

# A JUSTIÇA DO TRABALHO DA GRÃ-BRETANHA

José Ajuricaba da Costa e Silva<sup>(\*)</sup>

## INTRODUÇÃO

Em junho de 1992 a Embaixada Britânica em Brasília, em colaboração com o Departamento de Informação do "Foreign and Commonwealth Office", organizou, a meu pedido, um programa de visitas aos Tribunais Industriais sediados em Londres e entidades e pessoas com eles relacionadas, para observação dos órgãos de solução dos litígios trabalhistas na Inglaterra.

O programa incluiu uma visita ao Escritório Central dos "Industrial Tribunals" da Inglaterra e País de Gales, com sede em Londres, ao "Employment Appeals Tribunal", sediados na mesma cidade, à sede do "Trade Union Congress" (espécie de confederação de sindicatos de trabalhadores), à Confederação da Indústria Britânica e a um membro da "House of Lords".

Na sede dos "Industrial Tribunals" tive a oportunidade de assistir a uma audiência de instrução e julgamento do tribunal presidido por Mrs. T. J. Mason, e integrado também pelos juízes leigos Mr. Eab Williams e Mrs. Carol Boyd-Raffey e a uma sessão de julgamento do "Employment Appeal Tribunal", onde encontrei também o Juiz Timothy Laurence, presidente dos "Industrial Tribunals" da Inglaterra e País de Gales desde 1991 e o Juiz Knox, presidente substituto do "Employment Appeals Tribunal".

No "Trade Union Congress", entidade que indica os nomes para escolha dos juízes leigos "representantes" dos trabalhadores, conversei com o Sr. Michael Wash, chefe do Departamento Internacional, e na Confederação da Indústria Britânica, uma das organizações que indicam nomes para representantes dos empregadores junto aos Tribunais Industriais, falei com o Sr. Nick Aziz, assistente jurídico.

Na "London School of Economics and Political Science" tive audiência com Lord Wedderburn of Charlton, professor de direito e membro da "House of Lords".

Graças à colaboração também da Embaixada Brasileira em Londres, pude visitar ainda a "Civil Division" da Corte de Apelação, que decide recursos das decisões proferidas pelos "Employment Appeals Tribunal", onde conversei com a Chief Clerk, Miss. H. M. Goddard, e assisti ao julgamento de um processo.

A documentação recebida nessas visitas, as anotações nelas feitas e a consulta a alguns livros especializados sobre a matéria permitiram a elaboração deste desprezioso trabalho, que visa dar conhecimento aos juristas brasileiros, so-

---

(\*) O autor é Ministro Vice-Presidente do Tribunal Superior do Trabalho, Professor Aposentado da UnB e da Faculdade de Direito do Recife e Juiz do Tribunal Administrativo da OEA.

bretudo àqueles que militam na Justiça do Trabalho, do sistema de solução dos conflitos individuais de trabalho naquele país, pouco conhecido ou mesmo ignorado entre nós.

Por ele se verá que há uma grande semelhança entre o sistema britânico e o brasileiro, embora o primeiro tenha sido criado pouco mais de duas décadas após a instalação da Justiça do Trabalho no Brasil. Talvez as diferenças fundamentais entre os dois sistemas residam no fato de os Tribunais trabalhistas da Grã-Bretanha não criarem normas através de dissídios coletivos, que ali inexistem, e de não terem competência para executar suas decisões.

Ficarei amplamente recompensado se este trabalho despertar o interesse dos jurtrabalhistas brasileiros sobre o tema, fazendo surgir estudos mais aprofundados.

O Autor.

## I. A JUSTIÇA TRABALHISTA DO REINO UNIDO

Aproveitando uma viagem de férias e graças à Embaixada Britânica no Brasil e ao "Foreign Office", na Inglaterra, tive a oportunidade, em junho do corrente ano (1992), de visitar, em Londres, os Tribunais que ali decidem ações e recursos trabalhistas, integrando o Poder Judiciário da Inglaterra e País de Gales e que, juntamente com os tribunais similares da Escócia e da Irlanda do Norte, constituem o sistema judicial trabalhista do Reino Unido da Grã-Bretanha.

Há naquele Reino uma justiça especializada trabalhista, que é constituída dos "Industrial Tribunals", órgãos de 1ª Instância, e dos "Employment Appeal Tribunals" (EATs), órgãos de 2ª Instância, com características de instância extraordinária, pois não reexaminam, em geral, matéria de fato. Com efeito, os recursos das decisões dos "Industrial tribunals" para os EATs só são admissíveis sobre questões de direito, embora como tal possam ser entendidos aqueles recursos em que se alega que o tribunal a quo não apreendeu bem os fatos, ou que os aplicou mal ou, ainda, que não havia prova alguma que justificasse a conclusão a que chegou<sup>(1)</sup>, o que, até certo ponto, importa em reexame da matéria fática.

Mas, além desses órgãos de Justiça Especializada lidam ainda com questões trabalhistas, em grau de recurso, na Inglaterra e no País de Gales, a "Civil Division", da "Court of Appeals" e a "House of Lords", que é a mais alta corte de apelação daqueles países, e, na Escócia, a "Court of Session", da "Inner House" e também a "House of Lords".

Conseqüentemente, os órgãos judiciais que decidem exclusivamente casos trabalhistas naqueles "países" são os "Industrial Tribunals" e os "Employment Appeal Tribunals". Na Irlanda do Norte, que integra também o Reino Unido, só há justiça especializada trabalhista do 1º grau, também denominado "Industrial Tribunal", cabendo recurso de apelação de suas decisões para a "Court of Appeal" (Civil), e, em última instância, também para a "House of Lords", que não constituem, como já vimos, justiça especializada.

---

(1) Michael J. Goodman - "Industrial Tribunals: Practice and Procedure" - Sweet & Maxwell, Londres, 1987, págs. 75/76.

## II. CRIAÇÃO E JURISDIÇÃO DOS "INDUSTRIAL TRIBUNALS"

Os "Industrial Tribunals" foram criados em 1964 para decidirem questões que nada tinham de trabalhistas, como as entendemos entre nós, pois sua finalidade inicial foi, unicamente, decidir recursos dos empregadores contra imposição de imposto sobre aprendizagem industrial ("industrial training law") criado pelo "Industrial Training Act", daquele ano. Todavia, já no ano seguinte o "Redundancy Payments Act", lei disciplinadora das indenizações por despedida coletiva de empregados por causas econômicas ou técnicas (redução de pessoal, etc.), ampliou sua competência para decidirem as disputas sobre o direito dos trabalhadores a pagamentos pela despedida por aquelas causas. Posteriormente sua jurisdição foi ampliada pelo Governo para apreciar reclamações dos empregados contra empregadores que se recusavam a fornecer informação completa sobre os termos e condições de seus contratos de trabalho. Em 1968 a Comissão Donovan recomendou fosse a jurisdição desses tribunais ampliada ainda mais, para abranger também as disputas individuais entre empregadores e trabalhadores oriundas de seus contratos de emprego, declarando, ainda, que esses tribunais proporcionavam um procedimento facilmente acessível, informal, célere e gratuito, assegurando aos empregadores e empregados as melhores oportunidades de chegarem a uma solução amigável de suas divergências.

Ao mesmo tempo em que reconheceu ao trabalhador inglês, pela primeira vez, o direito de não ser arbitrariamente despedido pela empresa, ou seja, de se opor à denominada "unfair dismissal" (despedida imotivada), o "Industrial Relations Act", de 1971, cometeu aos "Industrial Tribunals" a competência para dirimir as controvérsias decorrentes de tal despedida.

Outras leis como a "Docks and Harbours Act", de 1966, a "Equal Pay Act", de 1970, a "Local Government Act", de 1972, a "Health and Safety at Work... Act", de 1974, a "Sex Discrimination Act", a "Social Security Pensions Act" e a "Employment Protection Act", todas de 1975, as "Employment Acts", de 1980 e 1982, e a "Wages Act", de 1986, também contribuíram para alargar a competência em razão da matéria dos "Industrial Tribunals".

Territorialmente esses tribunais, distribuídos por três sistemas (I – Inglaterra e País de Gales, II – Escócia e III – Irlanda do Norte), têm competência para dirimir questões em que os réus têm residência ou sua empresa na Inglaterra, no País de Gales, na Escócia ou na Irlanda do Norte, mas a perdem, por exemplo, quando os autores trabalham fora da Grã-Bretanha, com exceção do pessoal empregado nas plataformas de exploração de petróleo fora do mar territorial, ao qual também se estende a jurisdição desses tribunais por força do "Employment Protection Order", de 1976, e do "Sex Discrimination and Equal Pay Order", de 1987.

## III. COMPOSIÇÃO DOS "INDUSTRIAL TRIBUNALS"

Como no Brasil, os tribunais trabalhistas especializados da Grã-Bretanha têm uma composição paritária. Tanto na primeira como na segunda instâncias são integrados por apenas três juízes, sendo um o presidente ("chairperson" ou "chairman"), escolhido necessariamente dentre advogados ou procuradores ("barris-

ter" ou "solicitor") com experiência forense de, pelo menos, sete (7) anos, para presidir tribunal de primeira instância, ou juiz membro da Corte de Apelação ("Court of Appeal" – tribunal não especializado e hierarquicamente superior aos "Employment Appeal Tribunals"), se escolhido para presidir um destes tribunais trabalhistas de segunda instância. Estes presidentes ("chairpersons") podem exercer o cargo em tempo integral, hipótese em que são vitalícios até a idade de 72 anos, quando são compulsoriamente aposentados, ou em tempo parcial, quando são nomeados para um mandato de apenas três anos de cada vez. Os "full time chairperson" percebem a remuneração de 24.000 libras Inglesas por ano e os "part-time" percebem 120 libras por dia, segundo dados de 1983<sup>(2)</sup>. A nomeação de uns e outros, na Inglaterra e País de Gales, é feita pelo "Lord Chancellor", que é um dos chamados "Law Lords", membros da "House of Lords", não vinculados a partidos políticos.

Os dois outros membros dos referidos tribunais são juízes leigos, um deles indicado pelos trabalhadores, em lista elaborada pela Confederação de seus sindicatos (TUC – Trade Unions Confederation"), e o outro pelos empregadores, por meio de lista organizada pela Confederação da Indústria Britânica ("CBI – Confederation of British Industry"), ou por outras entidades como a "Retail Consortium", a "Local Authorities Conditions of Service Advisory Board" ou o "Department of Health and Social Security", sendo ambos nomeados pelo "Secretary of Employment" que corresponde ao nosso Ministro do Trabalho). O mandato desses juízes leigos é de três anos, cada vez. Estes juízes não são escolhidos e nomeados para atuarem como "representantes" das categorias, profissional e econômica, de onde são oriundos, mas como verdadeiros magistrados, levando para os tribunais que passam a compor apenas a sua experiência profissional ou empresarial. Após a nomeação recebem eles um treinamento de três dias e devem freqüentar, anualmente, um seminário sobre alterações e desenvolvimentos da legislação que aplicam nos julgamentos de que participam.

Cada membro do tribunal tem um voto de igual valor e as decisões podem ser unânimes ou por maioria, podendo, em alguns casos (1% das questões), o voto do presidente ser vencido pelos dos juízes leigos<sup>(3)</sup>.

Os juízes classistas ("lay members"), como os presidentes dos tribunais ("chairpersons) podem ser juízes de tempo integral ou de tempo parcial. Nenhum deles é vinculado a um determinado órgão judicial, como acontece no Brasil, onde os presidentes de juntas, os juízes ou ministros classistas e os juízes ou ministros togados são nomeados para comporem determinada junta de conciliação e julgamento, tribunal regional do trabalho ou Tribunal Superior do Trabalho. Os juízes dos "Industrial Tribunals" e dos "Employment Appeal Tribunals" (EATs) são convocados para o julgamento de cada caso, convocação que é feita pelo Presidente (supervisor de todos os tribunais industriais e o mais antigo dos "chairpersons") ou pelo "regional chairperson", geralmente por rodízio. Conseqüentemente, não existe, no Reino Unido, um tribunal de composição permanente para todos os casos trabalhistas de determinada região, variando tal composição para cada caso, de

---

(2) Conforme John McIlroy, "Industrial Tribunals", Pluto Press, London, 1983, pág. 6.

(3) Cf. John McIlroy, *op. cit.*, p. 7.

acordo com a convocação para julgá-los. Em 1983 havia na Grã-Bretanha (Inglaterra, País de Gales, Escócia e Irlanda do Norte) setenta e sete (77) juízes "togados", de tempo integral e cento e quarenta e um (141) de tempo parcial, isto é, que além da função judicante, podiam continuar a praticar, em horário compatível, sua advocacia, consultoria, etc. Na mesma época, participavam dos "Industrial Tribunals", em todo o país, cerca de 2.275 juízes leigos<sup>(4)</sup>.

#### IV. A INFORMALIDADE DO PROCEDIMENTO NOS TRIBUNAIS INDUSTRIAIS E NA CORTE DE APELAÇÃO

Há uma acentuada informalidade no funcionamento e procedimento dos tribunais industriais. Tanto na primeira como na segunda instância os juízes não usam toga ou qualquer outra vestimenta especial. A participação de advogados é facultativa e isto está expressamente previsto em norma de processo, a Regra 7 dos "Industrial Tribunals ("Rules of Procedure") Regulations 1985". As partes podem demandar pessoalmente ou ser representadas por um funcionário de sindicato profissional, por um representante de associação de empregadores ou por um advogado. As decisões são debatidas em conselho, isto é, em sessão secreta, e só a conclusão é divulgada em público perante as partes, após a discussão e votação, como acontece no Brasil no tribunal do júri, no processo criminal. Tanto para formulação do pedido ("application") como da defesa ("notice of appearance"), podem ser utilizados formulários impressos, fornecidos pelos tribunais e preenchidos pelas partes, sendo a "notice of appearance" declaração do réu de que pretende defender-se da ação e respondendo a um questionário sobre os fatos alegados nesta, apresentado antes da audiência ("hearing"). A instrução e o julgamento das ações são feitos, geralmente, em apenas uma ou duas sessões do tribunal.

#### V. REMUNERAÇÃO DOS JUÍZES EFETIVOS E TEMPORÁRIOS

Os membros efetivos dos tribunais industriais ("chairmen") e os juízes leigos ("lay members") são remunerados na forma prevista na "Schedule 9", "Section" 128, ns. 9 e 10 e na "Schedule 11", "Section" 135, "Part" II, ns. 25 e 26, do "Employment Protection (Consolidation) Act 1978". Os juízes efetivos de tempo integral ganhavam, em 1983, 24.000 libras esterlinas (cerca de US\$ 37.200) por ano, ou seja, uma remuneração mensal de US\$ 3.100. O juiz de tempo parcial recebia 120 libras esterlinas por dia, equivalente a uma diária de aproximadamente US\$ 186,00, pelo câmbio atual (setembro/1992)<sup>(5)</sup>.

#### VI. VOLUME DE PROCESSOS

O número de casos julgados pelos "Industrial Tribunals" (primeira instância) da Inglaterra, País de Gales e Escócia foi o seguinte nos três anos judiciais findos em março de 1990, 1991 e 1992:

(4) Conforme John McIlroy, *op. cit.*, págs. 5 e 6.

(5) Apud John McIlroy, *op. cit.*, pág. 6.

	89/90	90/91	91/92
Casos protocolados:	34.697	43.243	67.448
Casos instruídos e julgados:	10.381	11.864	16.363

Nos "Employment Appeals Tribunals" (segunda instância), correspondentes aos nossos Tribunais Regionais do Trabalho, o volume de processos foi o seguinte:

	89/90	90/91	91/92
Recursos ajuizados:	607	630	845
Recursos instruídos e julgados:	264	267	246

Já os recursos em matéria trabalhista admitidos e apreciados pela Câmara Civil da Corte de Apelação, equivalente, no Brasil, ao Tribunal Superior do Trabalho, nos mesmos períodos, apresentam a seguinte estatística:

	88/89	89/90	90/91
Recursos pendentes:	37	29	18
Recursos novos:	20	22	14
Recursos julgados:	28	33	17
Remanescentes:	29	18	15 <sup>(6)</sup> .

Por aí se verifica que o volume de processos submetido à apreciação dos tribunais trabalhistas ingleses é incomparavelmente inferior ao dos processos ajuizados perante os órgãos de jurisdição trabalhista do Brasil, cujos números, nos três (3) últimos anos, foram os seguintes:

#### JUNTAS DE CONCILIAÇÃO E JULGAMENTO

(1ª instância)

	1989	1990	1991
Reclamações recebidas:	1.131.556	1.233.410	1.496.890
Reclamações solucionadas:	950.742	1.053.237	1.263.492

#### TRIBUNAIS REGIONAIS DO TRABALHO

(2ª instância)

	1989	1990	1991
Processos recebidos:	116.716	145.646	211.222
Processos solucionados:	117.741	129.379	149.217

#### TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO

(instância extraordinária trabalhista)

	1989	1990	1991
Processos recebidos:	19.201	20.276	22.039
Processos solucionados:	23.812	20.473	24.713 <sup>(7)</sup>

(6) Dados fornecidos pela Embaixada Britânica, em Brasília, por carta de 27.08.92, do Secretário de Informação.

(7) Dados fornecidos pelo Tribunal Superior do Trabalho, em Brasília, em setembro de 1992.

Nos anos de 1988 e 1989 a maior parte das ações ajuizadas nos "industrial tribunals", cerca de 60%, teve como causa a despedida injusta ("unfair dismissal"), seguindo-se-lhe as questões sobre salários, disciplinadas pela "Wages Act" (12% em 1988 e 15% em 1989). No mesmo período, 30% das questões solucionadas foram julgadas pelos tribunais e 70% conciliadas pelas partes ou retiradas. Nas reclamações contra despedida injusta, 37,5% foram julgadas procedentes, mas somente em 3% dos casos foi determinada a readmissão do reclamante no emprego, havendo, na maior parte deles, a condenação em indenização. Esta indenização está sujeita a limites de valor, que variam de acordo com a causa da despedida, sendo mais elevados se determinada por discriminação de sexo ou de raça ou por associação do empregado a um sindicato. Para a hipótese de ter sido determinada a readmissão no emprego e a empresa não a cumprir, o valor da indenização corresponde a 156 semanas de salários, ou seja, exatamente 3 anos de remuneração, a qual não pode, porém, ser inferior a 18.795 libras esterlinas.

Mais de 50% dos recursos para a 2ª instância trabalhista (EAT), que em 1987/88 somaram 776 apelações, foram interpostos pelos empregados<sup>(8)</sup>.

## VII. CONCILIAÇÃO

Na Grã-Bretanha, o procedimento para conduzir as partes de um conflito trabalhista a solucioná-lo mediante acordo não é tarefa dos juizes dos "industrial tribunals", cuja função é meramente julgadora. Tal encargo é confiado aos "conciliation officers", que são funcionários do "Advisory Conciliation and Arbitration Service" (ACAS), do Departamento de Emprego. Antes mesmo de ser ajuizada uma reclamação trabalhista, mas desde que a mediação do "conciliation officer" é solicitada por qualquer uma das partes, a atuação destes funcionários é obrigatória (art. 133, do "Employment Protection (Consolidation) Act 1978"). No caso de já haver sido ajuizada a reclamação perante um "industrial tribunal", uma cópia da inicial é enviada ao ACAS, geralmente acompanhada da resposta do reclamado, sendo então dever do "conciliation officer" se esforçar para conseguir um acordo antes da decisão do tribunal, desde que: a) solicitada sua mediação pelo autor ou pelo réu, ou b), se não sendo feita tal solicitação, julgar que poderá agir, com razoável possibilidade de sucesso, para conseguir que as partes conciliem. Em se tratando de casos em que o reclamante foi despedido, o "conciliation officer" atuará particularmente no sentido da readmissão ou reintegração do trabalhador no emprego, pelo empregador, por seu sucessor ou por empresa do mesmo grupo, desde que em termos considerados justos pelo conciliador, salvo se o empregado não quiser ser reemitido ou quando a readmissão ou reintegração não for factível, hipóteses em que será tentado acordo para pagamento de uma soma em dinheiro como indenização pela despedida. Tal acordo, quando feito com a intermediação de um "conciliador" do ACAS, é vinculativo para ambas as partes e impede o empregado de recorrer ao Judiciário, se ainda não ajuizou a questão. Na hipótese de a ação já haver sido ajuizada, se as partes chegam a um acordo antes do julgamento, há três maneiras do "industrial tribunal" lidar com o problema: 1ª) o

---

(8) Dados contidos no "Fact Sheet - November 1990", dos Tribunais Industriais da Inglaterra e País de Gales.

empregado faz uma petição desistindo da ação e o tribunal pode então rejeitar ("dismiss"), condenando ou não o autor nas custas do processo; 2ª) quando o tribunal recebe cópia do acordo enviada pelo "conciliation officer", costuma o "chairman" proferir um despacho "determinando que o processo seja suspenso, até quando for necessário tornar efetivos os termos do acordo", que serão devidamente relacionados no processo, determinando o tribunal o adiamento do caso "sine die"; 3ª) as partes fazem uma petição em conjunto, dirigida ao "Central Office" dos tribunais, requerendo que o acordo seja aprovado como decisão formal do tribunal a fim de ser registrada oficialmente como tal.

Como visto, o "conciliator officer" só participa do processo se a sua mediação for pedida pelas partes ou quando, ajuizada a ação trabalhista e recebendo ele cópia da mesma, entender que tem chances de obter um acordo entre as partes. Conseqüentemente, podem estas conciliar sem a participação do "conciliador", mas, neste caso, o acordo não é juridicamente vinculante e nada impede que o empregado ajuíze reclamação, se não ficar satisfeito com a transação feita com o empregador.

### VIII. RECURSOS DAS DECISÕES PROFERIDAS PELOS TRIBUNAIS

#### – Pedido de Revisão ("Applcation for Review")

Prevêem as regras de processo, inclusive a Regra 10, dos "Industrial Tribunals Regulations – 1985", que o tribunal prolator da sentença pode, em algumas hipóteses, revisá-las, modificá-las ou mesmo anulá-las. Para tanto, a parte interessada deve ajuizar um pedido de revisão ("application for review"), desde que alegue e demonstre um dos seguintes fundamentos:

a) que a decisão foi erroneamente proferida em conseqüência de erro de funcionário do tribunal;

b) que a parte não recebeu notificação dos atos processuais que conduziram à decisão;

c) que a decisão foi proferida sem a audiência de uma das partes ou de pessoa que deveria ser ouvida;

d) que novas provas foram obtidas após a sentença, desde que as mesmas não poderiam, razoavelmente, ser conhecidas ou previstas pelas partes;

e) que o Interesse da Justiça exige a revisão<sup>(9)</sup>.

O pedido de revisão é apreciado, preliminarmente, pelo Presidente do Tribunal que decidiu o caso, o qual tem o poder (Regra n. 10(3), das "1985 Regulations") de negar seguimento ao pedido, se entender que não tem ele razoável possibilidade de sucesso, ou submetê-lo às apreciação do órgão que presidiu, o qual pode conceder ou não a revisão, confirmando-a, modificando-a ou a anulando.

---

(9) Michael J. Goodman, op. cit., pág. 68.

#### - Recurso para o "Employment Appeal Tribunal"

Este órgão, cujas constituição e funções são atualmente disciplinadas pelo "Employment Protection (Consolidation) Act", de 1978 ("Sections 135 - 136 e Schedule 11"), é o tribunal de apelação da justiça trabalhista da Grã-Bretanha, sendo integrado por um juiz da "High Court" e dois juízes leigos, com especial conhecimento e experiência em relações trabalhistas, um deles escolhido dentre os empregadores e o outro escolhido pelos trabalhadores. Este tribunal corresponde aos nossos tribunais regionais do trabalho, dos quais difere por dois aspectos: 1º) Normalmente não reexaminam matéria de fato, sendo os recursos para ele interpostos somente por violação de lei ("on a point of law"), não sendo admitida apelação para reexame de matéria de fato, isto é, das provas colhidas e apreciadas na primeira instância, ressalvado o que já foi dito no item 1, deste trabalho; 2º) O número de seus membros é sempre o mesmo, três juízes, enquanto que no Brasil o número mínimo é de 8 (oito) juízes, havendo tribunais, como o da 2ª Região (São Paulo), que chegam a ter mais de 40 (quarenta) membros; 3º) O recurso para os "Employment Appeals Tribunals" não está sujeito ao pagamento de taxas, depósitos ou despesas judiciais e a parte que perde não está normalmente exposta ao risco de pagar as despesas feitas pela parte vencedora; 4º) O prazo para o recurso é de 42 (quarenta e dois) dias, contados da data em que o recorrente foi notificado da decisão recorrida, enquanto que no Brasil tal prazo é de apenas 8 (oito) dias em todos os recursos trabalhistas.

#### - Recurso para a "Court of Appeal"

Das decisões proferidas pelos EATs cabe recurso para a Câmara Civil da Corte de Apelação, que não é tribunal trabalhista, mas órgão da justiça comum. O recurso é, porém, sujeito a juízo de admissibilidade no próprio EAT que proferiu a decisão, ou na própria "Court of Appeal", que pode deixar de admiti-lo mesmo que tenha sido liberado pela instância inferior. Se esta trancar a apelação, cabe recurso para a "Court of Appeal" exclusivamente para obter o destrancamento do mesmo, que corresponde, no Brasil, ao agravo de instrumento do despacho do Presidente do TRT que não admite a revista para o TST. Esta "espécie de agravo" pode ser preliminarmente trancado, já na "Court of Appeal", por um dos juízes desta (que seria entre nós o Relator). De tal "despacho" cabe também recurso para o Pleno da Corte de Apelação, que poderá destrancar ou não o recurso interposto da decisão do EAT, que corresponde ao nosso agravo regimental de despacho trancatório do Relator, no Tribunal Superior do Trabalho. Se a "Court of Appeal" provê o "agravo", a apelação é liberada pelo "Employment Appeal Tribunal" e julgada pela "Court of Appeal".

#### - Recurso para a "House of Lords"

A "House of Lords" é não somente um órgão político, correspondente ao nosso Senado, como também órgão judicial, e a mais elevada instância do poder judiciário do Reino Unido. Todavia, somente os denominados "Law Lords", que não fazem parte da oposição, nem do governo, têm função judicial. Estes membros da

"House of Lords" correspondem, pois, aos nossos Ministros do Supremo Tribunal Federal. Para a "House of Lords" cabe recurso das decisões proferidas pela Câmara Civil da "Court of Appeals", em matéria trabalhista, desde que admitido por esta. Também aqui há um juízo de admissibilidade no Tribunal a quo ("Court of Appeals") e, se trancado o recurso por este, pode ser tentada sua liberação através de apelo para a própria "House of Lords". O recurso para a "House of Lords", da decisão proferida pela Câmara Civil da Corte de Apelação, pode ser, pois, equiparado ao recurso extraordinário para o Supremo Tribunal Federal das decisões proferidas por qualquer uma das Seções (Seção de Dissídios Individuais ou Seção de Dissídios Coletivos) do Tribunal Superior do Trabalho, que pode ser trancado pelo Presidente deste e liberado pelo Supremo, mediante agravo de instrumento.

#### – Recurso para a Corte Européia de Justiça

Finalmente, das decisões da própria "House of Lords", instância máxima da Justiça do Reino Unido, pode caber, em matéria trabalhista regulamentada pelas Diretivas da Comunidade Européia, que visam uniformizar a legislação de proteção ao trabalho nos países que a integram, recurso para a Corte Européia de Justiça, previsto pelo Art. 164, do Tratado de Roma de 1958, e que tem sede em Luxemburgo.

As diretrizes já aprovadas pela "European Commission", de proteção ao emprego, dizem respeito ao princípio de igual salário para o mesmo trabalho, ao de isonomia de tratamento para homens e mulheres, à preservação dos direitos trabalhistas na mudança de propriedade das empresas, à proteção dos empregados nos casos de despedidas coletivas e de insolvência do empregador, à liberdade de movimentação dos trabalhadores pelos países da Comunidade e aos direitos destes à saúde e segurança no trabalho<sup>(10)</sup>.

O curioso é que os próprios tribunais trabalhistas de primeiro e segundo graus, os "Industrial Tribunals", podem, antes de decidir caso submetido à sua apreciação que envolva uma dessas matérias, consultar a Corte Européia de Justiça sobre a questão *sub judice*, hipótese em que deverão decidir de acordo com a orientação recebida dessa Corte Internacional.

## IX. EXECUÇÃO DAS SENTENÇAS

A Justiça do Trabalho da Grã-Bretanha não tem poderes para executar as suas próprias decisões, residindo nisto uma das diferenças fundamentais com a sua congênera brasileira, pelo menos a partir de 1939<sup>(11)</sup>.

(10) *Coopers & Lybrand*, "Employment Law in Europe", Gower Publishing Co. Ltd., England, 1991, págs. 7 a 12.

(11) Antes do DL n. 1.237, de 02.05.39 (art. 67), as Juntas de Conciliação e Julgamento não tinham poder para executar as suas sentenças. Os trabalhadores brasileiros que ganhavam uma ação na Justiça do Trabalho eram obrigados a requerer, junto ao juiz de direito da localidade, juntando certidão da sentença, a execução desta quando o empregador vencido se recusava a cumpri-la espontaneamente. As Juntas de Conciliação e Julgamento instituídas pelo Decreto 22.132, de 25.11.32, alterado pelo Decreto 24.742, de 14.07.34, não podiam executar suas sentenças, as quais só eram exequíveis pelo Juiz de Direito da Vara Cível da localidade em que tivesse sede a Junta, segundo o processo civil para execução de sentença (DL n. 39, de 03.12.37).

Com efeito, se o empregador vencido recusar-se a cumprir a decisão do Tribunal Industrial que o condenou, o vencedor é obrigado, após promulgação da sentença (que consiste em seu registro formal no "Registrar" desses Tribunais e sua intimação às partes), decorrido o prazo de 42 dias contados dessa intimação, a requerer à "County Court"<sup>(12)</sup> do distrito onde o empregador exerce sua atividade que expeça um mandado de execução. Se a condenação é em obrigação de fazer, como a readmissão ou reintegração nas antigas funções ou admissão em novas funções, os tribunais ingleses não podem forçar o empregador a cumpri-la, sendo necessário convertê-la em obrigação de pagar para que a execução seja possível<sup>(13)</sup>.

O "Registrar" (Oficial Encarregado dos Registros) da "County Court" pode, a seu arbítrio, conceder ao empregador um certo prazo para que cumpra a decisão. Havendo recurso da sentença o "Registrar" é obrigado a conceder tal prazo ao empregador. A execução pode ser feita por meio de penhora de bens penhoráveis ao executado e sua venda pelos "bailiffs" (espécie de oficial de justiça) da "County Court", através de mandado para que o empregador faça o pagamento por prestações ou pelo processo de falência do executado. Em casos de indenização por despedida em razão de excesso de empregados ("redundancy payment"), de condenação em salários não pagos e de indenização por despedida injusta, não haverá necessidade de recurso à "County Court" (ou à "Sheriff Court"), pois, quando o empregador é insolvente ou resiste ao pagamento do "redundancy payment", o Secretário do Estado para o Emprego (o Ministro do Trabalho da Grã-Bretanha) está autorizado a pagar tais quantias levantando-as do "Redundancy Fund", como previsto nos Arts. 101 e 122, do "Employment Protection (Consolidation) Act", de 1978.

Assinalam John McIlroy e Michael Goodman que uma grande proporção das decisões dos tribunais Industriais que condenam os réus em obrigação de pagar são cumpridas independentemente de qualquer processo de execução<sup>(14)</sup>.

## X. VANTAGENS E DESVANTAGENS DOS "INDUSTRIAL TRIBUNALS"

Na opinião dos sindicatos de trabalhadores ingleses ("trade unions"), os tribunais do trabalho do Reino Unido oferecem as seguintes vantagens e desvantagens:

Dentre as vantagens citam as de serem tais órgãos integrados, também, por juízes leigos que entendem e conhecem as particularidades de um sistema de pagamentos por resultados, o significado de uma cláusula sobre o "status quo" pacificamente aceito pelas partes antes de um conflito, como funciona uma peça de

(12) Na Escócia, o Juízo perante o qual a execução da decisão trabalhista é requerida é o "Sheriff Court", do distrito em que o empregador tem a sua empresa.

(13) Também no Brasil não pode o juiz do trabalho compelir o empregador a reintegrar ou readmitir um empregado no emprego. Se a empresa se recusa a fazê-lo, o que pode o juiz é aplicar-lhe a multa prevista no Art. 729 da CLT, que é de um valor de referência regional, por dia, ou, a requerimento do empregado ou por iniciativa própria, fundada em seu poder de executar as decisões (Art. 878, da CLT), converter a obrigação de fazer em obrigação de pagar, para tornar viável sua execução.

(14) John McIlroy, *op. cit.*, p. 227; Michael Goodman, *op. cit.*, p. 66.

terminada de uma máquina e, ainda, os problemas práticos que ocorrem nos locais de trabalho, tudo o que é geralmente ignorado pelos juizes comuns, acarretando muitas vezes decisões danosas para os trabalhadores.

Outra vantagem apontada é a celeridade de julgamento. Enquanto uma questão sobre higiene e saúde do trabalho pode durar cerca de dois anos perante a "High Court", o que pode ser aumentado para três anos se uma das partes recorrer, nos "Industrial Tribunals" as ações, dependendo da época em que são propostas, da complexidade do caso, da dificuldade de conciliação, etc., podem durar de 9 a 13 semanas. Oitenta por cento dos casos são solucionados numa só audiência e noventa e cinco por cento em dois dias de audiências. O custo de uma questão apresentada perante um tribunal industrial é, geralmente, bem menor do que o de uma ação ajuizada na Justiça Comum.

O procedimento é também muito mais informal do que nas Cortes Comuns, pois os tribunais industriais procuram, tanto quanto possível, evitar as complicações e formalismos legais, embora sejam obrigatoriamente observadas certas normas de processo. Há o receio de um incremento do formalismo legal no futuro, devido à formação jurídica dos presidentes desses tribunais, ao aumento da participação de advogados e ao uso de conceitos legais na legislação e no sistema de recursos.

Em contraposição a esses aspectos positivos são apontadas as seguintes desvantagens dos tribunais criados para decidir privativamente as controvérsias entre empregados e empregadores:

Em primeiro lugar, os resultados são pouco atraentes para os trabalhadores e a tendência tem sido no sentido de cair o número de decisões favoráveis aos reclamantes, que eram de 39,6% em 1975 e que, em 1981, se reduziram a 23,3%, em casos de demissão sem justa causa. As sentenças mandando reintegrar trabalhadores na empresa são cada vez menos numerosas, tendo representado, em 1981, apenas 0,8% dos 13.436 casos apreclados. As indenizações por despedida foram, em média, de 375 libras em 1978, 401 libras em 1979 e 963 libras esterlinas em 1981, ano em que mais da metade das indenizações foram fixadas em menos de 1.000 libras.

Também a limitação das leis é apontada como uma das desvantagens da utilização dos tribunais para solução das disputas trabalhistas. Assim, lei nenhuma obriga os empregadores a reintegrar o trabalhador no emprego, por mais injusta que tenha sido a atitude da empresa. Os empregadores não podem ser legalmente impedidos de despedir em massa os seus empregados, por mais triviais que sejam as suas justificações de ordem econômica. Os tribunais não podem compelir a empresa a conceder licença ou interrupção do contrato de trabalho por um certo tempo a um seu empregado, mas, apenas, condenar tal empresa a pagar salários ao seu empregado que esteve fora do trabalho por uma ocorrência passada. Os empregados que entram em greve não têm nenhum direito se o empregador despede todos eles sem exceção. Legalmente, os trabalhadores não podem também falar livremente quando autorizados a fazer piquetes em empresas onde não trabalham. A legislação não concede, outrossim, nenhuma garantia do direito fundamental de reconhecimento do sindicato. As leis do Reino Unido sobre des-

pedida e proteção à maternidade estão entre as piores dos países da Comunidade Européia. A principal razão pela qual o último governo trabalhista conseguiu aprovar suas leis de proteção ao emprego foi a de permitir aos empresários administrar mais eficientemente seus empreendimentos, pela mudança do comportamento dos trabalhadores, fazendo-os substituir o método da greve e da negociação direta pelo do procedimento legal, que é bem menos eficaz.

As tendências dos juízes são também apontadas pelos sindicatos de trabalhadores ingleses como desvantagem da utilização dos tribunais. Para eles, os membros do Poder Judiciário numa sociedade capitalista, na qual as leis limitam os direitos dos detentores do capital somente para proteger a propriedade capitalista, tendem a evitar que tais limitações vão mais longe. Dizem esses críticos do judiciário trabalhista do Reino Unido, cuja apreciação deve ser, porém, encarada com certa reserva, que algumas decisões dos "Employment Appeals Tribunals" revelam um insciente racismo, preconceito político e discriminação em razão de sexo.

Esses críticos, por tudo isso, aconselham os trabalhadores a só recorrerem aos Tribunais Industriais, depois de se certificarem de que a ação direta de seu sindicato, através da negociação, não será mais vantajosa e, mesmo assim, se lhe será possível recorrer à justiça face aos obstáculos da legitimação processual, da prescrição do direito de ação e das custas processuais, embora sejam estas bem mais reduzidas nos tribunais industriais.

## XI. CONSIDERAÇÕES FINAIS

De tudo o que foi dito se infere que:

I) O modelo brasileiro de Justiça do Trabalho composta por Juízes togados, formados em direito, e Juízes leigos, indicados, paritariamente, pelos trabalhadores e pelos empregadores, foi tido como digno de imitação por uma nação do primeiro mundo, mais de duas décadas após sua adoção pelo Brasil;

II) Lá, como aqui, a composição paritária da justiça especializada no julgamento das questões trabalhistas foi, e ainda é, considerada como fator de democratização da justiça, integrando-a de representantes de segmentos da sociedade, de simplificação do procedimento trabalhista e celeridade processual e de credibilidade do órgão dentre os trabalhadores;

III) Esta celeridade, que no Brasil está bastante comprometida pelo número excessivo de processos e pelo complicado sistema de recursos, no Reino Unido é favorecida pelo reduzido número de questões, mas prejudicada por um sistema recursal igualmente complexo, por um número de instâncias ainda maior, se nelas incluímos a Corte Superior Européia de Justiça, e pelo fato de tanto a conciliação, como a execução das sentenças não serem feitas pelo mesmo órgão julgador;

IV) A simplificação e a informalidade que ainda caracterizam o processo trabalhista naquela nação é apontado como uma das vantagens da justiça trabalhista, indicando-se como motivo de preocupação a tendência ao formalismo jurídico,

que ultimamente vem também atingindo a Justiça do Trabalho no Brasil, por influência de um tecnicismo processual exagerado e prejudicial ao andamento das questões trabalhistas, abandonando-se, pouco a pouco, a simplificação do processo adotada pela já cinquentenária Consolidação das Leis do Trabalho;

V) Uma das características dessa simplificação está no direito das partes de ajuizarem **pessoalmente**, sem participação de advogados, suas ações e mesmo recursos, não só nos tribunais trabalhistas propriamente ditos, como até mesmo perante a Câmara ou Divisão da Justiça Comum ("Civil Division – Court of Appeal"), assegurando-se-lhes, pois, o "jus postulandi", ao fundamento de que nenhum obstáculo deve ser criado para o acesso dos jurisdicionados à Justiça;

VI) Finalmente, os Tribunais do Trabalho da Grã-Bretanha, diferentemente dos brasileiros, não decidem os processos que aqui são denominados "dissídios coletivos" e através dos quais são estabelecidas, pelo Judiciário, novas condições de trabalho para as categorias profissionais, limitando-se a competência dos tribunais que integram aquela Justiça à solução de questões individuais.

## INFORMAÇÕES ÚTEIS SOBRE OS TRIBUNAIS INDUSTRIAIS ENDEREÇOS

1. CENTRAL OFFICE OF THE INDUSTRIAL TRIBUNALS (England and Wales)  
93 Ebury Bridge Road  
LONDON SW 1W 8RE – ENGLAND  
Tel.: 071.7309161
2. EMPLOYMENT APPEALS TRIBUNAL  
Audit House  
58 Victoria Embankment, EC 4  
LONDON, ENGLAND
3. TRADES UNION CONGRESS  
Congress House  
Great Russel Street  
LONDON WC 1B 3LS – ENGLAND
4. CONFEDERATION OF BRITISH INDUSTRY  
Centre Point  
103 New Oxford Street, WC1  
LONDON, ENGLAND
5. ADVISORY, CONCILIATION AND ARBITRATION SERVICE  
Clifton House  
83 Euston Road  
LONDON NW1 2RB, ENGLAND

PLANO DA ESTRUTURA DO PODER JUDICIÁRIO NA INGLATERRA E PAÍS DE GALES

