

O CINQUENTENÁRIO DA JUSTIÇA DO TRABALHO(*)

Arnaldo Lopes Süsskind(**)

A satisfação que tenho em participar da instalação da "Coordenadoria de Estudos Jurídicos do Ministério Público do Trabalho da 1ª Região" resulta, dentre outros fatores, da circunstância de ter dedicado 27 dos 34 anos de serviço público a esse órgão da União Federal.

Ingressei na Procuradoria-Geral do antigo Conselho Nacional do Trabalho como Auxiliar de Escrita, passando logo a Assistente Técnico e Assistente Jurídico. Com a instalação da Justiça do Trabalho, fui nomeado Procurador Regional do Trabalho da 2ª Região; e, depois de promovido a Procurador junto ao egrégio Tribunal Superior do Trabalho, cheguei ao exercício, em comissão, do cargo de Procurador-Geral.

Eis por que me sinto honrado em proferir a primeira das palestras programadas para este "Ciclo de Estudos", em boa hora criado pelo Dr. Carlos Eduardo Barroso, que vem desempenhando, com reconhecida eficiência, a chefia da Procuradoria Regional do Trabalho deste Estado. E fico a lembrar, nesta oportunidade, as tertúlias periodicamente organizadas pelo saudoso Procurador-Geral e meu primeiro chefe, Dr. Joaquim Leonel de Rezende Alvim, com as quais colaborei e muito aprendi.

No ano do cinquentenário da nossa Justiça do Trabalho parece adequado relembrear os primeiros eventos que marcaram sua instituição e equacionar algumas questões tão relevantes, quanto controversas.

A criação da Justiça do Trabalho foi prevista pela Constituição de 1934 (art. 122), tendo em conta que as Juntas de Conciliação e Julgamento, instituídas pelo Decreto Legislativo n. 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 n. 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 n. 16.027) e transformado em 1934 (Regulamento aprovado pelo Decreto n. 24.784) em ins-

(*) Palestra Inaugural do "I Ciclo de Debates" da Coordenadoria de Estudos Jurídicos do Ministério Público do Trabalho da 1ª Região (Setembro de 1991).

(**) O autor é Ministro Togado do TST aposentado e ex-Procurador-Geral da Justiça do Trabalho.

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

O Ministério do Trabalho, sob o comando do político pernambucano **Agamenon Magalhães** e a supervisão do jurista e sociólogo fluminense **Oliveira Viana**, 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 Ferrelira**, que era o Presidente da Comissão de 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 Viana** e **Waldemar Ferrelira**, que motivaram vários discursos, artigos e editoriais, ganharam tal dimensão e profundidade, que acabaram condensados em dois livros de grande ressonância: "Problemas de Direito Corporativo", do primeiro (Rio, José Olímpio, 1938) e "Princípios de Legislação Social e Direito Judiciário do Trabalho", do segundo (São Paulo, SP Ed., 1938).

Somente em 8 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 que leu à Nação, para justificar a nova ordem jurídico-política e o fechamento do Congresso, mencionou a resistência do Legislativo à aprovação do projeto de lei referente à Justiça do Trabalho.

A Constituição de 1937, obviamente, manteve a criação da Justiça do Trabalho (art. 139). E logo o Ministro **Waldemar Falcão** designou comissão para dar curso ao mandamento constitucional, presidida pelo seu Consultor Jurídico, **Francisco José Oliveira Viana**, e mais os seguintes juristas: Professor **Luiz Augusto do Rego Montelro**, mais tarde nomeado Procurador e Procurador-Geral da Justiça do Trabalho, Procurador do CNT **Geraldo Augusto Faria Baptista**, e Procuradores do DNT **Deodato Maia** e **Helvecio Xavier Lopes**. Essa comissão, num trabalho digno dos maiores louvores, redigiu os projetos que se transformaram no Decreto-lei n. 1.237, de 1939, instituidor da Justiça do Trabalho; no Decreto-lei n. 1.346, do mesmo ano, que reorganizou o Conselho Nacional do Trabalho; nos regulamentos da Justiça do Trabalho (Decreto n. 6.596) e do CNT (Decreto n. 6.597), ambos de 1940.

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 Barboza de Rezende**, e a efetiva coordenação do Procurador **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.

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, 1ª ed., Rev. do Trab., 1941; 2ª ed., Freitas Bastos, 1944), 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" (Ac. do TF, 2ª T., no Rec. Ext. 6.310, in DJ de 30.9.43).

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), 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. 123, § 2º). Nessa fase, o ilustre magistrado **Geraldo Bezerra de Menezes**, aproveitando o seu prestígio junto ao Presidente **Gaspar Dutra** e com a colaboração do seu emérito colega **Délio Maranhão**, obteve a assinatura do Decreto-lei n. 9.797, de 9 de setembro de 1946, 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.

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 excluden-

te da intervenção dos seus tribunais nos conflitos coletivos de trabalho (arts. 114 e 115).

Desde o seu nascimento, a Justiça do Trabalho não parou de crescer. Mas a criação de novas Juntas, Turmas e Tribunais não acompanha, nem poderá acompanhar, o excessivo número de ações que são aforadas.

O desenvolvimento econômico brasileiro, só estacionado a pouco tempo, a extensão da legislação do trabalho às atividades rurais, a alta rotatividade de mão-de-obra, e a formação de milhares de entidades sindicais para a representação dos interesses coletivos das correspondentes categorias e a defesa dos interesses individuais dos seus representados – são fatores determinantes do considerável aumento de processos ajuizados na Magistratura do Trabalho. Aduzase, ainda, o fato de muitos empregadores só acreditarem em acordos e quitações verificados na Justiça.

A conseqüência do exposto é que, no ano de 1990, as Juntas receberam 1.233.410 processos e solucionaram 1.053.237 (saldo negativo de 180.173); os Tribunais Regionais receberam 145.646 e julgaram 129.379 (saldo negativo de 16.367); o Tribunal Superior recebeu 20.276 e julgou 20.473 (saldo positivo de 197).

É evidente que urge uma reforma de profundidade, capaz de eliminar a apontada hipertrofia. E chega a surpreender a omissão das entidades sindicais no equacionamento da reformulação do sistema vigente, quando o direito comparado revela que a maior parcela das controvérsias individuais do trabalho é conciliada ou mediada, seja por comissões paritárias de conciliação no âmbito da empresa ou da categoria, seja pelo diálogo franco entre o chefe do serviço de recursos humanos da empresa e o delegado sindical ou o representante eleito pelos respectivos empregados. Só os litígios não solucionados com esses procedimentos informais é que aportam nos tribunais ou nos órgãos administrativos competentes para o seu julgamento.

Em estudo do qual participamos na Organização Internacional do Trabalho, constatamos que

"La progresiva tendencia legislativa sobretudo contractual, es de considerar procedimientos conciliatorios para los conflictos individuales de trabajo, cuya solución tradicionalmente se había reservado a los órganos de la jurisdicción laboral".

E, depois de assinalarmos que os procedimentos conciliatórios perante tribunais do trabalho ou órgãos gerais de administração pública do trabalho "presenten, en mayor o menor grado, una serie de inconvenientes que comprometen la eficacia de la conciliación", apontamos os três sistemas que vêm obtendo maior êxito:

1º) organismos especializados, que atendam aos diferentes graus de conhecimento dos litígios que lhes são submetidos, com especialização relativa aos diversos setores trabalhistas. É o que ocorre na Espanha, França e Itália, cujos órgãos estatais foram criados por via legislativa, e na Dinamarca, cujo organismo resultou de convenção coletiva;

2º) organismos privados que atuam num determinado setor da economia ou categoria econômica. Os seus membros possuem, naturalmente, os conhecimentos requeridos para a boa compreensão da atividade profissional que corresponde à sua competência. É o caso, por exemplo, da **Venezuela**;

3º) organismos intra-empresariais, com representação da administração da empresa e dos seus empregados, que vêm se multiplicando em virtude de contratos coletivos, nas mais diversas regiões do mundo, sendo que na **Europa Oriental** e na **República Federal da Alemanha** (agora unida à antiga República Democrática da Alemanha), sua instituição decorre de lei.

Consoante foi ressaltado no aludido estudo, "La conciliación ante órganos internos de la empresa se ha demostrado capaz de obtener resultados bastante satisfactorios ... Sus ventajas principales están dadas por las circunstancias de que los organismos conciliadores poseen un buen conocimiento de las peculiaridades propias del respectivo sector laboral y de que, por tener una competencia restringida al ámbito interno de la empresa, no se encuentran congestionados por el conocimiento de muchos asuntos muy diversos entre sí y pueden, por tanto, dedicar un esfuerzo serio a la gestión conciliatoria, la cual no queda reducida a una mera formalidad, como sucede a veces cuando el procedimiento se realiza ante otro tipo de órganos".

Cumprindo ponderar, neste passo, que a OIT propôs, na Recomendação n. 94, a criação de organismos de consulta e colaboração entre empregadores e trabalhadores, no âmbito da empresa, cuja competência deveria excluir as questões compreendidas no campo da negociação coletiva (reserva sindical). O novo Título VI da nossa CLT, sobre convenções coletivas de trabalho, prevê a faculdade desse instrumento criar comissão de consulta e colaboração intra-empresarial. Mas, porque facultativa, raramente tem sido objeto de negociação coletiva. Daí entendermos que a lei deveria prescrever a constituição de comissões paritárias de conciliação, ou de consulta e colaboração, com a participação do representante dos trabalhadores de que trata o art. 11 da Constituição, nas empresas de médio ou grande porte.

Aliás, já em 1982, a Academia Nacional de Direito do Trabalho propunha à Câmara dos Deputados o acolhimento de projetos dispendo sobre as comissões paritárias de conciliação nas empresas com mais de cem empregados, como substitutivo ao Projeto de Lei n. 2.219/80, de autoria do Deputado **Carlos Alberto Chiarelli**. Esse substitutivo, elaborado por comissão que teve o prazer de presidir, contou com a competente participação dos ilustres juristas **José de Se-gadas Vianna** e **Eugênio Roberto Haddock Lobo**, e foi aprovado pelo Conselho Consultivo da Academia. Em 1984, no Fórum Brasileiro da Justiça do Trabalho, que teve lugar na encantadora cidade de Gramado, insistia-se com a idéia, tal como ocorreu, seguidamente, em diversos congressos de Direito do Trabalho. E ainda agora, o "Suplemento Trabalhista LTr" (n. 79/91) publicou excelente arti-

go do magistrado **Thomas Malm**, defendendo esse procedimento intra-empresarial, com citação de precedentes intervenções dos magistrados e professores **Valentín Carrion**, **Roberto Gouvêa** e **Benedicto Cruz Lyra**.

Não se cogita – convém sublinhar – de atribuir poder judicante a tais comissões, mas simplesmente estabelecer uma pré-fase compulsória nas mencionadas empresas, visando à conciliação dos litígios. Afinal, como se sabe, metade das ações são conciliadas nas Juntas de Conciliação e Julgamento; e, o que é conciliável em órgão do Judiciário também o será nessas comissões de composição paritária, cujos membros representam efetivamente as partes e, por adotarem procedimentos informais e disporem de tempo razoável, terão, sem dúvida, maiores possibilidades de mediar as contendas. Será indispensável, no entanto, assegurar plena eficácia aos acordos nelas celebrados.

Outra questão que está a merecer a reflexão dos estudiosos do Direito do Trabalho – principalmente porque o tema vem sendo cogitado pelos que pretendem antecipar a reforma constitucional brasileira – é o poder normativo dos tribunais do trabalho.

Como vimos, a possibilidade desses tribunais proferirem, nos dissídios coletivos, sentenças constitutivas de direito novo, pela criação ou revisão de normas ou condições aplicáveis às relações do trabalho, foi o motivo principal do retardamento da tramitação do projeto governamental de 1935 visando a efetivar a criação da Justiça do Trabalho prescrita na Lei Maior de 1934. Mas essa competência normativa, que configura uma espécie de arbitragem compulsória institucionalizada, foi estatuída pelo Decreto-lei n. 1.237, no regime da Carta Política de 1937, e acabou consagrada pelas Constituições de 1946, 1967 e 1988, que inseriram os tribunais do trabalho no Poder Judiciário.

Os que se insurgem contra sua manutenção, argumentam, geralmente, que se trata de uma forma de intervenção estatal inspirada em modelo corporativo, que deve ser abolida para ensejar a auto-composição dos conflitos coletivos de trabalho.

A circunstância de ter sido o poder normativo atribuído à "Magistratura del Lavoro" instituída por **Mussoline**, não significa que, por esse só fato, ele deva ser abolido. O fascismo sempre mereceu a nossa crítica veemente pelo que ele representava como sistema político, desprezando as liberdades fundamentais do homem, para subordinar sua vida aos interesses do Estado e da produção. Mas não se pode desprezar tudo o que, nesse nefasto regime, foi feito ou aperfeiçoado no mundo do Direito, a começar pelas instituições de Direito Processual, que contaram com o gênio jurídico de **Carnelutti** e **Chiovenda**.

Todavia, como recordou **Júlio César do Prado Leite**, em recente conferência sobre o assunto, muito antes da Itália se tornar fascista, a **Nova Zelândia** instituiu "a arbitragem obrigatória nos conflitos de trabalho, a cargo da Corte de Arbitragem, com participação tripartícipe; vale dizer, constituída por um magistrado e dois assessores nomeados pelos sindicatos dos trabalhadores e pelas entidades patronais" – Corte que, no dizer de **Lord Bryce**, "exerceu um poder de legislar virtualmente contínuo em tudo que diz respeito às relações do patro-

nato com seus empregados" (Palestra no simpósio "O Poder Judiciário e a Administração da Justiça", Rio, agosto de 1991).

A decisão constitutiva de direito novo nada mais é do que a arbitragem compulsória do conflito coletivo de trabalho. E essa competência pode ser conferida, tanto a órgão administrativo permanente, encarregado da arbitragem obrigatória, como a tribunal do trabalho. A sentença normativa por este proferida se equipara ao laudo arbitral. E nem se invoque o fato de ficar a arbitragem circunscrita às questões equacionadas pelas partes, porque a sentença do tribunal também há de ser prolatada dentro da *litiscontestatio* caracterizada pela petição inicial e a contestação.

Segundo registrou a Organização Internacional do Trabalho (OIT) em recente estudo de direito comparado, a arbitragem obrigatória atribuída a órgãos administrativos ou institucionalizada em tribunais do trabalho é comum nos países do chamado Terceiro Mundo. Os primeiros funcionam na Austrália, Bolívia, Camerum, Colômbia, Costa do Marfim, Costa Rica, Egito, Equador, Gana, Grécia, Indonésia, Líbano, Líbia, Madagascar, Malásia, Nova Zelândia, Serra Leoa, Túnez, Turquia, Uganda, Venezuela e Zâmbia. Os tribunais do trabalho, com poder normativo ou arbitral, se encontram no Brasil, Guatemala, Índia, Jamaica, Kênia, México, Nigéria, Paquistão, Singapura, Sri Lanka, Tanzânia e Trinidad-Tobago. E a OIT esclarece ainda que, em muitos daqueles países, o órgão administrativo de arbitragem compulsória é presidido por um magistrado da Corte Suprema, de tribunal superior ou de tribunal do trabalho. É o que ocorre na Austrália, Camerum, Costa Rica, Egito, Grécia, Líbano, Madagascar e Turquia (Cf. "Conciliación y arbitraje en los conflictos de trabajo", Genebra, OIT, 1987, págs. 175/80).

É inquestionável que a auto-composição 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 da arbitragem obrigatória ou da 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.

Esse quadro explica por que países em vias de desenvolvimento ou desigualmente desenvolvidos, como o Brasil, adotam mecanismos administrativos ou judiciais com poder de intervir compulsoriamente para resolver o conflito. E, pelos mesmos fundamentos, a legislação do trabalho desses países caracteriza o intervencionismo básico do Estado nas relações de trabalho, estabelecendo limites à autonomia da vontade para preservar a dignidade do ser humano no seu direito à vida.

Convém sublinhar, bem sublinhado, que esse intervencionismo básico, assim como os mecanismos de solução compulsória dos conflitos, não impedem que as condições mínimas de proteção do trabalho sejam melhoradas pelos instrumentos da 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-los nos procedimentos da negociação coletiva. O poder normativo ou arbitral compulsório constitui, nessa hipótese, um fator de **equidade social no conjunto das categorias**.

Quando a organização sindical se engrandece em termos nacionais, contando com associações expressivas em todas as atividades, as próprias centrais sindicais geralmente se incumbem de evitar o desnível acentuado entre as condições de trabalho dos diversos setores da economia, especialmente no concernente aos salários. Os acordos neste sentido firmado na **Espanha** e na **Itália** são eloqüentes exemplos dessa preocupação macroeconômica, posto que os sindicatos de base e as empresas atuam, na negociação coletiva, dentro dos parâmetros prefixados nesses acordos. Assinale-se, que sendo o desnível significativo, a população das regiões mais pobres, nelas incluídos os trabalhadores, é onerada com o custo dos bens produzidos nas regiões industrializadas, que há de computar as vantagens conquistadas pelos respectivos empregados. É o que se verifica no nosso País: o trabalhador do nordeste, por exemplo, ao adquirir uma televisão ou uma geladeira, paga o custo das condições de trabalho que ele não tem, obviamente inserido no preço do bem produzido. Daí a conclusão do professor **Sagardoy Bengoechea** no sentido de que, em escala de macroeconomia, é necessário coordenar os acordos salariais, devendo os critérios de fixação ser estabelecidos a nível setorial ou Intersetorial ("Política governamental y negociación colectiva en un contexto de crises económicas", Madrid, IES, 1979, págs. 18 e 29).

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" ("Recueil d'études sur les sources du droit en honneur de François Géný", Paris, 1938, pág. 175).

Na renomada obra sobre o tema em foco, o emérito professor **Alfredo Ruprecht** enumera as vantagens da solução jurisdicional e reproduz os pronunciamentos favoráveis a esse entendimento dos conceituados juristas **Tissebaum**, **García Oviedo**, **Couture**, **Calamandrei**, **Luigi de Litala**, **Ramírez Gronda**, **Délio Maranhão** e **Egon Gottschalk**. E o ilustre titular da cadeira de Direito do Trabalho na USP, professor **Amauri Mascaro Nascimento**, depois de lembrar nada impedir que o tribunal determine a elaboração de laudo pericial para a revelação de

elementos fáticos de relevo, ressalta que uma das vantagens da sentença normativa consiste em que ela "está sujeita a meios impugnatórios que garantem a sua apreciação em mais de um grau de jurisdição, para que menor venha a ser a possibilidade de erros" ("Conflitos Coletivos de Trabalho", SP, Saraiva, 1978, págs. 200/1).

Como revela **Nestor de Buen**, no México o tribunal do trabalho deve nomear peritos, "na medida em que o objetivo principal do procedimento dos conflitos coletivos de natureza econômica seja a fixação de novas condições de trabalho" ("Derecho Processual del Trabajo", México, Porrúa, 2ª ed., 1990, pág. 568). Aliás, o poder normativo dos tribunais do trabalho é, nesse país, talvez mais amplo do que no Brasil, como se infere do art. 919 do seu Código do Trabalho:

"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".

Como bem enfatizou o saudoso jurista argentino **Mariano Tissebaum**:

"a justiça social constitui a principal finalidade do Estado e a magistratura trabalhista é um dos elementos determinantes de tal fim. O conteúdo intrínseco da justiça social, porque diz respeito ao aspecto distribuído, impõe a necessidade de criar ou modificar a norma e nisto se baseia a competência normativa da magistratura do trabalho, pelo que a função jurisdicional não é mais meramente declaratória, mas também constitutiva e nisto encontrariam sua justificação os tribunais do trabalho para solucionar os conflitos coletivos" ("Las controversias del trabajo", Buenos Aires, 1962, pág. 44).

Senhoras e senhores. O Direito produz normas que regem as relações humanas e, por ser inadmissível que inevitáveis conflitos de interesses se perpetuem, 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, n. XXXV).

Aí está o fundamento jurídico da instauração do processo de dissídio coletivo na Justiça do Trabalho, visando a que o conflito seja resolvido por meio de sentença normativa. E essa intervenção estatal, que já tem entre nós caráter tradicional, ainda se justifica pelo fato de que algumas entidades sindicais, desprezando o preceituado no art. 9º, § 1º, da Carta Magna e na Lei n. 7.783, de 1989, paralisam serviços indispensáveis ao atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade, como se a greve fosse um direito absoluto. Conforme tem decidido reiteradamente o Comitê de Liberdade Sindical da OIT – o mais conceituado fórum de salvaguarda dos direitos sindicais – a greve pode ser limitada ou proibida nos "serviços cuja interrupção possa pôr em perigo a vida, a segurança ou a saúde da pessoa, em toda ou parte da população" ("Libertad Sindical – Recopilación de decisiones y principios", Genebra, OIT, 3ª ed., 1985, págs. 80/1).

Não há dúvida de que a nossa legislação carece de aperfeiçoamentos, seja quanto à criação de comissões paritárias de conciliação no âmbito das empresas de grande e médio porte, seja quanto ao sistema de recursos na Justiça do Trabalho. Também no campo dos dissídios coletivos algumas alterações devem ser feitas para propiciar a concessão liminar de reajustamentos salariais impostos por lei, a fim de permitir que reivindicações de considerável relevo possam ser analisadas com estelão em adequada Instrução. Afinal, como asseveramos alhures, "nesta fase de inquietação no mundo do trabalho, decorrente das repercussões sociais das medidas econômicas, é mister que se mantenha 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".