

SEÇÃO ESPECIAL — TRABALHO ACADÊMICO

A JUSTIÇA DO TRABALHO NO TERCEIRO MILÊNIO

CAMILA PAULETTI GONÇALVES^(*)

"É, num certo sentido, pelo trabalho que o homem se torna mais homem".

João Paulo II

INTRODUÇÃO

O caminho trilhado pela Justiça do Trabalho, desde a sua instituição até os dias atuais, é fruto da relevância que os direitos laborais adquiriram, gradativamente, na sociedade brasileira durante o passar dos anos.

De fato, percebeu-se a necessidade da criação de uma Justiça ágil e célere, que fosse capaz de solucionar, com eficiência, os conflitos existentes entre empregados e empregadores; dado o inegável caráter alimentar do salário.

No entanto, como ressalta *Ives Gandra da Silva Martins Filho*⁽¹⁾, ministro do Tribunal Superior do Trabalho:

"(...) nos últimos anos, a evolução do Processo Civil não foi acompanhada pelo Processo do Trabalho, fazendo com que aquele passasse à frente deste, com inovações que modernizaram a Justiça Comum, equipando-a com procedimentos próprios da Justiça do Trabalho (notificação postal e juizados especiais de pequenas causas com busca preponderante da conciliação) e dotando-a de outros que não chegaram a ser aproveitados pela Justiça Laboral e que a fariam mais dinâmica".

(*) Estudante do 5º ano da Faculdade de Direito de Sorocaba, 1ª colocada no Concurso de Monografias instituído em comemoração ao 15º Jubileu do TRT da 15ª Região, tendo como tema "A Justiça do Trabalho no Terceiro Milênio".

(1) Retirado de: <http://www.jus.com.br/doutrina/trab2000.html>; em dezembro/2001.

Chegou a ser proposta, na Reforma do Judiciário, a extinção da Justiça do Trabalho, com sua assimilação pela Justiça Federal (cfr. Relatório do Dep. *Aloysio Nunes Ferreira*), o que não ocorreu, haja vista a aprovação da Emenda Constitucional n. 24/99, que extinguiu a representação classista, sem que isso representasse a extinção da Justiça do Trabalho, uma vez que esta foi mantida na proposta de Reforma do Judiciário.

Um dos grandes problemas da Justiça do Trabalho nesse início do terceiro milênio tem sido exatamente esse: encontrar um novo perfil, mais técnico e dinâmico, pois para o cidadão comum o Processo tornou-se algo imortalizado por *Franz Kafka* como um conjunto de atos misteriosos e sem sentido que caminham para lugar nenhum, produzindo, quase sempre, um resultado injusto e inexplicável.

Neste trabalho pretende-se realizar uma breve análise dos fatos e eventos que transformaram a Justiça do Trabalho no século XX, apontando-se os possíveis contornos laborais do novo milênio, somados ao papel da Justiça.

1. CONSIDERAÇÕES GERAIS ACERCA DA HISTÓRIA DO DIREITO DO TRABALHO

As ocorrências externas, ao final do século XIX e início do século XX, não obstante a diferença de momento histórico e a velocidade que adquiriram os atuais meios de comunicação, influenciaram a solidificação do Direito brasileiro. Estudiosos do Direito do Trabalho no Brasil vislumbram-lhe três fases: a primeira inicia-se com a Independência da República, em 1888, indo até a Abolição da Escravatura. É então que nasce o Direito Comercial que vai incluir alguns institutos, posteriormente específicos do Direito do Trabalho. O segundo período, que ali começa, prolonga-se até a Revolução de 1930, quando se produziu alguma legislação de cunho trabalhista, na esteira dos acontecimentos a nível mundial, relativos, dentre outros, à duração do trabalho do menor e da mulher. Na terceira fase, que se dá a partir de 1930 e se estende até nossos dias, se destaca a ocorrência de intensa produção de normas e uma maior organização do Direito do Trabalho.

A crise de 1929, determinada pela quebra da Bolsa de Nova York, precipitou a Revolução de 1930. Sob o pretexto de defender os interesses da cafeicultura, o presidente Washington Luís, oriundo de São Paulo, lançou outro paulista como candidato à sucessão — Júlio Prestes, do PRP — rompendo a tradicional política do “café-com-leite”. O Partido Republicano Mineiro determinou a apresentação da candidatura do gaúcho Getúlio Vargas à Presidência. Este assumiu o Governo Provisório, após a deposição de Washington Luís pelos Militares.

A era Vargas foi marcada pela centralização e estimulou a expansão das atividades econômicas e urbanas, havendo deslocamento do eixo produtivo do campo para a indústria. Ocorreu a implantação de extensa legislação trabalhista para os trabalhadores urbanos e a industrialização rece-

beu apoios decisivos, através de projetos oficiais nas áreas siderúrgicas e petrolíferas. Em 1940 foram instituídos o imposto sindical e o salário mínimo. A Consolidação das Leis do Trabalho entrou em vigor em 1943.

O Regime Militar, instaurado em 31 de março de 1964 e que perdurou até a abertura política ocorrida em 1985, foi marcado pela luta e pela tortura. As ações políticas violentas buscaram respaldo no milagre econômico, que se estendeu de 1969 a 1973. Nessa época o PIB ostentava números invejáveis: aproximadamente 11,2% ao ano e a inflação média anual não superava 18%. O governo Geisel, todavia, enfrentou sérias dificuldades econômicas, que colocaram em risco o Regime Militar. A dívida externa passou a apresentar números preocupantes, a inflação agudizava-se e a crise internacional do petróleo batia às portas do país. A oposição cresceu nas eleições de 1978. A crise econômica abalou as estruturas do país, que sofreu com a inflação e a recessão. Em janeiro de 1985, o Colégio Eleitoral elegeu Tancredo Neves e o processo eletivo encerrou a ditadura militar, completando-se o processo de redemocratização do país com a nova Constituição promulgada em 05.10.88.

A década de 80 teve por estigma a crise da dívida. Os países subdesenvolvidos e aqueles em desenvolvimento — estes presentemente denominados emergentes — restaram imobilizados por um decênio. Sua economia pouco cresceu e o panorama, de maneira geral, foi de recessão.

2. AS RELAÇÕES DE TRABALHO CONTEMPORÂNEAS

A década de 90 e o início deste século são marcados preponderantemente pelo desemprego. O tema ganha destaque no mundo inteiro e ocupa a agenda de dez entre dez governantes. Estão distantes os anos de pleno emprego, vividos pelas nações industrializadas entre o final da I Guerra Mundial e até o começo dos anos 70, com taxas de desocupados variando entre 2% e 3%. Hoje o desemprego é estrutural, aquele que não é motivado por nenhuma crise determinada da economia, contrariamente ao desemprego desestrutural, produzido por épocas de recessão. O empregado dispensado não consegue outro posto de trabalho.

A Organização Internacional do Trabalho⁽²⁾ noticia que cerca de 30% da força de trabalho do mundo encontra-se desempregada ou subempregada. Tanto representa cerca de um bilhão de pessoas sem as condições mínimas de sobreviver com relativa dignidade.

Os países mais desenvolvidos, a exemplo do Japão e da Alemanha, não se acham imunes ao problema. Pesquisa realizada em 2000 demonstrou que o desemprego é a principal causa de angústia para pelos 71% dos alemães. Em junho de 2000, no Japão pelo menos 10% de sua força de trabalho estava desocupada.

(2) Retirado de <http://www.ilo.org/public/portugue/region/ampro/brasil/brasil/info/info.htm>; em dezembro/2001.

Na Europa, durante a década de 90, consoante dados divulgados pela OIT, desapareceram cinco milhões de empregos. No final de 2000 havia 3,11 milhões de desempregados na França. Na Grécia o índice de desemprego é de 10,4%, na Itália de 12,1% e na Bélgica de 12,7%.

O assunto também perturba a paz de 72% dos franceses e 78% dos espanhóis. Estes atingiram, no final do século XX, recorde europeu, registrando taxa de desemprego igual a 22,8%.

No Brasil somente 45% dos trabalhadores estão formalmente empregados no regime da CLT. Os outros 55% usam uma série de expedientes legais, semilegais ou totalmente ilegais para evitar a CLT. Cada emprego efetivo custa 102,06% do que é pago a cada trabalhador. Esse percentual é resultado do seguinte cálculo, segundo fontes da Confederação Nacional da Indústria (CNI): obrigações sociais, como previdência social, FGTS e outros, chegam a 35,80%; o tempo não trabalhado, como repouso semanal, férias, etc., é de 38,23%; e encargos, como 13º salário, somam 13,48%; já a incidência do imposto em cascata sobre esses três itens chega a 14,55%.

É em virtude dessa realidade atuante do desemprego, em contraposição à rigidez da legislação, que se semeou na Europa um movimento de idéias em torno dos institutos da flexibilização e desregulamentação das leis trabalhistas.

3. A FLEXIBILIZAÇÃO DAS NORMAS TRABALHISTAS

Uma das palavras mais mencionadas ultimamente pelos empresários, por representantes governamentais, por estudiosos e por dirigentes sindicais é flexibilização. Segundo o empresariado, é cada vez maior a necessidade de as empresas serem capazes de responder rapidamente às mudanças ocorridas no mundo dos negócios. Com o aumento da concorrência, as empresas que conseguem adaptar-se primeiro às mudanças ocorridas nos mercados são aquelas que se posicionam melhor e têm mais condições de serem mais bem sucedidas.

O termo "flexibilização", a rigor, não é encontrado nos léxicos. No entanto, com significado semelhante dado por expressiva parte da doutrina, encontra-se o termo "flexibilidade", que é qualidade do que é flexível.

Portanto, ser flexível, isto é, ser capaz de se ajustar rapidamente e ao menor custo possível às flutuações dos mercados, é um objetivo cada vez mais perseguido no mundo empresarial.

No que pertine ao Direito do Trabalho, objeto principal da flexibilização em estudo, importante ressaltar a diferença conceitual entre a flexibilização e a desregulamentação. Segundo *Amauri Mascaro do Nascimento*⁽³⁾:

"Flexibilização do direito do trabalho é a corrente de pensamento segundo a qual necessidades de natureza econômica justificam a

(3) Amauri Mascaro do Nascimento, "Conflitos Coletivos de Trabalho", p. 120.

postergação dos direitos dos trabalhadores, como a estabilidade no emprego, as limitações à jornada diária de trabalho, substituídas por um módulo anual de totalização da duração do trabalho, a imposição pelo empregador das formas de contratação do trabalho moldadas de acordo com o interesse unilateral da empresa, o afastamento sistemático do direito adquirido pelo trabalhador e que ficaria ineficaz sempre que a produção econômica o exigisse, enfim, o crescimento do direito potestativo do empregador”.

Já a desregulamentação do direito do trabalho seria uma forma mais radical de flexibilização, na medida em que o Estado retiraria toda a proteção normativa conferida ao trabalhador (inclusive as garantias mínimas), permitindo que a autonomia privada, individual ou coletiva, regulasse as condições de trabalho e os direitos e obrigações advindos da relação de emprego. Note-se que a flexibilização pressupõe a intervenção estatal, ainda que para assegurar garantias mínimas ao trabalhador (ou a sociedade — uma vez tratar-se de direitos indisponíveis), com normas gerais abaixo das quais não se poderia conceber a vida do trabalhador com dignidade.

Pois bem. A doutrina ou princípio da flexibilização surgiu na Europa dos anos 60. Na Itália, a flexibilização das normas trabalhistas evoluiu muito na segunda metade da década de 70, devido à excessiva rigidez da legislação italiana sobre salários.

Observa-se que a Inglaterra e a Holanda, que flexibilizaram sua regulamentação laboral, têm taxas de desemprego bem menores do que a Alemanha, apesar de todos esses três países apresentarem grau similar de globalização e desenvolvimento tecnológico.

A flexibilização pode se referir ao mercado de trabalho, ao salário, à jornada de trabalho ou às contribuições sociais. Trata-se de uma adaptabilidade das normas trabalhistas face às mudanças ou às dificuldades econômicas, sob a alegação de que a rigidez traria aumento do desemprego.

No caso do Brasil, de acordo com a Constituição de 88, *pode* haver redução de direitos trabalhistas em três casos, quais sejam: redução do salário (art. 7º, VI); redução da jornada de oito horas diárias (art. 7º, XIII) ou da jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento (art. 7º, XIV). Constitucionalmente, pois, apenas esses três direitos podem ser flexibilizados, cabendo às partes determinar as normas que passarão a reger suas relações, de acordo com seus interesses, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho — entendida aqui como misto de contrato e lei. Assim, é admitida a redução salarial, ou a diminuição da jornada de trabalho, muitas vezes em troca de garantias que, por força das circunstâncias aferidas, são mais vantajosas para determinada categoria de trabalhadores.

Todas essas medidas têm por objetivo reduzir os encargos que pesam sobre os salários, descongestionar a Justiça Trabalhista, ampliar o poder de negociação dos sindicatos e institucionalizar a livre negociação

entre o capital e o trabalho. Com isso, as empresas poderiam aumentar a competitividade numa economia globalizada onde só tem vez quem consegue operar com custos baixos.

O Projeto de Lei n. 5.483/2001, que flexibiliza a CLT, introduziu explicitamente o princípio que dá ao acordo ou convenção coletiva a mesma força que tem a lei. Esse projeto foi aprovado pela Câmara dos Deputados e está agora no Senado Federal. É mais um passo na direção da negociação.

No Japão o processo produtivo já é flexível, ou seja, só se contrata se existe necessidade. Não há mais contratos permanentes. O contrato é temporário e por produção. As pessoas são contratadas por um espaço de tempo para realizar uma tarefa específica.

No Brasil, em recente decisão do colendo Tribunal Superior do Trabalho⁽⁴⁾, a Seção Especializada em Dissídios Coletivos entendeu que se o interesse das partes na redução do intervalo da jornada de trabalho está explicitado em convenção coletiva, torna-se inexistível a autorização mediante inspeção prévia da autoridade do trabalho. Na ementa daquela decisão, ressalta-se que "dentro de uma flexibilização imposta também pela ausência de condições do Ministério do Trabalho de efetuar tais verificações, convém que se defira às partes o direito quando o poder público não pode dar cumprimento à incumbência que a Lei lhe defere".

Ocorre que para parte da doutrina, a flexibilização dos direitos trabalhistas sob a alegação de uma livre negociação entre capital e trabalho é uma forma de precarização. O economista *Cássio Calvete*, do DIEESE⁽⁵⁾, ressalta que "flexibilização é eufemismo, pois reflete uma retirada de direitos, que nada mais é do que precarizar".

Os opositores à idéia de flexibilização garantem que o Capital — que contrata — é sempre o lado mais forte, sendo capaz de impor a sua vontade. Logo, para compensar a fragilidade da força de trabalho — trabalhador —, há que existir limites, tanto à imposição da vontade das partes de contratarem, quanto restrições ao que for possível ser transacionado no plano das relações trabalhistas — objeto.

Em termos práticos, se não existissem normas sobre horário, jornada, feriados, dias de folga ou férias e outros limites, pelo ideário da livre negociação, as partes poderiam negociar, transacionar e até tudo suprimir. Haveria um quadro de super exploração.

Este quadro já existiu no Brasil, antes de 1930. Era a época da livre contratação. Como as partes eram livres e dentro da ótica liberal, o estado não se intrometia nas relações privadas de trabalho, não havia férias, trabalhava-se doze ou mais horas por dia; não havia a folga semanal; não

(4) Acórdão n. 1434, de 17.11.97 da Seção Especializada em Dissídios Coletivos do TST, publicado no DJ de 12.12.97, à p.65850. Recorrente: Ministério Público do Trabalho da 4ª Região. Recorridos: Sindicato das Indústrias Químicas no Estado do RS e Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Químicas e Plásticas de Estância Velha.

(5) Retirado de: <http://www.sinpro-rs.org.br/extra/dez01>; em dezembro/2001.

existia o salário mínimo nem carteira assinada. Foi uma época em que se obrigava os trabalhadores a de fato não terem direitos. O Estado, ao passar a tutelar as relações de trabalho em nome da paz social, da organização do trabalho e do próprio desenvolvimento do país fez surgir a legislação trabalhista de caráter público.

Não se pode afirmar, hoje, qual entidade coletiva localizada no interior da Amazônia ou nos recantos dos sertões do Brasil que, livremente, poderá negociar cláusulas da relação de emprego em pé de igualdade com entidades contratadoras, altamente globalizadas, poderosas, articuladas e modernas.

Porém, a despeito de opiniões a favor ou contrárias, já há algum tempo o Brasil, ao sabor das circunstâncias sócio-econômicas, vem flexibilizando suas normas trabalhistas.

HISTÓRICO DE LEIS QUE CONFIRMAM A TENDÊNCIA BRASILEIRA EM FLEXIBILIZAR AS NORMAS TRABALHISTAS:

1965 — Lei de greve (Lei n. 4.330)

Elimina o exercício do direito de greve, que foi assegurado pela Constituição de 1946.

Aprofunda as limitações ao direito de greve por normas posteriores, entre as quais se destacam a Constituição Federal de 1967, o Decreto-lei n. 1.632, de 1978, e a Lei de Segurança Nacional (LSN).

1965 — Lei n. 4.923/65

Trata da redução geral e transitória dos salários até o limite de 25%, por acordo sindical, quando a empresa fosse afetada por caso fortuito ou força maior em razão da conjuntura econômica.

1965 — Portaria n. 40

Disciplina o processo de eleições sindicais, que ficou sob total controle do Ministério do Trabalho.

1966 — FGTS (Lei n. 5.105)

Elimina a estabilidade no emprego, ao introduzir a demissão sem justa causa.

Torna flexível o regime de contratação/demissão. Prevê um depósito em conta individual de 8% do salário do mês, que pode ser retirado na demissão sem justa causa.

Possibilita à empresa ajustar-se ao mercado, via demissão, ou utilização de horas extras.

1974 — Contrato temporário de trabalho (Lei n. 6.019)

Possibilita a contratação de trabalhadores por um tempo determinado (3 a 6 meses).

No ato da demissão, dispensa o pagamento de aviso prévio e algumas multas rescisórias.

1994 — Medida Provisória n. 794

Promove a participação nos lucros e resultados. Pulveriza as negociações possibilitando a criação de sindicatos por empresa. Cria a possibilidade de se estabelecer salários variáveis entre os próprios trabalhadores que irão competir entre si.

1995 — Desindexação salarial

Com esta medida, a inflação passada deixa de existir, nenhum índice inflacionário poderá ser utilizado para cálculo de reposição ou reajuste salarial.

Tudo passa a ser enquadrado pelo plano econômico destinado a estabilizar a moeda.

1995 — Convenção 158 do OIT (Organização Internacional do Trabalho)

O governo brasileiro denunciou a convenção após tê-la ratificado em janeiro deste mesmo ano (essa convenção impõe limites para a demissão imotivada).

1997 — Salário Mínimo

Medida provisória que retira qualquer índice de reajuste para o salário mínimo.

Promove o achatamento do poder aquisitivo dos aposentados.

1998 — Medida Provisória 1.620 — Ultra-atividade dos acordos

Restringe o valor dos acordos ao período fixado que geralmente é de um ano, entre uma data base e outra.

1998 — Medida Provisória n. 1.709 — Banco de Horas

Modifica o parágrafo 2º do artigo 59 da CLT, prevendo que os excessos de horas trabalhadas pelo empregado em um período poderiam ser compensados num período de até um ano, flexibilizando a necessidade de acrescer-se um valor pecuniário à hora extra, que passou a ser, optativamente, compensada.

2001 — Lei complementar n. 110

Promove adesão dos trabalhadores para reaverem os expurgos aplicados ao FGTS com os planos econômicos Verão (1988) e Plano Collor (1990), mas não repõem todas as perdas.

Embora haja divergência sobre o que se deva entender por flexibilização do Direito do Trabalho — seja o total afastamento do Estado das relações de trabalho — até uma posição menos radical — uma adaptação da legislação de forma a permitir uma adequação às situações concretas — já se conseguiu, no Brasil, um consenso: algo precisa ser modificado.

Cautela é a palavra de ordem.

4. FATOS QUE MARCARAM A JUSTIÇA DO TRABALHO NA ÚLTIMA DÉCADA DO SÉCULO XX E INTRODUZIRAM SUA MODERNIZAÇÃO RUMO AO NOVO MILÊNIO

Entre os acontecimentos de maior destaque na Justiça do Trabalho nos últimos tempos estão as leis que estabeleceram o *Rito Sumaríssimo* (Lei n. 9.957/2000) e as *Comissões de Conciliação Prévia* (Lei n. 9.958/2000).

As duas leis estimulam a negociação.

A primeira, que pode ser usada em ações cujo valor não exceda a 40 salários mínimos estabelece que a apreciação da reclamação deverá ocorrer no prazo máximo de quinze dias do seu ajuizamento e o juiz dirigirá o processo com liberdade para determinar as provas a serem produzidas, considerado o ônus probatório de cada litigante, podendo limitar ou excluir as que considerar excessivas, impertinentes ou protelatórias, bem como para apreciá-las e dar especial valor às regras de experiência comum ou técnica. Interrompida a audiência, o seu prosseguimento e a solução do processo dar-se-ão, em regra, no prazo máximo de trinta dias.

A segunda, que pode ser usada em todo e qualquer impasse entre o empregado e seu empregador, disciplina que em dez dias a reclamação é submetida a uma comissão, composta por representantes de ambas as classes com poderes para conciliar as partes. O termo de conciliação constitui título executivo, não havendo necessidade de homologação por nenhuma autoridade.

Essas comissões estão sendo utilizadas gradualmente para dirimir desavenças na hora da dispensa dos empregados.

Mas a lei tem uma amplitude maior.

As comissões podem ser usadas também para superar desentendimentos durante a vigência do contrato de trabalho, o que constitui um grande passo na direção de se fazer o acordo valer tanto quanto a sentença.

Ambos os procedimentos valorizaram a Justiça do Trabalho e refletem a preocupação de torna-la mais rápida e eficaz.

5. O PROGRESSO TÉCNICO — CRIAÇÃO OU REDUÇÃO DE EMPREGOS?

O ritmo como que se desenvolvem áreas como da microeletrônica e da informática, chegam mesmo a surpreender.

As novidades nestas áreas surgem a cada dia com velocidade espantosa. Tem-se então o denominado desenvolvimento tecnológico exponencial.

Num futuro que se espera não muito distante, todo estabelecimento e toda residência terão um computador pessoal, é com este dado que trabalham as grandes empresas do ramo.

Atualmente a informática está presente em quase todos os processos de produção, industriais, comerciais e de prestação de serviços.

É possível afirmar que se o progresso técnico não extingue empregos, com maior grau de certeza é possível afirmar que não cria empregos.

Parece razoável considerar que o desenvolvimento tecnológico ao modificar as situações a nível de empresa, crie empregos, contudo é razoável também considerar que não crie empregos na mesma proporção que os elimine.

O aumento de produtividade consiste basicamente em produzir mais e melhor a um menor custo. Traduz-se quase sempre no principal objetivo de grande parte dos administradores de empresa.

A utilização de máquinas e de técnicas modernas que se aprimoram e se aperfeiçoam a cada momento contemplam uma perspectiva genérica de aumento de produtividade.

De qualquer forma tem-se que a fabricação de um produto e a prestação de um serviço, evidentemente têm um custo que todo empresário empregador gostaria que fosse o menor possível.

A introdução de robôs ou mesmo de outro tipo de máquina inteligente, inevitavelmente se apropria de uma ou mais vagas que seriam destinadas a um trabalhador.

A grande maioria da doutrina é adepta da corrente que conclui que as inovações tecnológicas e as mudanças administrativas permitem produzir muito mais e com melhor qualidade, no entanto, é certo que com menos mão-de-obra. Os novos métodos de produção se utilizam de pouco trabalho, geram desemprego, subemprego, jornadas em tempo parcial, trabalho temporário, bem como outras formas de trabalho.

6. A COMPATIBILIDADE DA ARBITRAGEM ÀS RELAÇÕES DE TRABALHO

Também no âmbito do Direito do Trabalho, no qual a supremacia econômica do empregador se sobrepõe como regra à hipossuficiência sócio-

cultural dos operários, e ainda em face da natureza irrenunciável dos direitos trabalhistas (CLT, art. 9º), a implantação de juízos arbitrais vem sendo objeto de infundáveis discussões doutrinárias.

Vale aqui transcrever a conclusão do jurista *Georgenor de Sousa Franco Filho*⁽⁶⁾:

"Através da solução arbitral dos conflitos trabalhistas poderá se ter condições de encontrar a almejada convivência pacífica entre os fatores de produção, a partir de que capital e trabalho em comum acordo, atribua a um terceiro, privado, independente e isento, a busca dos remédios para sarar seus desentendimentos. É forma válida para se obter a composição das divergências entre categorias econômica e profissional, e aperfeiçoar a distribuição da riqueza. Não é mecanismo utópico. Ao contrário, com a sua boa implementação e o conhecimento acurado de suas técnicas, poderá ser a fórmula que se busca para o perfeito entendimento entre os parceiros sociais".

Pelas próprias disposições trazidas pela nova lei de Arbitragem (9.307/96), parece pacífica a possibilidade de aplicação da via arbitral nas lides oriundas de relação de trabalho subordinado. Primeiro porque a nova lei regula atualmente toda a matéria relativa a arbitragem no Brasil, seja de caráter material ou processual, restando revogadas expressamente todas as disposições em contrário que tratavam da matéria. Segundo porque a própria Constituição Federal em seu artigo 114 prevê a possibilidade da arbitragem nas negociações coletivas de trabalho. Terceiro porque a própria lei estabelece que podem se valer da arbitragem todas as pessoas capazes de contratar, não fazendo distinção entre as pessoas físicas, jurídicas, nacionais, estrangeiras, públicas ou privadas.

O fato é que a grande maioria dos doutrinadores defende a aplicação e viabilidade da arbitragem apenas nos dissídios coletivos, porque tanto os empregados como os empregadores teriam o respaldo de seus sindicatos. A arbitragem, nessa hipótese, seria perfeita como alternativa à Justiça Estatal, mesmo porque foi criada para resolver conflitos comerciais que envolvam valores, quantias muito elevadas, ou situações que não decididas com celeridade podem inviabilizar grandes negócios ou trazer enormes prejuízos, o que é condizente com o seu custo, ou seja, as partes podem pagar bem, devido à necessidade de uma decisão rápida.

Quanto à aplicabilidade do instituto da arbitragem na solução de conflitos individuais de trabalho, a doutrina encontra-se dividida (ainda que se vislumbre uma ligeira tendência à sua aceitação). Os defensores do instituto fundamentam sua assertiva no sentido de que "o fato de a Constituição fazer referência explícita sobre a possibilidade de adoção do juízo arbitral no âmbito dos dissídios coletivos (art. 114, § 1º) não induz, de forma algu-

(6) *A arbitragem e os conflitos de trabalho no Brasil*, In: Menezes, Cláudio Armando Couce de Borges e Leonardo Dias Borges, p. 50.

ma, à conclusão de que há vedação implícita de sua adoção no âmbito de outras relações jurídicas”, aduzindo ainda que “a aplicação do instituto da arbitragem nos dissídios individuais do trabalho tem cabimento se sustentada nos direitos substantivo e processual comuns como fonte subsidiária dos direitos substantivo e processual do trabalho, com supedâneo nas normas insertas nos arts. 8º e 769, da CLT⁽⁷⁾. A corrente contrária aduz que a arbitragem não pode ser utilizada já que os direitos trabalhistas são irrenunciáveis e intransacionáveis, por serem tratados em normas de ordem pública.

Nesse diapasão, é necessário ressaltar que a arbitragem tem demonstrado resultados positivos e satisfatórios na maior parte dos países europeus, porém é importante considerar que as realidades, tanto no aspecto sócio-cultural, como no aspecto de politização dos trabalhadores europeus, é, sem dúvida nenhuma, muito diferenciada, em termos de qualidade, do que apresenta a realidade do trabalhador brasileiro.

Com certeza, verifica-se que a arbitragem realmente é uma das formas mais avançadas de solução de conflitos, pois incentiva a autonomia dos atores sociais; afastando a muitas vezes perniciososa intervenção estatal nas relações de Direito Material.

O sistema, em verdade, encontra duas barreiras no Brasil: o custo e a mentalidade de seus sujeitos.

A arbitragem, por ser uma forma privada de solução de conflitos, implica na existência de custos pelas partes⁽⁸⁾. A segunda dificuldade reside na cultura do cidadão brasileiro, que vem se caracterizando cada vez mais por uma mentalidade demandista, às vezes valendo-se do próprio atraso na prestação jurisdicional para obter vantagens ilícitas.

Assim, somente com a superação de tais obstáculos, poder-se-á conseguir a criação de uma “cultura arbitral”, reservando ao Poder Judiciário estatal somente as grandes e inconciliáveis questões de Direito.

7. ALTERNATIVAS PARA O TRABALHO NO TERCEIRO MILÊNIO

Podem ser apontadas as seguintes propostas para equacionar as dificuldades ora apresentadas:

1. Fixação de efêncio necessário de direitos em lei, a exemplo de salário mínimo, limitação da jornada, garantias especiais de emprego, descanso remunerado, dentre outros, consoante amplo questionamento junto aos segmentos interessados.

(7) Antonio Gomes de Vasconcelos. “Núcleos intersindicais de conciliação trabalhista”, p. 242-3.

(8) Dispõe o art. 27 que a “sentença arbitral decidirá sobre a responsabilidade das partes acerca das custas e despesas com a arbitragem, bem como sobre verba decorrente de litigância de má fé, se for o caso, respeitadas as disposições da convenção de arbitragem, se houver”.

2. Eleições de sistema flexível e modelo legal trabalhista, sem o contrato exageradamente regulamentado dos modelos europeus e também sem a desregulamentação total dos americanos, haja vista que o Brasil ainda tem muito que amadurecer no que concerne à relação empregado/empregador.

3. Flexibilização da legislação trabalhista, com acatamento mais amplo das cláusulas estabelecidas em acordos e convenções coletivas. Disposições insertas em tais instrumentos, que pressupõem negociações e concessões recíprocas, devem ser prestigiadas e ratificadas pelo Judiciário, quando instado a manifestar-se, devendo tal ser viabilizado através das leis necessárias.

4. Adoção de política industrial, com adensamento da cadeia produtiva e fortalecimento dos setores mais frágeis, o que estimularia a arrecadação e o surgimento de novos empregos, além de avalancar o comércio e os serviços.

5. Incremento das exportações pois, segundo estudos da Associação dos Exportadores Brasileiros, para cada bilhão de dólares de exportação, são criados setenta mil novos empregos.

6. Mudança de enfoque quanto ao Custo Brasil, que não se acha calçado tão-somente no custo direto da mão-de-obra, mas sim na carga tributária, que aumentou de 25% para 31% nos últimos tempos, nas más condições das estradas; na ineficiência dos portos, na falta de qualificação da mão-de-obra e nas infundáveis dificuldades encontradas no trajeto percorrido pelo produto entre sua saída da máquina e sua chegada ao comprador final.

7. Política de proteção ao investimento produtivo, eis que a movimentação da economia determina a geração de empregos.

8. Melhoraria da arrecadação de impostos, o que dispensaria o aumento das alíquotas.

9. Promoção de novos instrumentos de política econômica para melhorar o desempenho de pequenas empresas, responsáveis pela geração de grande número de empregos. Cita-se como exemplo o Banco do Povo, organização de microcrédito para microempresas.

10. Política de estímulo às exportações; grandes fontes geradoras de postos de trabalho.

11. Eliminação do imposto sindical e da unicidade sindical, o que estimularia a criação de sindicatos autênticos e verdadeiramente representativos dos interesses da categoria.

12. Investimento na educação e qualificação profissional dos trabalhadores, preparando-os para ocupar as novas vagas oferecidas pelos empregadores, que se mostram a cada dia mais exigentes.

CONCLUSÃO

Impõe-se à Justiça do Trabalho a retomada, *com maior eficácia*, de sua capacidade de solucionar os conflitos existentes entre empregados e empregadores, com o que reconquistará plenamente a confiança dos jurisdicionados.

Este segmento especializado, assim como o restante do Poder Judiciário, para sobreviver precisa enfrentar o desafio de ampliar o acesso à Justiça.

A Justiça do Trabalho, ao entrar no terceiro milênio sob uma torrente de críticas e diante dos avanços tecnológicos que tornam obsoletas as práticas judiciais, deve tentar restabelecer seu papel como defensora do estado de Direito democrático e da cidadania.

O momento difícil, enigmático mesmo por que passa a magistratura trabalhista, deve despertar para a atualização de sua mentalidade, para seu desenvolvimento, para sua renovação, para o abandono da passividade, com participação mais ativa no processo de reforma em andamento, contribuindo para que esta se realize livre de interesses corporativos, mas com a preocupação centrada no ser humano, nos interesses e angústias dos que aguardam por uma decisão judicial.

A tecnologia que liberta da animalidade não deve nos transformar em homens sem alma, apesar de intelectualmente superiores. Ao contrário, a humanidade deve renascer, transformar-se para dar início a um novo ciclo, onde o cidadão comum consiga enxergar o processo como um conjunto de atos transparentes e concatenados, que caminham para solução do litígio em questão, produzindo, sempre, um resultado justo e explicável.

"Não se pode contestar que uma nova ordem jurídica está surgindo das entranhas convulsionadas da sociedade contemporânea".

Orlando Gomes

OBRAS CONSULTADAS:

ANDRADE, *Everaldo Gaspar Lopes de*. "O Mercosul e as relações de trabalho". São Paulo: LTr, 1993.

ANTUNES, *Ricardo*. "Adeus ao trabalho? Ensaio sobre as Metamorfoses e a Centralidade do Mundo do Trabalho". Campinas: Cortez, 1997.

BATALHA, *Wilson de S. campos e BATALHA, Silvia M. L.* "Sindicatos e Sindicalismo". São Paulo: LTr, SP, 1994.

BELTRAN, *Ari Possidônio*. "Os impactos da Integração Econômica no Direito do Trabalho Globalização e Direitos Sociais". São Paulo: LTr, 1998.

- BORGES, *Cláudio Armando Couce de, Leonardo Dias*. In: Menezes "A arbitragem e os conflitos de trabalho no Brasil". São Paulo: LTr, 2001.
- FIORILLO, *Celso A Pacheco*. "Os Sindicatos e a Defesa dos Interesses Difusos no Direito Processual Civil Brasileiro". São Paulo: RT, 2001.
- GOMES, *Orlando e GOTTSCHALK, Elson*. "Curso de Direito do Trabalho". Rio de Janeiro: Forense, 1995.
- JOÃO, *Paulo Sérgio*. "Participação nos Lucros e Resultados das Empresas". São Paulo: Dialética, 2000.
- MAGANO, *Octavio B*. "Organização Sindical Brasileira". São Paulo: RT, 1995.
- _____. "Manual de Direito do Trabalho". São Paulo: LTr, 1993.
- MANUS, *Pedro Paulo Teixeira*. "Direito do Trabalho". São Paulo: Atlas, 1999.
- _____. "Negociação Coletiva e Contrato Individual do Trabalho". São Paulo: Atlas, 2001.
- _____. "Despedida Arbitrária ou sem Justa Causa, Malheiros". São Paulo: Atlas, 1996.
- NASCIMENTO, *Amauri Mascaro*. "Compêndio de Direito Sindical". São Paulo: LTr, 2000.
- _____. "Conflitos Coletivos de Trabalho". São Paulo: LTr, 1998.
- _____. "Teoria Geral do Direito do Trabalho". São Paulo: LTr, 1998.
- NASSAR, *Rosita de Nazaré Sidrim*. "Flexibilização do direito do trabalho". São Paulo: Editora LTr, 1992.
- PASTORE, *José*. "Flexibilização dos Mercados de Trabalho e Contratação Coletiva". São Paulo: Editora LTr, 1994.
- ROBORTELLA, *Luiz Carlos Amorim*. "O Moderno Direito do Trabalho". São Paulo: LTr, 2001.
- SANTOS, *Roberto A. O*. "Trabalho e Sociedade na Lei Brasileira". São Paulo: LTr, 1993.
- VASCONCELOS, *Antonio Gomes de*. "Núcleos intersindicais de conciliação trabalhista". São Paulo: LTr, 1999.
- VIANA, *Luiz Werneck*. "Liberalismo e Sindicato no Brasil". Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1978.