de Proteção e Defesa do Consumidor, este que constitui uma das mais modernas e arrojadas normas à disposição do jurisdicionado, fixando regras que são ab-

solutamente compatíveis com o processo do trabalho, como aquelas que tratam da inversão do ônus da prova em favor do consumidor, quando verossímil a alegação ou no caso de hipossuficiência deste (art. 5º, inciso VIII), da defesa dos interesses difusos e coletivos em juízo (art. 81), dos efeitos da coisa julgada e da litispendência (arts. 103 e 104), entre outras não menos importantes, visando a efetividade do processo e do direito material que ele protege.

Como disse o saudoso *Coqueijo Costa* ("O Direito Processual do Trabalho e o Código de Processo Civil de 1973", LTr Editora, 1975, pág. 11), "*O processo não é um fim em si mesmo, mas um instrumento de composição de lides, que garante a efetividade do direito material*".

Em sintonia com esse pensamento, lecionou *Ada Pellegrini Grinover* ("Processo do Trabalho e Processo Comum", Revista de Direito do Trabalho n. 15, pág. 87) que "*a instrumentalidade do processo que, conquanto autónomo, está conexo à pretensão de direito material e tem como escopo a atuação da norma objetiva e a viabilização da tutela do direito violado ou ameaçado. O processo, o procedimento e seus princípios tomam feição distinta, conforme o direito material que se visa proteger*".

3. CONCLUSÕES

Muitas são as causas do agravamento da demora da prestação jurisdicional trabalhista, da mesma forma que inúmeras são as soluções possíveis para, pelo menos, se amenizar a agonia do jurisdicionado e de toda a sociedade, que paga bem por um serviço que não lhe é prestado com efetividade, como hoje é reconhecido por todos ou pelo menos por aqueles que querem enxergar a realidade.

A nossa intenção, com estas breves reflexões, não é de criticar por criticar, mas de, como conhecedor dessa realidade, oferecer sugestões decorrentes da experiência e vivência acumuladas, dentro da nossa ótica, evidentemente, a fim de que se altere a lei naquilo em que pertinente, mas, também, que se altere a filosofia cultural de todos aqueles que operam com o direito do trabalho e o respectivo processo que lhe dá efetividade, banindo-se conceitos e preconceitos incompatíveis com novos tempos.

É certo que tais sugestões são poucas e límidas, mas, somadas a outras que vêm sendo discutidas, podem contribuir com a tarefa de reformulação do procedimento jurisdicional trabalhista, o que — diga-se a bem da verdade — já está ocorrendo de fato e em parte, em diversos órgãos da Justiça do Trabalho e do Ministério Público do Trabalho, através de mutirões para acelerar o julgamento das demandas trabalhistas. É claro que só isso não basta, como está demonstrado nas linhas antes transcritas, porquanto não é possível se trabalhar a vida inteira na base de mutirões. É necessário que se evite a chegada de exagerado número de conflitos perante o Judiciário, e para aqueles inevitáveis, que se adote procedimentos modernos e racionais que permitam a todos que atuam na Justiça do Trabalho a trabalhar dentro de uma normalidade, a fim de que as soluções sejam rápidas, mas, também, qualificadas.

Maio de 1997.