

HISTÓRIA E PERSPECTIVAS DA JUSTIÇA DO TRABALHO

Arnaldo Süssekind*

SUMÁRIO: I – O objetivo deste trabalho; II – A Constituição de 1934 e o primeiro projeto sobre a Justiça do Trabalho; III – A Carta Política de 1937 e a criação da Justiça do Trabalho; IV – A integração da Justiça do Trabalho no Poder Judiciário; V – Estrutura e movimento processual da Justiça do Trabalho; VI – Causas da hipertrofia da Justiça do Trabalho; VII – Direito comparado; VIII – O projeto da reforma do Poder Judiciário; IX – Considerações finais.

I – O OBJETIVO DESTES TRABALHOS

Sessenta anos depois de instalada a Justiça do Trabalho, parece oportuno recordar os fatos marcantes da sua história e focalizar alguns aspectos de relevo que hoje preocupam os que a integram e aqueles que nela militam.

II – A CONSTITUIÇÃO DE 1934 E O PRIMEIRO PROJETO SOBRE A JUSTIÇA DO TRABALHO

A criação da Justiça do Trabalho foi prevista pela *Constituição de 1934*, tendo em conta que as Juntas de Conciliação e Julgamento, instituídas pelo Decreto Legislativo nº 22.132, de 25 de novembro de 1932, proferiam decisões que valiam apenas como títulos susceptíveis de execução na Justiça Comum, cujas instâncias reexaminavam, geralmente, os fundamentos da condenação. Paralelamente, funcionavam, também no então Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio, as Comissões Mistas de Conciliação (Decreto Legislativo nº 21.396, de 12.5.32), para os conflitos coletivos do trabalho, e o Conselho Nacional do Trabalho, criado como órgão consultivo em 1923 (Decreto nº 16.027) e transformado em 1934 (Regulamento aprovado pelo Decreto nº 24.784) em instância recursal da Previdência Social e julgadora dos inquéritos instaurados contra empregados estáveis de empresas concessionárias de serviço público.

Na Assembléia Nacional Constituinte que elaborou a precitada Carta Magna, coube ao deputado *Abelardo Marinho* a iniciativa da proposição sobre a Justiça do Trabalho, que foi subscrita por grande número de parlamentares. Outra emenda, com redação diversa, mas visando ao mesmo fim, foi apresentada pelo deputado *Waldemar Falcão*, que anos mais tarde, como Ministro do Trabalho, participaria dos principais atos concernentes à instituição, regulamentação e instalação da Justiça do Trabalho. Afinal, em virtude de destaques requeridos pelos constituintes *Medeiros Neto e Prado*

* *Ministro aposentado do TST e presidente honorário da Academia Nacional de Direito do Trabalho.*

Kelly, foi aprovado o texto que, aproveitando partes dessas duas emendas, se converteu no art. 122 da segunda Lei Fundamental republicana.

O texto constitucional de 1934 incluiu a Justiça do Trabalho no capítulo “Da ordem econômica e social”, outorgando-lhe competência “para dirimir questões entre empregadores e empregados, regidos na legislação social”(art. 122, *caput*). E, no parágrafo único desse artigo, assegurou a paridade de representantes das duas classes nos tribunais do trabalho e nas comissões mistas de conciliação – órgãos que seriam presididos por “pessoas de experiência e notória capacidade moral e intelectual”, de livre nomeação do Governo Federal.

Conforme registrou o emérito *Geraldo Montedônio Bezerra de Menezes*, que, em 1946, se tornou um dos baluartes da integração da Justiça do Trabalho no Poder Judiciário, a expressa inserção dos seus órgãos no capítulo da ordem econômica e social, tanto na lei básica de 1934, como na de 1937, foi o argumento predominante contrário à inclusão das mesmas no Judiciário.

Para atender ao precitado mandamento constitucional, o Ministério do Trabalho, sob o comando do político pernambucano *Agamenon Magalhães* e a supervisão do jurista e sociólogo fluminense *Oliveira Vianna*, elaborou o anteprojeto de lei que, acolhido pelo presidente *Getúlio Vargas*, foi submetido ao Congresso Nacional em dezembro de 1935. O renomado professor da Universidade de São Paulo, *Waldemar Ferreira*, que era o Presidente da Comissão da Constituição e Justiça da Câmara dos Deputados, foi designado seu relator.

Travou-se, então, notável debate público a respeito do projeto de lei, sobretudo no que tange ao poder normativo conferido à Justiça do Trabalho. Os reiterados pronunciamentos de *Oliveira Vianna* e *Waldemar Ferreira*, que motivaram vários discursos, artigos e editoriais, tomaram tal dimensão e profundidade, que acabaram condensados em dois livros de grande ressonância.

Waldemar Ferreira insurgindo-se contra a competência, afirmada no projeto governamental, para a Justiça do Trabalho “estabelecer tabela de salários e normas reguladoras das condições de trabalho” em determinados ramos de atividades profissionais, verberava:

“A Justiça do Trabalho, no regime constitucional brasileiro, tem a só e única função de dirimir questões entre empregadores e empregados, regidas pela legislação social. Resolve ela casos concretos. Resolvendo-os firma os precedentes judiciais, a outros casos aplicáveis, por via da analogia. Por essa forma, e nesse sentido, ela pode criar normas jurídicas, de caso em caso, como a justiça ordinária. Fora isso, não.

“

Como, por outro lado, ainda pelo dispositivo do art. 3º, § 1º, da Constituição, é vedado aos poderes constitucionais delegar as suas atribuições – é evidente que o Poder Legislativo não pode delegar à Justiça do Trabalho a sua privativa competência de legislar, estabelecendo, no julgamento dos dissídios, normas gerais reguladoras das condições do trabalho”.

DOUTRINA

Oliveira Vianna retrucou:

“Admitindo que a norma geral decretada, em sentença, pelos tribunais do trabalho, possa ser considerada uma norma legislativa, materialmente idêntica às normas gerais decretadas pelo Poder Legislativo – ainda assim, tratando-se, sem dúvida, de uma delegação de poder, nem por isso esta delegação, em face da tradição e da prática administrativa dos povos modernos, poderia ser considerada como incidindo na censura do art. 3º, parágrafo único, da Constituição”.

E, depois de ressaltar que a sentença normativa

“é no fundo, substancialmente, uma verdadeira arbitragem, um laudo de perito”,

escreveu:

“Na verdade, o que em tudo isto, como veremos, é a aplicação de princípios e regras do direito judiciário e processual comum a tribunais que foram instituídos justamente com o objetivo de fugir, tanto quanto possível, ao regime destas regras e princípios. Não fora a necessidade de evadir-se – no julgamento dos conflitos econômicos e do trabalho da época industrial – ao formalismo dos tribunais ordinários e aos seus critérios julgadores e os tribunais do trabalho não teriam surgido, continuando a administração da justiça a ser feita dentro dos seus métodos e critérios tradicionais.

.....

Em face da sistemática do direito clássico, o contrato coletivo não é, realmente, um contrato; a sentença coletiva não é uma sentença. Batizados com os mesmos termos e designações, com que são denominadas as velhas espécies tradicionais, daí estes equívocos de conceituação que explicam o desentendimento dos velhos juristas, em face das novas categorias do Direito Social.”

Somente em 08 de junho de 1937 a Comissão de Constituição e Justiça aprovou o parecer do relator, com diversas emendas ao projeto governamental. Ele se encontrava na Comissão de Legislação Social da Câmara, quando Getúlio Vargas, com o ostensivo apoio das Forças Armadas, outorgou a Carta Política de 1937. E na mensagem dirigida à Nação, para justificar a nova ordem jurídico-política e o fechamento do Congresso, foi mencionada a resistência do Legislativo à aprovação do projeto de lei referente à Justiça do Trabalho.

III – A CARTA POLÍTICA DE 1937 E A CRIAÇÃO DA JUSTIÇA DO TRABALHO

O Estatuto Fundamental de 1937 dispôs, obviamente, sobre a instituição da magistratura do trabalho, em preceito que não desceu a detalhes (art. 139). Logo em seguida, o Ministro do Trabalho, Indústria e Comércio, *Waldemar Falcão*, designou a seguinte comissão para elaborar os anteprojetos visando à consecução do objetivo: o seu consultor jurídico *Francisco José Oliveira Vianna*, que a presidiu, o professor *Luiz*

Augusto de Rego Monteiro, mais tarde nomeado Procurador Geral da Justiça do Trabalho, o procurador do CNT *Geraldo Augusto Faria Baptista* e os procuradores do DNT *Deodato Maia* e *Helvécio Xavier Lopes*. Essa comissão, num trabalho digno dos maiores louvores, redigiu os projetos que se transformaram no *Decreto-Lei nº 1.237, de 1939, instituidor da Justiça do Trabalho*; no *Decreto-Lei nº 1.346, do mesmo ano, que reorganizou o Conselho Nacional do Trabalho*; nos regulamentos da Justiça do Trabalho (Decreto nº 6.596) e do CNT (Decreto nº 6.597), ambos de 1940.

Logo após a vigência da *Lex fundamentalis* de 1937, o Governo Federal expediu o *Decreto-Lei nº 39, de 3 de dezembro*, estabelecendo que, na execução dos julgados das Juntas perante o Juízo do Cível, a defesa seria restrita a nulidades, prescrição ou pagamento da dívida. Assegurava-se, assim, mesmo antes da instituição da Justiça do Trabalho, a intangibilidade das decisões das Juntas de Conciliação e Julgamento criadas em 1932, no tocante aos seus pronunciamentos sobre as teses de natureza trabalhista e o mérito das reclamações.

Para preparar a instalação dos órgãos da Justiça do Trabalho foi designada competente Comissão, que funcionou sob a direção do Presidente do Conselho Nacional do Trabalho, *Francisco Barbosa de Rezende*, e a efetiva coordenação do procurador *Geraldo Faria Baptista*. Seu trabalho, intenso e profícuo, merece ser louvado nesta oportunidade. Basta assinalar que, a *1º de maio de 1941*, o Presidente da República declarava instalada a Justiça do Trabalho e, no dia seguinte, os oito *Conselhos Regionais*, com as *trinta e seis Juntas*, iniciavam, de fato, o seu funcionamento.

Como Procurador Regional do Trabalho, coube-me, na companhia do então Delegado Regional do Trabalho *Luiz Mezzavila*, preparar a instalação do *Conselho Regional do Trabalho da 2ª Região*, com sede na cidade de São Paulo – solenidade a que não assisti por ter sido designado, pouco antes, para funcionar junto ao Conselho Nacional do Trabalho.

Não obstante vinculado ao *Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio* para o trato de questões administrativas (orçamento, pessoal e material), a legislação assegurava a autonomia da Justiça do Trabalho, tendo o *Presidente da República* a ela se referido como a “*nova magistratura*”, no discurso de *1º de maio de 1941* com o qual a declarou instalada. Conforme assinalei no meu primeiro livro (“Manual da Justiça do Trabalho”, Rio, 1942), o seu caráter judiciário estava imanente na Carta Magna. E a colenda *Corte Suprema*, em decisão histórica, definiu a questão:

“Essa Justiça especial, autônoma, que gravita fora da influência da Justiça comum, pode aplicar, também, preceito constitucional, ou deixar de aplicá-lo. Ora, quando suas decisões ferem preceito constitucional – e só então – é que caberá recurso extraordinário para o Supremo Tribunal. De fato, é a este que compete a guarda soberana da lei constitucional, ferida que seja através de qualquer órgão judicante, inclusive a Justiça do Trabalho”.

IV – A INTEGRAÇÃO DA JUSTIÇA DO TRABALHO NO PODER JUDICIÁRIO

Estava plantado o embrião da integração constitucional da Justiça do Trabalho no Poder Judiciário, que se verificou com a *Lei Maior de 1946* (art. 94), tendo sido assegurado o poder normativo dos seus tribunais para “estabelecer normas e condições de trabalho”, nos casos especificados em lei, ao julgar os dissídios coletivos (art. 125, § 2º).

Nessa fase, foi decisiva a atuação do ilustre magistrado *Geraldo Bezerra de Menezes*, então Presidente do Conselho Nacional do Trabalho: a) junto ao senador *Atílio Vivacqua*, relator da matéria na Assembléia Constituinte, defendeu, com sucesso, a integração dos tribunais do trabalho no Poder Judiciário e o expresso reconhecimento do seu poder normativo no julgamento dos dissídios coletivos de trabalho; b) obteve do Presidente *Eurico Gaspar Dutra* – junto a quem gozava de grande prestígio – a assinatura do *Decreto-Lei nº 9.797*, de 9 de setembro de 1946, cujo projeto elaborou com a preciosa colaboração do doutíssimo *Délio Maranhão*, determinando as modificações necessárias ao funcionamento da Justiça do Trabalho como parte do Poder Judiciário, tal como previsto na Constituição que seria promulgada poucos dias depois. Em consequência, os Conselhos Regionais do Trabalho passaram a Tribunais Regionais do Trabalho e o Conselho Nacional do Trabalho a *Tribunal Superior do Trabalho*.

A Carta Magna de 1967 manteve o *poder normativo* da Justiça do Trabalho (art. 142, § 1º) e a *composição paritária* dos seus órgãos (art. 141); e *foi além*: a) em disposição que tive a honra de redigir, a pedido do Presidente Castelo Branco, garantiu o acesso de magistrados de carreira, membros do *Ministério Público do Trabalho e advogados*, nas proporções indicadas, tanto nos Tribunais Regionais, como no Tribunal Superior do Trabalho (art. 141, §§ 1º e 5º); b) limitou o recurso para o Supremo Tribunal Federal às decisões contrárias à Constituição (art. 143).

A *Lei Fundamental de 1988* conservou todas essas normas, ampliou a competência da Justiça do Trabalho e admitiu a *arbitragem facultativa* como excludente da intervenção dos seus tribunais nos conflitos coletivos de trabalho (art. 114). A Emenda Constitucional nº 24, de 9.12.99 acabou com a representação classista.

V – ESTRUTURA E MOVIMENTO PROCESSUAL DA JUSTIÇA DO TRABALHO

A Justiça do Trabalho, que começou a funcionar em maio de 1941 com 36 Juntas de Conciliação e Julgamento e 8 Conselhos Regionais do Trabalho, além do preexistente Conselho Nacional do Trabalho, possui hoje:

- a) 1.109 Varas de Trabalho, com jurisdição em 4.728 Municípios. Somente 833 unidades municipais são atendidas por Juizes da Justiça Estadual;
- b) 24 Tribunais Regionais do Trabalho;
- c) o Tribunal Superior do Trabalho.

DOUTRINA

De 1º de janeiro de 1960 a 31 de dezembro de 2000, as Juntas de Conciliação e Julgamento, hoje transformadas em Varas de Trabalho, receberam 36.144.115 ações, na seguinte progressão:

- a) Década de 60 – 3.333.214
- b) Década de 70 – 4.827.884
- c) Década de 80 – 8.911.179
- d) Década de 90 – 17.350.754

No último ano do século XX foram distribuídos:

- a) 1.721.084 às Juntas;
- b) 406.672 processos aos TRTs;
- c) 125.373 processos ao TST.

Consoante revelou o Presidente do TST, Ministro Almir Pazzianotto, na exposição feita ao Senado Federal, em 28 de março deste ano, a *média de conciliação é de 45%*. E, dos dissídios individuais não conciliados ou arquivados, *56% sobem, em grau de recurso aos Tribunais Regionais e 19% chegam ao TST*.

VI – CAUSAS DA HIPERTROFIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO

Não obstante o gigantismo da estrutura orgânica que registramos, o impressionante volume de *ações ajuizadas nos últimos anos tem impossibilitado a rápida solução dos litígios, não obstante o esforço, quase sempre demasiado, dos magistrados*.

Diversas são as causas do exagerado número de ações:

- a) *alta rotatividade da mão-de-obra*, gerando de um modo geral, reclamações dos trabalhadores despedidos;
- b) *excesso de empregados não registrados*, os quais ajuízam reclamações quando são dispensados;
- c) *abuso de contratos simulados*, sob o rótulo de terceirização ou de cooperativa de trabalho, com a evidente intenção de encobrir verdadeiras relações de emprego, por isto que aos prestadores dos serviços trabalham sob o poder de comando (diretivo, hierárquico e disciplinar) da empresa contratante;
- d) *conscientização dos seus direitos por parte de trabalhadores rurais e domésticos*;
- e) *excesso de leis e medidas provisórias* inovando ou modificando o ordenamento legal, *com afronta ao bom direito*, inclusive a princípios e normas constitucionais;
- f) *complexas regras processuais*, com muitos recursos e insuficientes depósitos, cujo levantamento simplificaria a liquidação das sentenças;
- g) *cultura desfavorável à mediação* de terceiros e à *arbitragem* para a solução das controvérsias trabalhistas, sobretudo no que tange aos conflitos coletivos.

Isto sem falar nos vários planos econômicos, que feriram direitos adquiridos, motivando milhares de ações trabalhistas. E, recentemente, a inserção do § 3º do art. 114 da Constituição, pela EC-20, de 1998, com a criticável regulamentação da Lei nº 10.035, de 2000, tumultuou o processo legal da cobrança das contribuições previdenciárias e do FGTS, que hoje pode ser objeto de decisões tanto da Justiça Federal, como da Justiça do Trabalho. Demais disto, a coisa julgada resultante da sentença homologatória de acordo celebrado pelos litigantes tornou-se vulnerável, ao permitir recurso de quem não foi parte na configuração da lide. O processo de execução, que já vem sendo retardado pelo exagero das sentenças ilíquidas, será ainda agravado em consequência do procedimento agora estabelecido para a cobrança das aludidas contribuições.

VII – DIREITO COMPARADO

Sem embargo da declaração de conhecido Senador brasileiro, com ampla ressonância na mídia, de que só existem tribunais do trabalho no Brasil, certo é que a grande maioria dos países é dotada de organismos especiais, administrativos ou judiciais, para a solução dos litígios trabalhistas.

De um modo geral, a competência dos tribunais do trabalho é tanto mais ampla quanto maior a intervenção do Estado nas relações do trabalho. É certo que a legislação trabalhista nasceu, é e será intervencionista. Há, no entanto, vários graus de intervencionismo, que dependem de diversos fatores, dentre os quais cumpre destacar: a) o regime jurídico-político vigente; b) o nível alcançado pela organização sindical nacional. Daí por que o nível de intervenção estatal se reduz na razão inversa do fortalecimento das associações sindicais e da atuação efetiva destas em proveito dos seus representados.

Prevalece na legislação comparada a competência dos tribunais de trabalho limitada aos dissídios individuais e dos coletivos de direito.

Em estudo submetido em novembro de 1994 ao Conselho de Administração da OIT, os órgãos técnicos dessa Organização destacaram os tribunais do trabalho da Alemanha, Áustria, Brasil, Costa Rica, Espanha, Finlândia, França, Hungria, México, Singapura, Turquia e Uruguai. Referiu ainda, muitos países africanos, e a Argentina, Dinamarca, Filipinas, Reino Unido, Suécia e Venezuela, que possuem algumas características que as diferenciam dos demais (Doc. GB-262/177-2, págs., 41 e 42). Na Iberoamérica quase todos os países possuem tribunais de trabalho para a solução dos dissídios de caráter jurídico.

Há países, todavia, que não possuem jurisdições especiais para os dissídios trabalhistas. Na Itália e na Holanda os litígios de direito, sejam individuais ou coletivos, são da competência dos tribunais ordinários, embora funcionem juizes especializados em Direito do Trabalho. Nos Estados Unidos e no Canadá prevalecem os procedimentos de reclamação e arbitragem estipulados nas convenções ou nos contratos coletivos, estes concernentes a empresas e aqueles relativos a categorias, indústrias ou profissões.

Quanto aos conflitos coletivos de trabalho, a OIT esclarece que em diversos países da África, América Latina e Ásia as funções de conciliação e mediação são entregues a órgãos da administração pública ou, com menor frequência, a inspetores do trabalho. Entretanto, “em países mais industrializados, foram instituídos órgãos de conciliação e mediação que são, em grande medida, independentes do governo, tais como o Serviço de Consulta, Conciliação e Arbitragem (ACAS) do Reino Unido, o Serviço Federal de Mediação e Conciliação (FMCS) dos Estados Unidos, a Comissão Australiana de Relações Trabalhistas (AIRC), a Junta de Conciliação da Dinamarca e as Comissões de Relações Trabalhistas do Japão. Na Dinamarca, Grã Bretanha e Japão esses órgãos são compostos, em igual número, por membros independentes e representantes dos empresários e dos trabalhadores (Trad. cit., p. 37).

Na Alemanha, Bélgica e Suíça os procedimentos de mediação são instituídos, geralmente, por convenções coletivas para os respectivos ramos econômicos, sendo compostos apenas pelos representantes dos correspondentes empresários e trabalhadores.

A submissão do conflito de interesse a órgãos de conciliação e mediação é em geral facultativa; mas na Austrália, Canadá, Índia, Malásia, Polônia e Singapura é obrigatória, sendo que essa compulsoriedade é mais frequente em relação aos conflitos coletivos que afetam os serviços públicos.

Inocorrendo conciliação, direta ou mediada, entre as partes conflitantes, o dissídio deve ser submetido a arbitragem, sendo que, em alguns países, os tribunais do trabalho têm competência para arbitrá-lo ou decidi-lo. No direito comparado prevalece a arbitragem voluntária, instaurada por consenso das partes, para a solução dos conflitos de interesse (sócio-econômicos). A arbitragem pode ser atribuída a um ou mais árbitros privados, a órgãos da Administração Pública ou, ainda, a Tribunais.

No concernente à arbitragem compulsória dos conflitos coletivos de interesse, o mencionado estudo da OIT lembra que ela “constitui também um procedimento atrativo naqueles países em que o desequilíbrio entre o poder dos empregadores e o dos sindicatos inibe a negociação coletiva” (Trad. cit., p. 39). E aduz que em 29 países de todos os continentes a arbitragem obrigatória compete a órgãos administrativos comumente presididos por magistrados, enquanto que em outros “os tribunais do trabalho são competentes para arbitrar os litígios coletivos econômicos” (“Conciliación y arbitraje em los conflictos de trabalho” (Genebra, 2ª. ed., págs., 175/80). Os tribunais do trabalho de vários países asiáticos e africanos têm uma jurisdição ampla, que alcança os conflitos coletivos (CA. da OIT de Nov. 96).

Nos países em que se atribui a tribunais de trabalho (por exemplo, Guatemala, Índia, México, Nigéria e Paquistão) a competência para solucionar conflitos coletivos criando e revendo condições de emprego, essa competência é denominada de arbitral. Só no Brasil é conhecida como poder normativo. Daí a afirmação de Plá Rodriguez de que “a decisão judicial resulta extremamente parecida com a arbitragem de direito, com a particularidade de que a decisão é dada por um juiz ou tribunal”. (“A solução dos

DOUTRINA

conflitos trabalhistas”, trad. de Wagner Giglio, SP, LTr, 1986, p. 25). O Código do Trabalho Mexicano, por exemplo, prescreve:

“Art. 919. A Junta, a fim de conseguir o equilíbrio e a justiça social nas relações entre trabalhadores e patrões, em sua resolução poderá aumentar ou diminuir o pessoal, a jornada, a semana de trabalho, os salários e, em geral, modificar as condições de trabalho da empresa ou estabelecimento; sem que, em nenhum caso possa reduzir os direitos mínimos consignados nas leis.”

Por ventura, não se trata de típico poder normativo, apesar de conhecido como poder arbitral?

É inquestionável que a autocomposição do conflito de trabalho constitui o ideal que deve ser fomentado e motivado, a fim de afastar, sempre que possível, a solução heterônoma. Entretanto, o êxito da negociação coletiva, com ou sem greve, pressupõe a existência de sindicatos fortes e atuantes, com expressiva representatividade dos trabalhadores. Não basta que tais sindicatos existam em algumas regiões ou em certas categorias. Se estes podem obter adequadas condições de trabalho por meio dos instrumentos da negociação coletiva, seja por acordo direto ou mediado, seja por arbitragem facultativa, certo é que os sindicatos mais fracos só conseguem melhorar as condições mínimas de trabalho através de arbitragem obrigatória ou de sentença normativa do tribunal competente. Aduza-se que o sucesso da negociação coletiva depende também do fornecimento de informações pelos empresários e da boa fé com que ambas as partes, numa atitude de mútua compreensão, estabelecem o diálogo – fatores que se reduzem na razão direta do subdesenvolvimento econômico.

Convém sublinhar que o intervencionismo básico, assim como os mecanismos de solução compulsória dos conflitos, não impedem que as condições mínimas e indispensáveis de proteção ao trabalho sejam melhoradas pelos instrumentos de negociação coletiva, quando a autonomia privada coletiva puder complementar e ampliar o nível resultante das normas imperativas. E a ação neste sentido desenvolvida pelos sindicatos mais expressivos, com a conquista de novos direitos ou ampliação dos impostos por lei, acaba por influenciar os mencionados organismos administrativos ou judiciais para que estendam tais normas ou condições de trabalho a categorias que não teriam força para conquistá-las nos procedimentos da negociação coletiva. O poder normativo ou arbitral compulsório constitui, nessa hipótese, um fator de equidade social no conjunto das categorias.

Alguns juristas se insurgem contra a solução dos conflitos coletivos por tribunais do trabalho, porque não admitem que uma decisão do Judiciário possa ter, ao mesmo tempo, corpo de sentença e alma de lei. Mas, como ponderou Calamandrei, “No fundo, esta duplicidade de aspectos das decisões da magistratura do trabalho não é mais que uma projeção no campo processual da duplicidade de aspectos que, no campo do direito substantivo, apresenta o contrato coletivo” (“Recuel d’études sur les sources au droit em honneur de Francois Gény”, Paris, 1938, p. 175).

VIII – O PROJETO DE REFORMA DO PODER JUDICIÁRIO

A proposta de Emenda Constitucional nº 29, aprovada pela Câmara dos Deputados, ora tramitando no Senado Federal, é ampla na sua abrangência, mas tímida na consecução dos seus objetivos, embora contenha algumas normas elogiáveis.

Quanto à Justiça do Trabalho ela revê todas as disposições constitucionais que lhe concernem (art. 111 a 116), que, em grande parte, foi antecipado pela EC-24/99.

Merece registro, neste ensejo, por sua relevância, o regramento da competência da Justiça do Trabalho. Desde logo cumpre assinalar a contradição entre o disposto nos incisos I e VIII do art. 115. O primeiro amplia a jurisdição trabalhista ao substituir a expressão “e, na forma da lei, outras controvérsias decorrentes da relação de trabalho”, por processar e julgar “as ações oriundas das relações de trabalho. Mas o inciso VIII repete a regra do art. 114 ainda vigente, que o inciso I quis alterar, ao estatuir que compete à Justiça do Trabalho processar e julgar, “na forma da lei, outras controvérsias decorrentes da relação de trabalho”. Como sabemos, “relação de trabalho” é gênero da qual “relação de emprego” é espécie, alcançando, portanto, a prestação de serviços autônomos, inclusive de profissionais liberais. Não somos contrários à atribuição dessa competência aos tribunais do trabalho. Afigura-se-nos, porém, que, enquanto a Justiça especializada estiver hipertrofiada, a questionada competência não deveria ser lata, mas limitar-se às hipóteses autorizadas por lei.

O disposto no inciso II, relativo às ações sobre o direito de greve, deveria ser englobado com o estatuido nos §§ 1º, 2º e 4º do mesmo art. 115, que cogitam da negociação coletiva, da arbitragem, da decisão nos dissídios coletivos e da legitimidade ativa do Ministério Público do Trabalho nos casos de greve em atividade essencial com possibilidade de lesão do interesse público. A fusão desses preceitos propiciaria o aperfeiçoamento das respectivas normas, eis que, pelo projeto em foco, eles não facultam o ajuizamento de dissídio coletivo, mesmo por consenso das partes, quando malograr a negociação coletiva e também não definem a natureza do poder do tribunal, limitando-se a acentuar que lhe cumpre “decidir o conflito”.

A inclusão, no rol da competência da Justiça do Trabalho, das ações de caráter sindical (inc. III), dos mandados de segurança, *habeas corpus* e *habeas data* relacionados com matéria de sua jurisdição “(inc. IV); dos conflitos de competência (inc. V) e das ações de indenização por dano moral ou patrimonial decorrentes da relação de trabalho (inc. VI), não merece crítica, embora já se tenha firmado jurisprudência sobre algumas dessas hipóteses. No tocante à ampla competência para “as ações relativas às penalidades administrativas impostas aos empregadores pelos órgãos de fiscalização das relações de trabalho” (inc. VIII), entendemos ser conveniente esclarecer que o seu ajuizamento só deveria ser admitido após esgotar-se a instância administrativa.

O art. 116 legitima o funcionamento da Comissão de Conciliação Prévia, encerrando o questionamento sobre a constitucionalidade do seu funcionamento e propicia a criação de órgãos de mediação e arbitragem, sem caráter jurisdicional. Aliás, o anteprojeto da Academia Nacional de Direito do Trabalho sobre as comissões paritárias de

conciliação, mal copiado pelo projeto que se transformou na Lei nº 9.958, de 2000, dispunha sobre a arbitragem por consenso das partes.

IX – CONSIDERAÇÕES FINAIS

O direito produz normas que regem as relações humanas e, por ser inadmissível que inevitáveis conflitos de interesses se perpetuam, cria mecanismos para sua solução. Não é por outra razão que a Constituição brasileira consagra o princípio segundo o qual nenhuma lesão ou ameaça a direito pode ser excluída da apreciação do Poder Judiciário (art. 5º nº XXXV).

Nesta fase de inquietação e de transformações no mundo do trabalho, decorrentes das repercussões sociais da revolução tecnológica e das medidas econômicas, é mister que se mantenham sempre atualizados os instrumentos de que se valem os grupos sociais e os indivíduos para que não seja entravada a aplicação do direito, porque dele depende, em decisivo apelo, a distribuição da Justiça.

Como ressaltou o magistrado mineiro Carlos Alberto Reis de Paula, que integra o egrégio Tribunal Superior do Trabalho, hoje é, justamente, “o momento do Direito do Trabalho, porque todas as vezes que se acentuam as desigualdades, o Direito busca diminuir essas desigualdades. Ora, o Direito que cuida disso, na órbita da relação capital/trabalho, é o Direito do Trabalho” (Rev. AMATRA-3, BH, set. de 2000, p. 3). Daí o oportuno pronunciamento da AMATRA do Estado do Rio de Janeiro, em nota oficial, no sentido de que:

“É de se estranhar que, exatamente numa conjuntura de recessão econômica, crescimento da inflação e desemprego desenfreado, surjam arautos de soluções milagrosas que pregam o fim da única Justiça Especializada nos conflitos trabalhistas, o último recurso daqueles que emprestam sua força de trabalho para a construção de um País melhor.”

É evidente que os tribunais que compõem a Magistratura brasileira e as regras processuais que os dinamizam carecem de reforma. Não se deve, porém, julgar as instituições públicas por suas anomalias atípicas, até porque o seu funcionamento depende do homem, nem sempre preparado ética e culturalmente para o exercício das respectivas funções. É inquestionável, no entanto, que, nos seus sessenta anos de existência, a Justiça do Trabalho, nos limites de suas possibilidades, cumpriu a relevante missão que lhe compete.

Os dados estatísticos pertinentes à magistratura do trabalho revelam que, não obstante suas imperfeições e das causas exógenas motivadoras de milhões de ações, ela funciona. Por isto mesmo vem sendo criticada por aqueles que, numa orquestração suspeita, gostariam de extingui-la, para, em seguida, num retrocesso inadmissível, desregular a legislação substantiva de proteção ao trabalho, impondo a volta ao *laissez faire* de triste memória na história da civilização.

DOCTRINA

QUADRO I – ENCARGOS SOCIAIS TRABALHISTAS

I – Encargos sociais (Previdência Social, FGTS, Sesi/Sesc/Sest, Senai/Senac/Senat, Sebrae, Incra e salário-educação)		35,80%
II – Encargos trabalhistas		
a) 13º salário	10,91%	
b) gratificação de férias	3,64%	
c) incidência de I s/ II	5,36%	19,91%
TOTAL A CONSIDERAR		55,71%
DESPESAS QUE NÃO DEVEM SER CONSIDERADAS		
A) Percentuais inseridos no salário mensal já computado		
1) repouso semanal	18,91%	
2) feriados	4,36%	
3) férias anuais	9,45%	32,72%
B) Despesas decorrentes de atos ilícitos		
1) indenização de aviso prévio não concedido	1,32%	
2) multa s/o FGTS por despedida s/ justa causa	3,20%	4,42%
C) Despesa aleatória = salário-enfermidade	0,55%	
D) Incidência de I s/ A e C	8,59%	46,28%
RESUMO		
Cálculo Mtb	60,09%	
Cálculo José Pastore	101,99%	
Nosso cálculo	55,71%	

QUADRO II

Salário-hora + encargos sociais (Bureau EEUU – fev. 1996)

Alemanha	US#21,50
Suécia	20,93
França	15,25
EEUU	14,83
Japão	12,84
Grã-Bretanha	12,42
Espanha	11,58
Grécia	5,49
Coréia	4,16

DOUTRINA

Portugal 3,57

Brasil 2,79

OIT, em pesquisa, nas indústrias manufatureiras, confirma esses dados e acrescenta (2.3.2000):

Polônia 2,09

Hungria 1,70

Rússia 0,60

Tailândia 0,46

Índia e China 0,25

Daí a preocupação com a face desumana da globalização e a campanha para a ratificação das sete convenções principais dos direitos humanos dos trabalhadores.