

Amauri Mascaro Nascimento
Irány Ferrari
Ives Gandra da Silva Martins Filho
Organizadores

História do Trabalho, do Direito do Trabalho e da Justiça do Trabalho

Homenagem a
Armando Casimiro Costa

3ª edição

LT[®]**R** 75

DADOS DE COPYRIGHT

Sobre a obra:

A presente obra é disponibilizada pela equipe [X Livros](#) e seus diversos parceiros, com o objetivo de disponibilizar conteúdo para uso parcial em pesquisas e estudos acadêmicos, bem como o simples teste da qualidade da obra, com o fim exclusivo de compra futura.

É expressamente proibida e totalmente repudiável a venda, aluguel, ou quaisquer uso comercial do presente conteúdo

Sobre nós:

O [X Livros](#) e seus parceiros disponibilizam conteúdo de domínio público e propriedade intelectual de forma totalmente gratuita, por acreditar que o conhecimento e a educação devem ser acessíveis e livres a toda e qualquer pessoa. Você pode encontrar mais obras em nosso site: xlivros.com ou em qualquer um dos sites parceiros apresentados neste link.

Quando o mundo estiver unido na busca do conhecimento, e não lutando por dinheiro e poder, então nossa sociedade enfim evoluirá a um novo nível.

Amauri Mascaro Nascimento
Iransy Ferrari
Ives Gandra da Silva Martins Filho
Organizadores

História do Trabalho, do Direito do Trabalho e da Justiça do Trabalho

Homenagem a
Armando Casimiro Costa

3ª edição

LR 75

HISTÓRIA DO TRABALHO, DO DIREITO DO TRABALHO E DA JUSTIÇA DO TRABALHO

Homenagem a
Armando Casimiro Costa

1ª edição – 1998
2ª edição – 2002
3ª edição – 2011

Amauri Mascaro Nascimento
Irany Ferrari
Ives Gandra da Silva Martins Filho
coordenadores

HISTÓRIA DO TRABALHO, DO DIREITO DO TRABALHO E DA JUSTIÇA DO TRABALHO

Homenagem a
Armando Casimiro Costa

3ª edição





EDITORA LTDA.

© Todos os direitos reservados

Rua Jaguaribe, 571

CEP 01224-001

São Paulo, SP – Brasil

Fone (11) 2167-1101

www.LTr.com.br

Produção Gráfica e Editoração Eletrônica: RLUX

Projeto de Capa: FABIO GIGLIO

Impressão: ASSAHI GRÁFICA E EDITORA LTr 4328.6

Junho, 2011

Visite nosso site www.LTr.com.br

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)
(Câmara Brasileira do Livro, SP, Brasil)

Ferrari, Irany

História do trabalho, do direito do trabalho e da justiça do trabalho / Irany Ferrari, Amauri Mascaro Nascimento, Ives Gandra da Silva Martins Filho. – 3. ed. – São Paulo : LTr, 2011.

“Homenagem a Armando Casimiro Costa”.

Bibliografia.

ISBN 978-85-361-1823-9

1. Costa, Armando Casimiro, 1918 – 2. Direito do trabalho – História 3. Justiça do trabalho – História 4. Trabalho – História I. Nascimento, Amauri Mascaro, 1932 –. II. Martins Filho, Ives Gandra da Silva. III. Título.

11-02521 CDU-34:331(091)

Índices para catálogo sistemático:

1. Direito do trabalho : História 34:331(091)

2. Trabalho : Direito : História 34:331(091)



Homenagem a ARMANDO CASIMIRO COSTA

Filho de João Casimiro Costa e Eulália de Mendonça Costa.

Nasceu em São Paulo, no dia 18 de fevereiro de 1918.

Bacharel em Ciências Jurídicas e Sociais pela Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo, Turma de 1943.

Advogado Militante; Conselheiro e Membro da Diretoria: do Instituto dos Advogados de São Paulo; da Ordem dos Advogados do Brasil – Seção de São Paulo; e da Academia Nacional de Direito do Trabalho.

Membro do Instituto de Direito Social “Cesarino Junior”; da Academia Iberoamericana de Direito do Trabalho e do Instituto Latino-Americano de Direito do Trabalho e Previdência Social.

Juiz-Contribuinte do Tribunal de Impostos e Taxas do Estado de São Paulo.

Irmão-Mesário da Santa Casa de Misericórdia de São Paulo.

Agraciado com a Ordem do Mérito Judiciário pelo Tribunal Superior do Trabalho no grau de Comendador e pelos Tribunais

Regionais do Trabalho – 8ª e 21ª Regiões.

Agraciado pelo Presidente da República com a Ordem do Mérito do Trabalho.

Admitido em maio de 1937, como primeiro empregado da Revista LTr, então chamada Revista Legislação do Trabalho – Mensário Paulista de Legislação Social, Doutrina e Jurisprudência.

Jornalista Profissional; Sócio da Associação Paulista de Imprensa;
Diretor

Responsável da Revista LTr – Legislação do Trabalho.

Presidente da LTr Editora e da LTr Desenvolvimento Profissional.

Sumário

APRESENTAÇÃO

HISTÓRIA DO TRABALHO

1. Sentido etimológico do trabalho
2. Significado filosófico do trabalho
3. Significado sociológico do trabalho
4. O trabalho visto pela Igreja
5. Evolução do trabalho, a partir da escravidão
6. O Trabalho segundo a evolução histórica dos regimes produtivos
7. Modificações produzidas em torno do trabalho
8. O trabalho nas Constituições brasileiras
9. O direito ao trabalho e o direito ao lazer – Desemprego
10. O trabalho formal e o trabalho informal
11. O trabalho em tempos futuros
12. Teletrabalho
13. O trabalho em face da globalização econômica

HISTÓRIA DO DIREITO DO TRABALHO NO BRASIL

I – HISTÓRIA DO DIREITO COLETIVO

1. Período precursor
 - A. As primeiras formas associativas
 - B. As leis sindicais de 1903 e 1907
 - C. O anarcossindicalismo
 - D. A ação sindical
2. A intervenção do Estado
 - A. As bases do sistema intervencionista
 - B. O pluralismo de 1934
 - C. O corporativismo de 1937
 - D. Os impactos da Consolidação das Leis do Trabalho (1943)
3. A fase de abertura
 - A. O movimento sindical espontâneo
 - B. A Constituição Federal de 1988

- C. A estrutura constituída
- D. A negociação coletiva
- E. O direito de greve
- F. A representação dos trabalhadores no local de trabalho
- G. O atual contexto econômico e histórico
- H. A legalização das Centrais em 2008

II – HISTÓRIA DO DIREITO INDIVIDUAL

1. A fase inicial

- A. O período liberal
- B. Os primeiros projetos
- C. A doutrina reivindicatória

2. As primeiras leis

3. A Revolução de 1930

4. A primeira lei geral para industriários e comerciários

5. A consolidação da legislação esparsa

6. As leis esparsas posteriores à CLT

7. Os efeitos da política econômica de 1964

8. A Constituição Federal de 1988

9. A tendência flexibilizadora

BREVE HISTÓRIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO

I – INTRODUÇÃO

II – A JUSTIÇA DO TRABALHO NO MUNDO

III – A JUSTIÇA DO TRABALHO NO BRASIL – FASE EMBRIONÁRIA

IV – O CONSELHO NACIONAL DO TRABALHO

V – SURGIMENTO DA JUSTIÇA DO TRABALHO

VI – A JUSTIÇA DO TRABALHO DENTRO DO PODER JUDICIÁRIO

VII – A JUSTIÇA DO TRABALHO SOB A ÉGIDE DA CONSTITUIÇÃO DE 1988

VIII – EXTINÇÃO DA REPRESENTAÇÃO CLASSISTA E MODERNIZAÇÃO DO PROCESSO(114)

1. Extinção da Representação Classista

2. Provimento de Recursos por Despacho
3. Procedimento Sumaríssimo
4. Comissões de Conciliação Prévia(119)
5. Poder Normativo e Ações Coletivas
6. Súmulas Vinculantes
7. Critério de Transcendência no Recurso de Revista

IX – OS EMBATES ADMINISTRATIVOS

1. Questão remuneratória
2. Questão predial
3. O Conselho Superior da Justiça do Trabalho

X – A JUSTIÇA DO TRABALHO E O COOPERATIVISMO DE TRABALHO (2002-2003)

XI – A REFORMA DO JUDICIÁRIO E A JUSTIÇA DO TRABALHO (2004)

1. Alterações Gerais
2. A Justiça do Trabalho e a Emenda Constitucional 45/04
3. Pendências

XII – A JUSTIÇA DO TRABALHO EM 2006: INSTALAÇÃO DA ENAMAT E DA NOVA SEDE DO TST

XIII – A JUSTIÇA DO TRABALHO EM 2007: TST COM 27 MINISTROS E PROCESSO ELETRÔNICO

XIV – A JUSTIÇA DO TRABALHO EM 2008: CSJT E COLEPRECOR FAZENDO DE UM ARQUIPÉLAGO UM CONTINENTE

XV – A JUSTIÇA DO TRABALHO EM 2009: CELERIDADE PROCESSUAL

XVI – A JUSTIÇA DO TRABALHO EM 2010: ESPERANÇAS E INCERTEZAS

XVII – CONCLUSÃO

A trajetória de sucessos alcançada pela LTr, desde maio de 1937 quando foi fundada por um pequeno grupo de idealistas, formado pelos advogados Vasco de Andrade, Carolino de Campos Salles, Ruy de Mello Junqueira, José Domingos Ruiz e José Carlos Macedo Soares Affonseca, vincula-se, na sua plenitude, com a de Armando Casimiro Costa, numa relação de interdependência direta e de quase total identificação.

Foi muito feliz a ideia de José Carlos, de nesse mesmo ano, levar Armando Casimiro Costa para a Revista, na qualidade de gerente e revisor, para preparar os textos a serem publicados, principalmente os relativos à transcrição da legislação pertinente, publicada no Diário Oficial, pacientemente recortados pelo jovem empregado, que mal sabia usar a velha máquina de datilografia na qual eram completados.

A publicação tinha o nome de Revista "Legislação do Trabalho" e o subtítulo "Mensário Paulista de Legislação Social, Doutrina e Jurisprudência", mais tarde, quando simplificado para "Revista Legislação do Trabalho" e em 1963, com a Súmula da Jurisprudência do Supremo Tribunal Federal referindo-se a "LTr", este ficou sendo o seu nome oficial.

Ao se tornar proprietário da LTr, Armando ampliou os seus objetivos, cercou-se de colaboradores nacionais e internacionais,

deu nova dimensão à Revista e em 1968 lançou-se na bem sucedida edição de livros, dos quais os primeiros, em Direito do Trabalho, foram os de Cássio Mesquita Barros Júnior, sobre a “Lei dos Engenheiros” e o “O Salário” de Amauri Mascaro Nascimento, seguidos por uma série de valiosas publicações que atualmente representam cerca de 2.500 títulos editados, façanha inédita e não conseguida por nenhuma outra editora do gênero.

A Revista é fonte de consulta obrigatória de professores, magistrados, procuradores, inspetores do trabalho, advogados e especialistas em Direito do Trabalho, citada nos acórdãos das nossas mais altas Cortes Judiciais, texto obrigatório de estudos das mais atuais e expressivas questões.

A LTr tem outro galardão: os Congressos que promove em São Paulo, e que até esta data foram 51 de Direito do Trabalho e 30 de Previdência Social, concomitante com inúmeros seminários e cursos, além da edição dos Suplementos de Direito do Trabalho, de Direito Tributário e a Revista de Previdência Social.

Essas referências sobre a LTr são, como dissemos, a consubstanciação das atividades comandadas pela vontade e inteligência do homenageado, Armando Casimiro Costa e são uma eloquente evidência da plena justificativa deste livro dedicado a quem já homenageou tanta gente, já difundiu tantos nomes que se notabilizaram do Direito do Trabalho, vem permitindo, aos estudiosos do tema, divulgar as suas ideias e aos novos valores que se lançam uma porta que se abre para que se tornem conhecidos.

É uma bela e duradoura obra, sem dúvida, a LTr, que muito dignifica o nosso País, marco da nossa história editorial, fruto da iluminada tarefa a que se dedicou um homem que conseguiu a realização das metas que traçou para a sua vida, em benefício de todos nós.

Os Autores

Irany Ferrari⁽¹⁾

1. Sentido etimológico do trabalho

Claro que nosso estudo se vinculará ao trabalho humano, e, para isso, iremos à sua origem, que é também sua fonte histórica, para tentarmos ficar no seu sentido etimológico.

Como nos diz o Prof. Evaristo de Moraes Filho, esse conceito “é assunto discutido e obscuro até hoje”.⁽²⁾

Segundo alguns historiadores, o trabalho foi concebido, no início, como um castigo e como uma dor. O Prof. Evaristo lembra que o termo grego que significa trabalho, tem a mesma raiz que a palavra latina “*poena*”.⁽³⁾

Para Lucien Febvre, citado pelo Prof. Evaristo, “a palavra veio do sentido tortura – *tripaliare*, torturar com *tripalium*, máquina de três pontas”.⁽⁴⁾

Pedro Felipe Monlau, em citação também do Prof. Evaristo de Moraes Filho, entende que a etimologia geralmente admitida é a do latim *trabs*, *trabis*, viga, de onde se originou em primeiro lugar um tipo *trabare*, que deu no castelhano *trabar*, etimologicamente obstruir o caminho por meio de uma viga (como embaraçar de

barra); e logo depois outro tipo diminutivo de *trabaculare*, que produziu trabalhar.⁽⁵⁾ E Monlau enumera outras conjecturas a respeito do trabalho.

São do Prof. Evaristo de Moraes Filho, sobre essa matéria específica, as seguintes palavras:

“A quase totalidade dessas hipóteses já se encontra ultrapassada. Merece ser fixada unicamente a primeira, assim como admitida no século passado por poucos etimologistas. O mais credenciado é E. Littrê, que aponta *trabs* como a raiz originária, lembrando igualmente que trabalhar teve o sentido de viajar, sentido que se liga ao de pena, de fadiga. É dessa acepção que deriva o inglês *to travel*. A origem certa, porém, e neste sentido se inclina a maioria dos filólogos e linguistas, é das palavras *tripalium* e *tripaliare*”.⁽⁶⁾

O já muitas vezes citado, Prof. Evaristo de Moraes Filho, transcreve página sobre o assunto escrita pelo insigne padre Magne, pela soberba lição que encerra, prestando-lhe homenagem como a maior autoridade brasileira em linguística e que, aqui, ousamos sintetizar, a saber: Ao étimo é indispensável que o dicionário acrescente a descrição sumária de sua história e evolução. Diremos o quanto basta se informarmos que trabalhar se prende ao neutro *palum*, fonte do português pau, através de um adjetivo *tripalis*, “composto de três paus”, de que se deduziu um neutro *tripalium*, apenas atestado em variante *trepalium*, ecúleo, cavalete de três paus, usado para sujeitar os cavalos no ato de se lhes aplicar a ferradura. “Desta concepção passou *tripaliare*, alterado por assimilação em *trapaliare*, a dizer-se de toda e qualquer atividade, mesmo intelectual”.⁽⁷⁾

Claro que estamos falando do trabalho humano, deixando de lado aquele do mundo físico.

O que se viu até aqui, no entanto, é o que sempre se disse a respeito do significado do trabalho, como atividade humana, ou seja, de que representava ele um esforço, um cansaço, uma pena

e, até um castigo. Sociologicamente foi, efetivamente assim, sabendo-se que o trabalho era “coisa” de escravos, os quais, no fundo, pagavam seu sustento com o “suor de seus rostos”. Escravos e servos, historicamente sucedidos, eram os que podiam dedicar-se ao trabalho que, nas origens, eram sempre pesados. A produção de bens, por mais simples que foram e, por vezes, ainda o são, é a atividade do homem chamada trabalho, conforme veremos no capítulo dedicado à sua evolução, da escravidão ao contrato de trabalho, porque o trabalho se confunde com a própria antropologia, como estudo do homem, envolvendo toda a personalidade, sentimental, intelectual e volitiva.

Segundo o Dicionário de Ciências Sociais, da Fundação Getúlio Vargas e MEC – Fundação de Assistência ao Estudante, “o termo Trabalho tem significado geral – trabalho ou esforço frequentemente no sentido de lida penosa ou pesada – do qual derivam várias aplicações e usos análogos (como por exemplo, trabalhoso: o que custa muito esforço e exige muita persistência em vez de habilidade). Como verbo, trabalhar tem o mesmo sentido geral. Dessa forma, o termo trabalho tem em economia vários sentidos”.

O trabalho há de ser analisado tendo em vista o homem, em razão de sua capacidade criadora, já que definido, com acerto, como o “animal que produz”. A par de ser, para o homem, uma necessidade vital, é também, e aí sua importância maior, o seu libertador, tanto individual como socialmente.

Ainda, conforme o Dicionário citado, “dentro do termo trabalho pode-se distinguir os seguintes pontos: a) uma ação ou antes uma obra; b) desempenhada por seres humanos; c) que supõe determinado dispêndio de energia; d) dirigida para um fim determinado e conscientemente desejado; e) executada sempre mediante uma participação de energia física e de inteligência; f) acompanhada geralmente de um auxílio instrumental; g) que de algum modo produz efeitos sobre a condição do agente. O fim prático, conscientemente desejado, que é elemento constituinte do trabalho, supõe sempre, por um lado, a pretensão de uma certa

utilidade e, por outro, uma relação progressiva de domínio da natureza. Assim, H. Bergson afirma que “o trabalho humano consiste em criar utilidade e, enquanto o trabalho não está feito, não há nada, nada daquilo que se queria obter” (BERGSON, H. *L'Évolution Créative*, Paris, PUF, 1948, p. 297), isto é, como toda ação humana, o trabalho humano tem seu ponto de partida na insatisfação. O fim do trabalho – criar, produzir, transformar – existe porque há uma privação, uma necessidade”.

Este, sem dúvida, o aspecto do trabalho produtivo. Contudo, há, também, o trabalho recreativo, que é o da satisfação em ser executado, evidentemente, para quem dele possa se ocupar.

Friedmann, G & Naville, em “Tratado de Sociologia del Trabajo, México, FCE, 1963”, considera uma série de aspectos sobre o trabalho, classificados do seguinte modo: a) o trabalho em seu aspecto técnico, implicando toda a problemática em torno do lugar de trabalho e as questões de adaptação fisiológica e sociológica; b) o trabalho em seu aspecto fisiológico: a questão fundamental é o grau de adaptação homem-lugar de trabalho-meio físico e o problema da fadiga; c) o trabalho em seu aspecto moral; d) o trabalho em seu aspecto social; e) o trabalho em seu aspecto econômico, como fator de produção de riqueza”.⁽⁸⁾

Trabalho produtivo é aquele que resulta da maior eficiência da energia dispendida com vistas a uma melhor qualidade ou, como no mais comum das vezes, na consecução de maior quantidade de bens ou serviços.

A produtividade é hoje considerada como a única forma de se conquistar melhoria salarial por parte dos trabalhadores, porque ela, sem dúvida, eleva a lucratividade dos empregadores.

Por isso, quando se fala em participação nos resultados, a meta é a produtividade.

A economia do País resolveu o impasse do salário x inflação, apostando na produtividade.

Para Karl Marx o trabalho do assalariado é o produtor de mais-valia. Será, pois, nesta visão, diretamente produtivo o trabalho

assalariado produtor de mercadorias; indiretamente produtivo o que é gasto na circulação de capital; e improdutivo, o trabalho dedicado a funções políticas ou ideológicas. Essa distinção, embora teórica, guarda em si, algo próximo da realidade.

Por ser teoria, contudo, não é cem por cento correta.

Assim, não se pode falar, por exemplo, que o trabalho de um soldador seja produtivo e o do vendedor não. O primeiro, seria o produtor propriamente dito. O segundo, o circulador do bem produzido, tendo em vista a aferição do trabalho acrescido da mais valia.

Ambos, portanto, integram o mesmo processo produtivo e, ambos estarão sujeitos às regras (capitalistas, sim), do alcance da maior produtividade, tanto no aspecto qualitativo, quanto no quantitativo.

Não é exato, ademais, que a classe média seja improdutivo, porque se situariam entre os trabalhadores, de um lado, e os capitalistas e latifundiários, de outro, e que, na sua maior parte, vive de renda. Pode ser até que ao tempo em que Marx escreveu "O Capital", fosse este o retrato da época. Todavia, de um bom tempo a esta parte, a classe média é a que vive quase toda de seu trabalho intelectual, em condição de subordinação aos que solicitam serviços, já se equiparando à classe trabalhadora, porque manual ou intelectual, o trabalho há de ter a mesma proteção eis que ambos existem para dar vez à vida, sem dúvida o maior bem do ser humano. Essa identificação de todas as categorias do trabalho é um pressuposto sobre o qual a doutrina capitalista e a doutrina socialista concordam plenamente.

2. Significado filosófico do trabalho

Aprendi com o Professor Van Acker, da Faculdade Paulista de Direito, da Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, que a filosofia estuda "a essência da existência das coisas".

No caso, a coisa é o trabalho, cuja existência será vista em sua essência. Para esse elevado mister faltam-me as qualidades necessárias.

Daí por que valer-me-ei de estudo já feito pelo Prof. Luigi Bagolini, em seu livro "Filosofia do Trabalho", 2. ed. LTr, 1997.

Como bem dito pelo Prof. Miguel Reale, no prefácio da 1ª edição dessa obra "nenhum assunto, como este do trabalho, exige maior aderência ao concreto, ao que se põe no plano experimental, não bastando o exame da questão visando sua determinação conceitual, ou procurando as suas raízes históricas".

É, neste contexto, que Bagolini sustenta que o lazer é necessário. Não como uma simples pausa entre dois momentos de trabalho, porque o ato de não trabalhar tem validade por si mesmo. O ato de trabalhar e o de não trabalhar não são atos homogêneos, mas, sim, heterogêneos, cada qual valendo por si mesmo, merecendo ambos o mesmo grau de respeitabilidade.

É valiosa a colocação do Prof. Miguel Reale a esse respeito, no aludido prefácio, cuja transcrição vale a pena, a saber:

"Não foi por acaso que a díade valor-trabalho Marx foi buscar nos ensinamentos do liberalismo econômico de Adam Smith e David Ricardo, numa linha congruente de exaltação do trabalho, visto em sua dominante instrumentalidade social, materializando-se cada vez mais o seu conceito. A festiva reconquista do lazer vem, agora, reespiritualizar o trabalho, revelando o seu real significado e alcance, a sua função criadora, nos limites da finitude humana, que se enriquece com outros horizontes, na vertente não menos essencial do 'não fazer' ou do 'não produzir', até a sublimação contemplativa".

Que delícia: filósofo falando de filósofo, em devaneios líricos, tudo a nos elevar à transcendência da realidade humana, numa sublimação divina e extra-corpórea!

Outro ponto a ser destacado da obra de Bagolini, que é doutor *honoris causa* da Faculdade de Direito de São Paulo, é sua exposição sobre a tese de Marx Scheler, no sentido de que o trabalho não é criador de valores.

Scheler sustenta fundamentalmente que o imperativo “deves trabalhar”, tomado em si mesmo e sem outras indicações que o condicionem, não pode constituir por si só uma lei moral.

Para ele, a qualidade moral do trabalho não está no próprio trabalho, mas depende dos sistemas de fins e de organização moral e jurídica nos quais o trabalho está inserido.

Para Scheler, Igreja, Estado, Família, são associações de vários gêneros que constituem sistemas de finalidades fundamentais, ou, por outra, de valores que não derivam do trabalho, mas que constituem a base e ao mesmo tempo o horizonte circunscrito de cada sistema social em cujo âmbito o trabalho realiza.

A esse pensamento insólito valham-nos as palavras sábias do Prof. Miguel Reale, no prefácio mencionado, quando diz: ‘Não entendo como se possa dizer que o trabalho não seja criador de valores. Ele já é, por si mesmo, um valor, como uma das formas fundamentais de objetivação do espírito enquanto transformador da realidade física e social, visto como o homem não trabalha porque quer, mas sim por uma exigência indeclinável de seu ser social, que é um ‘ser pessoal de relação’, assim como não se pensa porque se quer, mas por ser o pensamento um elemento intrínseco ao homem, no seu processo existencial, que se traduz em sucessivas ‘formas de objetivação’. Trabalho e valor, bem como, por via de consequência, trabalho e cultura, afiguram-se termos regidos por essencial dialética de complementaridade”.

O ponto alto, a nosso ver, dessa excelente obra do Prof. Bagolini reside nos capítulos em que trata da tese da participação, em confronto com o ordenamento jurídico fundado na tecnoestrutura, para enfatizar a mediação entre a liberdade e a igualdade.

A propósito, vale a transcrição que segue:

“Esta minha insistência sobre o ideal do Estado ético e sobre o ideal da justiça, implicado necessariamente no ideal do Estado ético (que enquanto ético é também Estado de justiça), poderia parecer uma alienação em relação aos problemas atuais e concretos concernentes à crise econômica contemporânea. Mas isto não é verdade.

Os problemas morais se impõem hoje mais do que nunca no âmbito dos próprios problemas econômicos”.

Filosoficamente, portanto, o trabalho há de ser o centro dos valores numa visão ideal do Estado Moral, nele ínsito o Estado de Justiça, valores estes que, embora estejam no centro dos problemas econômicos, deveriam constituir “o progresso geral da força complexiva de trabalho, derivada do total desenvolvimento de suas potenciais capacidades”, de modo a permitir a todos os trabalhadores de “participar do aperfeiçoamento geral da produtividade, da satisfação profissional, da segurança e do tempo livre”. (*apud* AA.VV. “Il dilemma inflazione – desoccupazione”, p. 86).

A conclusão de Bagolini, é a de que “para além das considerações de eficiência econômica, está sobretudo a preocupação com a equidade e com a dignidade humana, que justifica o investimento de recursos coletivos na solução de problemas fundamentais, como os ligados à saúde do trabalhador, à sua qualificação, às suas motivações psicológicas como também os problemas concernentes aos programas de assistência aos deficientes e incapazes”.

3. Significado sociológico do trabalho

À Sociologia incumbe, como se sabe, a tarefa de distinguir os diversos tipos de coletividades humanas para estabelecer uma linguagem precisa tendo em vista a análise respectiva.

Segundo Ely Chinoy, deve o sociólogo proceder à distinção entre grupos sociais, categorias sociais e agregados estatísticos.⁽⁹⁾

Explica, em seguida: “O grupo social consiste em certo número de pessoas cujas relações se fundam numa série de papéis e *status* entreligados. O grupo social identifica-se por três atributos: interação padronizada, crenças e valores partilhados ou semelhantes e, para usarmos a expressão de Franblin H. Giddings, consciência da espécie”.

Já a categoria social, para Ely Chinoy, “consiste em pessoas que possuem *status* semelhante e, nesse sentido, desempenham o

mesmo papel social – por exemplo, eletricitas, adolescentes, banqueiros ou vagabundos.”

Os agregados estatísticos são constituídos por “pessoas que possuem um atributo social semelhante em virtude do qual podem ser logicamente consideradas em conjunto – os leitores de histórias em quadrinhos, os adeptos do *rock and roll*, os admiradores de Brigitte Bardot, devotos de jazz, etc.”

A sociologia do trabalho, que é a que nos interessa no momento, interessa-se pelos grupos e pelas categorias sociais, estas interligadas àqueles, pelas crenças e valores a ser defendidos.

Essa distinção sociológica conduz o sociólogo à ordenação e classificação de coletividades humanas.

Contudo, o problema central na análise dos grupos talvez seja a natureza das relações existentes entre seus membros, levando-nos à indagação sobre, por exemplo, que forças conduzem uma categoria social a formar associações ou sindicatos para a proteção de seus interesses?

Tais forças, no campo do trabalho, devem ser as da “solidariedade de interesses econômicos dos que empreendem atividades idênticas, similares ou conexas” e/ou “da similitude de condições de vida oriunda da profissão ou trabalho em comum”, a teor dos conceitos dados pelo art. 511, §§ 1º e 2º, da CLT.

Há, portanto, neste contexto, a aplicação da sociologia com enfoque no trabalho.

A organização do trabalho, por outro lado, é a demonstração insofismável da aplicação da sociologia ao trabalho, tendo em vista, sobretudo, o que decorreu e o que decorre do determinismo tecnológico, com suas implicações no número de empregos de trabalhadores.

Há a considerar, ainda, a especialização profissional em face da multiplicidade de papéis sociais diferenciados que requerem técnicas e habilidades, valores e atitudes sociais.

Como nos diz Ely Chinoy, “à proporção que os homens exercem ocupações diferentes, com valores e interesses diversos, os laços

que os unem tornam-se mais e mais tênues. Essas tendências são visíveis não só nas diferenças entre operários e administradores, ou entre lavradores e operários industriais, mas também entre profissionais liberais ou entre as fileiras de diretores, ou ainda no seio delas".⁽¹⁰⁾

É preciso, contudo, ater-se aos fatos da cooperação e da solidariedade, esta baseada na necessidade mútua e na contribuição de cada homem à construção de uma vida coletiva melhor, tendo o trabalho como epicentro.

Esta a grande visão do Papa João Paulo II, quando, à entrada do ano de

1998, enfatizou que a globalização há de ser feita tendo em vista a solidariedade, que haverá de se organizar em torno do trabalho.

Isto porque, sejam quais forem os valores que lhe atribuem (degradante ou enobrecedor), o trabalho sempre ocupou o lugar central em volta do qual as pessoas organizaram suas vidas.

Não se pode sequer imaginar que o trabalho venha a perder esse lugar na cultura dos povos.

A Sociologia tem grande importância no estudo porque ela se funda em dois fatos básicos: o comportamento dos seres humanos e a certeza de que os seres humanos são animais sociais e não criaturas isoladas.

A relação social que há entre os homens baseia-se no fato de que o comportamento humano orienta-se de múltiplas maneiras tendo em vista outras pessoas.

Esse relacionamento existe no seio dos grupos sociais (das associações, dos sindicatos, das empresas), relacionamento esse que deu origem a uma ciência (mercê da constatação de padrões verificáveis), que se chama relações humanas dentro de todo o quadro de pessoal de uma empresa ou de qualquer outro grupo social.

Uma relação social, como se tem dito, consiste num padrão de interação *humana*, que é o que pretende todo gerente de relações humanas ou de RH.

Daí a importância da sociologia que será jurídica enquanto reguladora de relações sociais, para o trabalho.

Por outro lado, não constitui segredo para ninguém que o trabalho sempre foi uma área de observações e buscas, comum ao sociólogo e ao economista.

Não se confundem. Contudo, entrelaçam-se.

Interessa-nos, neste passo, a sociologia, no que toca à focalização do trabalho em função do meio social em que é prestado e tendo em vista as relações humanas que ele propicia, como já mencionado.

No dizer do jurista e sociólogo Joaquim Pimenta, “se o fato econômico ou a técnica da produção realiza o milagre do transformismo social, como pretendem os marxistas, esta mesma técnica pressupõe sempre um meio social, um grupo humano que, além de a submeter a regras e a normas rituais que a conservem e perpetuem, ainda se converte em laboratório de experiências coletivas, de noções, de ideias, de conhecimentos com os quais o poder inventivo do homem jamais teria alcançado tão alta e surpreendente expressão”.⁽¹¹⁾

Sociologicamente, o que prevalece, é o fato da existência de seres humanos ou da sociedade.

O trabalho tem sido, no desenrolar dos séculos, o grande fator de estabilidade e do progresso do homem e dos grupos sociais.

A solidariedade é uma das marcas do trabalho e da cooperação que deve existir entre os que trabalham numa mesma comunidade ou na sociedade, em termos mais amplos.

Tem razão A. Bochard quando escreve que “o estado das civilizações depende não somente das condições que se criam para o trabalho, mas ainda as lutas sociais não são mais do que a expressão da maneira incompleta como se tem compreendido a ideia de trabalho. O grande movimento das comunas na Idade Média, por exemplo, nasceu da necessidade que tinha o trabalho de emancipar-se do jugo da feudalidade. Foi ainda o trabalho que deu a ideia das corporações das quais saíram as sociedades secretas

que exerceram uma ação poderosa sobre a emancipação das classes operárias e que prepararam”.⁽¹²⁾

O trabalho sempre preservou o homem de sua própria destruição e o impeliu a interagir, unindo-se a outro ou a outros.

Seja na caça, seja na pesca, seja na fabricação de instrumentos para execução de serviços, o trabalho sempre foi um fator individual de conquista e também um fator social de cooperação na busca de idênticos ideais.

A espécie humana, de geração a geração, mantém-se viva pelo trabalho, sob a forma de cooperação ou trabalho coletivo, determinando entre os indivíduos participantes, relações sociais que são de ordem econômica, pela produção, distribuição e troca de produtos; de ordem ética, por normas religiosas, morais e jurídicas e que regulam a vida de cada um em meio à corporação, classe ou sociedade.

O trabalho, nos primórdios, deu-se pela cooperação de marido e mulher – cooperação social no clã, nas famílias patriarcais, reunindo sob o mesmo teto, parentes, escravos ou servos, para desenvolver-se entre clãs da mesma tribo ou de tribos diferentes.

Formaram-se, então, as primeiras classes à medida em que a sociedade se transmuta atingindo uma organização mais ampla de cidade (pólis, na Grécia, civitas, em Roma e comuna, na Idade Média).

O ofício e a profissão passam a ser o centro das corporações, como um fenômeno espontâneo na sociologia econômica do trabalho.

Daí saber-se que as Corporações de Ofício não nasceram apenas na Idade Média, eis que Roma e Grécia já as conheciam.

Como afirmou Toutain: “o verdadeiro papel dessas associações foi o de dar maior força aos trabalhadores para a defesa de seus interesses comuns, assegurar-lhes o que, havia muito lhes faltava, a consideração e a estima que lhes eram devidas pelos serviços que prestavam à comunidade”.⁽¹³⁾

O aniquilamento das Corporações, não extinguiu, contudo, o espírito associativo dos trabalhadores, porque o movimento de solidariedade e de cooperação continuam a existir, para a defesa de seus interesses.

Desse movimento posterior, nasceu o Sindicato, já se tornando uma elaboração espontânea do direito do trabalho, com seus ideais e reivindicações.

4. O trabalho visto pela Igreja

Na Encíclica *Laborem Exercens*, de 14.09.81, para comemorar o 90º Aniversário da *Rerum Novarum*, do Papa Leão XIII, teceu o Papa João Paulo II, o profeta do Ano 2.000, comentários sobre o trabalho humano, “em vésperas de novos adiantamentos nas condições tecnológicas, econômicas e políticas, o que na opinião de muitos peritos – irá influir no mundo do trabalho e da produção, em não menor escala do que o fez a revolução industrial do século passado”.

Efetivamente, o trabalho, como uma manifestação existencial do homem, ocupa o centro da questão social, para o qual se tem voltado o ensino da Igreja, como nos últimos 90 anos, a partir da *Rerum Novarum*, as Encíclicas *Quadragesimo Anno*, de Pio XI, *Mater et Magistra*, de João XXIII, *Populorum Progressio*, de Paulo VI e a Constituição Pastoral *Gaudium et Spes* do II Concílio do Vaticano.

Se, no passado, o centro da questão social era a “classe”, em épocas mais recentes, o problema colocado é o “mundo”, para exame das desigualdades e injustiças.

Essa preocupação da Igreja com a questão social, denominada de doutrina social da Igreja, tem sua fonte na Sagrada Escritura, desde o Livro do Gênesis, passando pelo Evangelho, até os escritos dos tempos apostólicos.

Para João Paulo II, “a Igreja vai encontrar logo nas primeiras páginas do Livro do Gênesis a fonte dessa sua convicção, de que o trabalho constitui uma dimensão fundamental da existência humana sobre a terra”.

Assim, quando o homem, criado à imagem de Deus... varão e mulher, ouve as palavras "Crescei e multiplicai-vos, enchei a terra e submetei-a", mesmo que estas palavras não se refiram direta e explicitamente ao trabalho, indiretamente já indicam, e isso fora de quaisquer dúvidas, como uma atividade a desempenhar no mundo".

A igreja, segundo João Paulo II, está convencida de que o trabalho constitui uma dimensão fundamental da existência do homem sobre a terra. E ela tem sua origem também no patrimônio das múltiplas ciências centralizadas no homem: a antropologia, a paleontologia, a história, a sociologia, a psicologia, etc., porque todas elas parecem testemunhar essa realidade.

Contudo, é na palavra revelada de Deus, que a igreja vai buscar sua convicção que a par de ser da inteligência é também da fé, porque a Igreja acredita no homem feito à imagem e semelhança de Deus.

O homem, como imagem de Deus, recebeu mandato de seu Criador para dominar a terra, refletindo a própria ação do Criador do Universo. E, o Papa João Paulo II, também popularmente chamado no Brasil, de João de Deus, explica que "sob a designação terra" de que fala o texto bíblico, deve entender-se primeiro que tudo, aquela parcela do universo visível em que o homem habita; por extensão, porém, pode entender-se todo o mundo visível na medida em que este se encontra dentro do raio de influência do homem e da sua procura de prover às próprias necessidades. A expressão "submeter a terra" tem um alcance imenso. Ela indica todos os recursos que a mesma terra (indiretamente o mundo visível) tem escondidos em si e que, mediante a atividade consciente do homem, podem ser descobertas e oportunamente usadas por ele. Assim, tais palavras, postas logo no princípio da Bíblia, jamais cessam de ter atualidade".

Analisa o Papa João Paulo II, ainda o lado subjetivo do trabalho, porque o homem é o sujeito do trabalho, e, como tal, não se pode dele separar seu valor ético, o qual, "sem meios termos, permanece diretamente ligado ao fato de aquele que o realiza ser uma pessoa, um sujeito consciente e livre, isto é, um sujeito que decide sobre si

mesmo". E nessa dimensão subjetiva que devem ser procuradas as fontes da dignidade do trabalho, porque não se deve levar em conta apenas o gênero do trabalho que se realiza, mas, sobretudo, o fato de quem o executa é uma pessoa.

Esclarece o Papa João Paulo II, também, que, na época moderna, a doutrina cristã sobre o trabalho teve de contrapor-se às correntes do pensamento materialista e economicista, ora considerando o trabalho como uma espécie de "mercadoria" que o trabalhador vendia, ora considerando o trabalho como um meio de produção dando azo ao desenvolvimento de diversas formas de capitalismo.

Foram o Papa João XXIII, com sua Encíclica *Mater et Magistra* e o Paulo VI, depois, com a Encíclica *Populorum Progressio*, os que dedicaram uma atenção maior a tais problemas éticos e sociais, que tanto o comunismo, como o capitalismo acabaram por engendrar.

Foi na esteira da Encíclica *Rerum Novarum*, de Leão XIII, em 1891, e dos numerosos documentos que se lhe seguiram, do Magistério da Igreja, que surgiu uma reação contra o sistema de danos e injustiças que pesava sobre o homem do trabalho nesse longo período de transformação da indústria.

A solidariedade em torno do trabalho, mercê da organização dos trabalhadores, foi fator importante na busca de melhores condições de vida.

Essa solidariedade deve sempre estar presente onde houver degradação social do homem sujeito do trabalho ou quando ocorrer a exploração dos trabalhadores com a crescente miséria ou fome.

A Igreja sempre esteve vivamente empenhada nesta causa, vendo e estudando os direitos dos trabalhadores no vasto conjunto dos direitos humanos, com início na Encíclica *Rerum Novarum*, lançada sobre as bases do reerguimento moral e material do proletariado, como um verdadeiro Código da Doutrina Social da Igreja.

Daí por que João XXIII, em sua *Mater et Magistra* teve ensejo de proclamar que Leão XIII formulara uma síntese orgânica dos

princípios, desenhando na *Rerum Novarum* uma síntese perfeita do catolicismo no campo econômico.

Essas duas Encíclicas são as vigas mestras do socialismo católico, guardadas as perspectivas do período de tempo em que foram editadas, porém, ambas tratando da necessidade da intervenção do Estado nas relações sociais.

Foram 70 anos entre uma e outra, em que o Estado usou e abusou do intervencionismo em nome da proteção do fraco em face do forte, do pobre em face do rico, para estabelecer o equilíbrio que falta em nome da justiça social.

O princípio da adequação lançado também por Leão XIII é da mais alta importância. Por ele, a Igreja deve adequar as "coisas novas" na sociedade moderna, "aos princípios perenes da lei natural e da lei divina".

Nessa Encíclica, de 1891, em que é feita referência a anteriores (*Diuturnum*, 1831, *Immortale Dei*, 1885 e *Libertas*, 1888), trata Leão XIII de vários temas, dos quais e para este estudo, há que se fazer destaque para o que se relaciona com a "Condição dos Operários".

Oportuna, pois, a transcrição da *Rerum Novarum*, sobre a "Proteção do Trabalho dos Operários", "O quantitativo do salário aos Operários" e "A economia como meio de conciliação das classes", a saber:

Proteção do trabalho dos operários, das mulheres e das crianças

No que diz respeito aos bens naturais e exteriores, primeiro que tudo é um dever da autoridade pública subtrair o pobre operário à desumanidade de ávidos especuladores, que abusam, sem nenhuma discricção, das pessoas como das coisas. Não é justo nem humano exigir do homem tanto trabalho a ponto de fazer pelo excesso da fadiga embrutecer o espírito e enfraquecer o corpo. A atividade do homem, restrita como a sua natureza, tem limites que se não podem ultrapassar. O exercício e o uso aperfeiçoam-na, mas é preciso que de quando em quando se suspenda para dar lugar ao repouso. Não deve, portanto, o trabalho prolongar-se por mais

tempo do que as forças permitem. Assim, o número de horas de trabalho diário não deve exceder a força dos trabalhadores, e a quantidade do repouso deve ser proporcionada à qualidade do trabalho, às circunstâncias do tempo e do lugar, à compleição e saúde dos operários. O trabalho, por exemplo, de extrair pedra, ferro, chumbo e outros materiais escondidos, de baixo da terra, sendo mais pesado e nocivo à saúde, deve ser compensado com uma duração mais curta. Deve-se também atender às estações, porque não poucas vezes um trabalho que facilmente se suportaria numa estação, noutra é de fato insuportável ou somente se vence com dificuldade.

Enfim, o que um homem válido e na força da idade pode fazer, não será equitativo exigí-lo duma mulher ou duma criança. Especialmente a infância, – e isto deve ser estritamente observado, – não deve entrar na oficina senão quando a sua idade tenha suficientemente desenvolvido nela as forças físicas, intelectuais e morais; do contrário, como uma planta ainda tenra, ver-se-á murchar com um trabalho demasiado precoce, e dar-se-á cabo da sua educação. Trabalhos há também que se não adaptam tanto à mulher, a qual a natureza destina de preferência aos arranjos domésticos, que, por outro lado salvaguardam admiravelmente a honestidade do sexo, e correspondem melhor, pela sua natureza, ao que pede a boa educação dos filhos e a prosperidade da família. Em geral, a duração do descanso deve medir-se pelo dispêndio das forças que ele deve restituir. O direito ao descanso de cada dia assim como à cessação do trabalho no dia do *Senhor*, deve ser a condição expressa ou tácita de todo o contrato feito entre patrões e operários. Onde esta condição não entrar, o contrato não será probo, pois ninguém pode exigir ou prometer a violação dos deveres do homem para com *Deus* e para consigo mesmo.

O quantitativo do salário dos operários

Passemos agora a outro ponto da questão e de não menor importância, que, para evitar os extremos, demanda uma definição precisa. Referimo-nos à fixação do salário. Uma vez livremente

aceito o salário por uma e outra parte, assim se raciocina, o patrão cumpre todos os seus compromissos desde que o pague e não é obrigado a mais nada. Em tal hipótese, a justiça só seria lesada, se ele se recusasse a saldar a dívida ou o operário a concluir todo o seu trabalho, e a satisfazer as suas condições; e neste caso, com exclusão de qualquer outro, é que o poder público teria que intervir para fazer valer o direito de qualquer deles.

Semelhante raciocínio não encontrará um juiz equitativo que consinta em o abraçar sem reserva, pois não abrange todos os lados da questão e omite um, deveras importante. Trabalhar é exercer a atividade com o fim de procurar o que requerem as diversas necessidades do homem, mas principalmente a sustentação da própria vida. “Comerás o teu pão com o suor do teu rosto” (Gên. 3, 19). Eis a razão porque o trabalho recebeu da natureza como um duplo cunho: *é pessoal*, porque a força ativa é inerente à pessoa, e porque é propriedade daquele que a exerce e a recebeu para sua utilidade; e *é necessário*, porque o homem precisa da sua existência, e porque a deve conservar para obedecer às ordens irrefragáveis da natureza. Ora, se não se encarar o trabalho senão pelo seu lado *pessoal*, não há dúvida de que o operário pode a seu talante restringir a taxa do salário. A mesma vontade que dá o trabalho, pode contentar-se com uma pequena remuneração ou mesmo não exigir nenhuma. Mas já é outra coisa, se ao caráter de personalidade se juntar o de necessidade, que o pensamento pode abstrair, mas que na realidade não se pode separar. Efetivamente, conservar a existência é um dever imposto a todos os homens e ao qual se não podem subtrair sem crime. Deste dever nasce necessariamente o direito de procurar as coisas necessárias à subsistência, e que o pobre as não procure senão mediante o salário do seu trabalho.

Façam, pois, o patrão e o operário todas as convenções que lhes aprouver, cheguem inclusive a acordar na cifra do salário; acima da sua livre vontade está uma lei de justiça natural, mais elevada e mais antiga, a saber, que o salário não deve ser insuficiente para assegurar a subsistência do operário sóbrio e honrado. Mas se,

constrangido pela necessidade ou forçado pelo receio dum mal maior, aceita condições duras que por outro lado lhe não seria permitido recusar, porque lhe são impostas pelo patrão ou por quem faz oferta do trabalho, então é isto sofrer uma violência contra a qual a justiça protesta.

Mas, sendo de temer que nestes casos e em outros análogos, como no que diz respeito às horas diárias de trabalho e à saúde dos operários, a intervenção dos poderes públicos seja importuna, sobretudo por causa da variedade das circunstâncias, dos tempos e dos lugares, será preferível que a solução seja confiada às corporações ou sindicatos de que falaremos mais adiante ou que se recorra a outros meios de defender os interesses dos operários, mesmo com o auxílio e apoio do Estado, se a questão o reclamar.

Por tais transcrições, observa-se, claramente que, já em 1891, muitas das preocupações atuais existiam.

A Carta Encíclica "Laborem Exercens", ao ensejo do 90º aniversário da *Rerum Novarum*, ditada por João Paulo II, em 1981, trata do Trabalho Humano, e sobre ela nos manifestamos no início deste capítulo.

Segundo o princípio da Criação, *Deus* deseja que cada vez mais a sociedade alcance formas mais humanas que dêem mais facilidades ao homem para o domínio da natureza e sua trajetória até a eternidade. É por isso que a sociedade deve estar sempre a serviço do homem, que é o sujeito e o ator da história, criado por *Deus* para festejar sua Glória no uso de sua liberdade.

O trabalho é a afirmação do homem como criatura. Qualquer que seja o trabalho que realize, intelectual ou manual, em relação de dependência ou não, coloca-o em uma tarefa de cooperação com a obra Divina. Esta concepção destaca que não existe trabalho que não tenha dignidade, já que faz do trabalho uma ação de colaboração com *Deus*.⁽¹⁴⁾

A partir de *Cristo*, o trabalho humano adquiriu um novo valor, eis que *Cristo* o elevou e o santificou.

A santificação do trabalho é a magnífica obra a que se dedicou o Padre *Escrivá*, desde 1928, na Espanha, criando um movimento denominado *Opus Dei* e espalhado por grande parte do mundo de fé católica.

Essa santificação valeu a *Escrivá* sua beatificação, agora propugnando-se por sua qualidade de santo, tantas e tão frutíferas foram suas ações junto a inúmeras pessoas.

O trabalho para o *Opus Dei*, não é só digno, é também fruto da santificação, porque por meio dele se pode chegar mais próximo de *Deus*.

Cada homem, em seu labor diário, há de ter a possibilidade de oferecer ao Pai, o sacrifício de seu trabalho, realizado em seu ambiente de trabalho, buscando, com isso, sua própria redenção. As conquistas serão mais fáceis e os frutos serão o resultado da cooperação entre o Criador e a Criatura.

5. Evolução do trabalho, a partir da escravidão

Diziam os romanos que “os escravos nascem ou são feitos”. Claro o aforismo; sem necessidade de explicações adicionais porque intuitivo.

Comte entendia que a escravidão além de “radicalmente indispensável à economia social da antiguidade”, constituía “um imenso progresso..., posto que sucedeu à antropofagia ou à imolação dos prisioneiros”. (*apud* Manoel Alonso Olea, em “Introdução ao Direito do Trabalho”, Genesis, p.145).

De fato, com a escravidão deu-se a fixação do escravo a territórios determinados, logo após a domesticação dos animais e a introdução da agricultura, tornando o homem, ainda que escravo, um produtor dos alimentos que consumia, eis que anteriormente a esse estágio o homem caçava, pescava e recolhia frutos que nem sequer plantava.

“O mundo antigo teve na escravidão uma instituição universal”, conforme constatação de Manoel Alonso Olea, na obra citada.

No século I, A.C a terça parte de Atenas e, em igual número, Roma, formava a população escrava.

A “comida é a recompensa do escravo”, é outra constatação plena de veracidade com essa paga, com a qual o escravo obtinha o necessário para sobreviver, e o seu dono, proprietário da terra, tinha a certeza de que subsistiria fisicamente.

A remuneração que consistia basicamente na sobrevivência do escravo, mantinha, por outro lado, a rentabilidade da terra do seu dono.

Como bem acentuado por Manoel Alonso Olea, na obra citada, “o trabalho do escravo era desde o início, um trabalho por conta alheia, no sentido de que a titularidade dos frutos do trabalho do escravo correspondiam imediatamente ao dono e não ao próprio escravo. O trabalho escravo, como é evidente, não era voluntário, mas sim forçado. A passagem da escravidão para a servidão foi lenta e racional. A relação de domínio debilita-se para que o servo deixe de ser coisa e passe a ser visto como pessoa e, portanto, com capacidade de ser sujeito de relações jurídicas, ligadas às glebas. A influência do Cristianismo foi ponderável para essa transição sobre a concepção romana da “*humanitas*” pelo reconhecimento “do que convém ao homem segundo sua individualidade”.⁽¹⁵⁾

Depois dessa fase, segue-se a do colonato, no qual o *colonus* era o “arrendatário de prédio rústico, figura fundamental do trabalhador não servil”.⁽¹⁶⁾

A partir daí começa o processo de ruralização, com as “villas”, unidades de população campesina semilivre, autônomas frente às cidades, e os grandes colonatos, ambos processos que ruralizam o Baixo Império, favorecidos pela fuga do incremento da pressão fiscal nos municípios urbanos, incluídos os primeiros domínios territoriais constituídos em seu seio pelos invasores germânicos, ou povoados por estes, antecipam o tipo de relação que seria característica da época medieval (nesta, após as grandes invasões, os traços do domínio romano aparecem reproduzidos, quase linha

por linha, ao render a reunir-se ao grande proprietário e, por tal condição, uma multiplicidade de poderes).

O trabalho, depois disso, passou a ser objeto de locações de obras e serviços. Na locação de obra (*locatio conductio operis*), havia a execução de uma obra mediante pagamento de um resultado. Configura-se, de certa forma, como o trabalho autônomo ou por conta própria.

Na locação de serviços (*locatio operarum*) existia uma cessão do próprio trabalho, como objeto do contrato. Deu origem ao trabalho contratado ou subordinado.

“Ante a subsistência, pelo menos colonial, de situações de escravidão, no próprio país de relações de servidão e na própria casa de servidores aos que são dadas ordens e sobre os que exercitam poderes gerais e diferenciados, existe um verdadeiro afã de separar e caracterizar o arrendamento de serviços do que depois se chamaria contrato de trabalho. Por isso se insiste sobre a liberdade de um pacto constitutivo de uma relação obrigatória de origem contratual pura. A liberdade pessoal de subsistir ao longo da execução do contrato: por um lado, pressupõe limites à duração indefinida do pacto, seja porque esta traz à mente a ideia mais ou menos clara de que uma cessão perpétua lembra a escravidão ou servidão, seja porque como efetivamente o é, como se vê em Hegel, com clareza meridiana, as promulgações normativas declaram, com efeito, que o arrendamento de serviços feito por toda a vida é nulo.⁽¹⁷⁾

Continua Alonso Olea, dizendo: “por outro lado, pressupõe limites à potestade de dar ordens e, com isso, a dependência ou subordinação de quem arrendou os seus serviços. A concisa expressão de Suárez – a obediência só – ‘...ao obrigado em razão do ofício’ abre uma linha evolutiva de longo alcance que, para falar em termos estritamente jurídicos, o que quer é dar ao contrato de trabalho o ‘objeto certo’, a ‘coisa determinada quanto à sua espécie’ de que falam os arts. 1.261 e 1.273 do Código Civil – classificar o

trabalhador profissionalmente, diríamos hoje – das obrigações assumidas pelas partes que permita sua estrita classificação como tal contrato.”⁽¹⁸⁾

No Brasil, a escravidão foi um marco no seu destino, não só naquilo de humilhante para aqueles que a encetaram, de forma negativa, como no que deixou de positivo no tocante à herança da cultura negra e dos fatores sociológicos da miscigenação tão bem descritos e cultuados por Gilberto Freyre em Casa Grande e Senzala.

Com a abolição, exigiu-se a elaboração “de uma nova autoconcepção de *status* e papéis sociais por parte dos negros e mestiços, a formação de novos ideais e padrões de comportamento. Ela implicava também na mudança de comportamento do homem livre e branco diante do liberto, do negro não mais escravo. Impunha-se um novo ajustamento inter-racial. A súbita equiparação legal entre negros e brancos, em 1888, não destruiu de imediato o conjunto de valores que se elaborara durante todo o período colonial. Econômica, social e psicologicamente, os ajustamentos foram lentos. O negro permaneceu na condição de dependência econômica...”⁽¹⁹⁾.

Concluindo sua excelente obra, da qual não pude deixar de fazer tantas citações, porque totalmente corretas e pertinentes à história do trabalho, como proposta deste estudo, esclarece Emília Viotti da Costa, à página 467:

“A abolição representou uma etapa apenas na liquidação da estrutura colonial. A classe senhorial diretamente relacionada com o modo tradicional de produção e que constituía o alicerce da Monarquia foi profundamente atingida. A Colônia perdeu suas bases. Uma nova classe dirigente formava-se nas zonas pioneiras e dinâmicas. A nova oligarquia, ainda predominantemente agrária, assumiu a liderança com a proclamação da República Federativa que veio atender aos seus anseios de autonomia, que o sistema monárquico unitário e centralizado não era capaz de satisfazer. A história da

Primeira República estará desde suas origens até 1930 marcada pela sua atuação. Abolição e República significam, de uma certa forma, a repercussão, no nível institucional, das mudanças que ocorreram na estrutura econômica e social do país na segunda metade do século XIX, renunciando a transição da sociedade senhorial para a empresarial”.

Não de forma racional ou civilizada, mas de forma opressora, porque o trabalhador era apenas uma “coisa” e não um ser humano.

E por quê a escravidão, no Brasil? Exatamente porque esta foi a maneira encontrada pelos colonizadores portugueses para o usufruto econômico das terras descobertas. Isto, a partir do século XVI, até o XIX.

Negros trazidos e Índios nativos tiveram que suportar esse tipo de exploração econômica, ainda uma vez, fazendo vistas grossas para o social, até que chegasse ao fim o sistema colonial, pela independência das colônias inglesas e das demais, paulatinamente.

Interessante a colocação a respeito da Emília Viotti da Costa, ao dizer que: “A liquidação do sistema colonial na América é um longo processo que sob certos aspectos prossegue ainda em nossos dias. O desaparecimento do sistema escravista é uma das etapas desse processo”.⁽²⁰⁾

Foi o grande surto cafeeiro que trouxe um recrudescimento da escravidão, no Centro e Oeste Paulista, eis que do Norte e Nordeste do país, vêm escravos para as fazendas de café.

O trabalho, dura reflexão, nesse período, sofreu profunda desmoralização, porque oriundo ou fruto da opressão e da exploração do homem pelo homem, gerador de tantos estudos sociológicos.

Já se viu, inclusive, nas Encíclicas, que o trabalho manual era aviltante e, portanto, como obrigação das classes inferiores. No caso dos escravos, o pagamento com alimentos era o que mantinha o produtor da riqueza com relação ao seu dono. Mas não era só

isso. O trabalho do escravo era penoso e se confundia com o cativo, em nome da produção.

“Num regime escravista, o respeito mútuo necessário à verdadeira coesão social não existe. A lei consagra as distinções sociais, legitima-as e, quando excepcionalmente procura garantir a classe oprimida, torna-se letra morta, ineficaz, burlada pelos interesses dominantes”.⁽²¹⁾

Afora outras implicações ocasionadas pela escravidão (desorganização da vida familiar) e da permanência na ignorância mesmo, após a abolição, o fato importante a anotar é que havia dois mundos, o dos senhores e o dos escravos que se interpenetravam nas funções necessárias, mas sem que uns compreendessem os outros. O trabalho apenas os unia.

Pode-se dizer, com Viotti da Costa⁽²²⁾, que durante todo o período colonial a história do trabalho é, sobretudo, a história do escravo. Daí a importância deste Capítulo, numa empreitada como esta em que o trabalho há de aparecer em todas as suas nuances, ainda que um tanto triste pela constatação de que, desde então, o *Econômico* se superpôs ao *Social* quando se sabe que um não sobrevive sem o outro. Por quê não equalizá-los? Eis o grande dilema que ainda, nos dias atuais, espicaça inteligências e dilacera sentimentos.

Nos canaviais, por primeiro. Nas minas, ao depois. Nas cidades e nas fazendas, a seguir, foi o escravo-negro o grande instrumento de trabalho.

Ainda no dizer feliz de Viotti da Costa, “foi mais do que mão-de-obra, foi sinal de abastança. Época houve em que a importância do cidadão era avaliada pelo séquito de escravos que o acompanhava à rua. A legislação e o costume consagravam esse significado. Concediam-se datas e sesmarias a quem tivesse certo número de negros. A posse de escravos conferia distinção social; ele representava o capital investido, a possibilidade de produzir”.⁽²³⁾

Durante esse período de escravidão, em que o índio e, mais ainda, o negro foram os principais artífices do trabalho no Brasil, é de se notar não só o trabalho anarquista, na Colônia Cecília, no

Paraná, e o trabalho sob o regime do colonato, mercê da imigração de trabalhadores europeus.

A menção a ser feita em primeiro lugar é a destes últimos, com tomadas feitas de excelente obra escrita por um suíço Thomas Davatz, intitulada "Memórias de um Colono no Brasil", e publicada, na sua 1ª edição, pela Livraria Martins, em 1941, em apenas 150 exemplares.

Ao que se sabe, os Estados, então Províncias, do Rio Grande do Sul, Santa Catarina e Paraná receberam colonos na expressão da palavra, como sendo os que tomavam posse da terra, nela plantavam ou criavam, e, portanto, viviam dela.

Em São Paulo, tal não ocorreu, porque não chegou a haver, pelo menos no início, colonização, mas simples importação de braços para a lavoura.

O resultado dessa diferença é que nos Estados do Sul há proprietários rurais ainda que pequenos e, em São Paulo, um proletariado rural mutante.

"A explicação que se dava ao malogro dos esforços sucessivos para a colonização, não apenas nessa época como ainda mais tarde, foi a circunstância de se engajarem geralmente os colonos entre o proletariado urbano da Europa Central mais do que entre camponeses. A alegação parece realmente fundada e Tschudi, em documento no qual relata suas observações sobre os colonos em São Paulo, no ano de 1858, refere esta coisa surpreendente: de uma lista de 87 pretensos lavradores, como tais contratados no Velho Mundo para os estabelecimentos de parcerias, apenas 13 se tinham dedicado a atividades agrícolas em suas terras de origem.

Dos restantes, 42 eram operários de fábricas, 6 sapateiros, 4 carpinteiros, 9 alfaiates, 3 soldados, 2 pedreiros, 2 ferreiros, 2 vidraceiros, 2 tanoeiros, 2 músicos ambulantes, 1 jornaleiro, 1 confeitiro, 1 pintor, 1 serrador, e 1 mestre escola".⁽²⁴⁾

Um fato a registrar é que, enquanto em outras províncias a colonização foi fruto da iniciativa oficial originariamente, em São Paulo ela se instalou por iniciativa e ônus de particulares.

“O emprego de imigrantes europeus na grande lavoura em lugar de negros envolvia uma verdadeira revolução nos métodos de trabalho vigentes no país e, mais do que isso, nas concepções predominantes em todo território do Império acerca do trabalho livre. Um exemplo típico de tais concepções, é o caso lembrado por Kidder, dos alemães contratados em 1839 para a construção de pontes e calçadas em Pernambuco; tantas e tais eram as zombarias a esses ‘escravos brancos’, que eles não conseguiram levar a bom termo a obra começada”.⁽²⁵⁾

“O sistema Vergueiro, que em certo momento chegou a ser adotado por quase todos os principais fazendeiros de café em São Paulo, tornando-se, por assim dizer a forma peculiar do emprego do braço livre na grande lavoura dessa província, não nasceu como novidade aparatosa, capaz de triunfar de todos os obstáculos que enfrentava a sua vida econômica. Surgiu sob a pressão de duras necessidades e ante a perspectiva de condições alarmantes”.⁽²⁶⁾

O Capítulo II dessa obra cuida do “tratamento dos colonos na província brasileira de São Paulo”, referindo-se, no início, às obrigações que os colonos assumiram por contrato e quais aos direitos que, ao mesmo tempo, julgaram ter-se assegurado. Ao fim do volume está estampada uma cópia do contrato firmado com os colonos que chegaram ao Brasil em 1853 e mais tarde.

O que se lê nesta cópia é que os colonos recebiam dinheiro adiantado para a viagem de Hamburgo a Santos e deste porto à fazenda Ibicaba, no Município de Limeira, de propriedade de Vergueiro & Cia. Esse adiantamento já era o começo de uma dívida que deveria ser reembolsada, acrescida dos juros legais.

A essa primeira dívida acrescentava-se uma segunda, relativa à comissão que tinham os colonos, suas mulheres e seus filhos que pagar pelo contrato e pelo que nem sequer constava do contrato. Consta que tal comissão se destinava a pagar os agentes da empresa, na Europa.

Ao desembarcarem, eram trancados em um pátio enorme. Depois de paga ou garantida a dívida dos colonos (dinheiro da passagem mais a comissão), o colono era destinado a outro proprietário, caso não ficasse para trabalhar na firma Vergueiro & Cia. Aí, então, compreendia que tinha sido comprado, como se fosse uma mercadoria. E quando o colono era destinado a outro proprietário? Exatamente quando não tinha podido saldar sua dívida com Vergueiro & Cia.

Deixando-se de lado estes aspectos pouco recomendáveis, examinemos de que forma se desenvolvia o trabalho desses colonos, por meio do contrato de parceria padronizado entre referidos trabalhadores e Vergueiro & Cia., que se acha publicado no livro citado:⁽²⁷⁾

- 1 – Comportamento pacífico;
- 2 – Cultivar e colher cafeeiros recebidos, depositando o café colhido no lugar marcado no cafezal;
- 3 – Pagar quatrocentos réis por arroba de café – correspondente a 3 alqueires rasos de café em cereja – até que o trabalho em comum tenha tido seu curso normal;
- 4 – Replantar as faltas que ocorrerem;
- 5 – Pagar a Vergueiro & Cia. o montante da passagem, sustento e auxílios recebidos, que vencerão juros legais de 6% contados da data em que for feita a despesa – pelo que ficarão os colonos solidariamente responsáveis;
- 6 – Os colonos terão que respeitar os regulamentos estabelecidos na colônia;
- 7 – Vendido o café por Vergueiro & Cia. pertencerá a estes a metade de seu produto líquido;

8 – Nos gêneros alimentares produzidos pelos colonos, terão Vergueiro & Cia. a metade das sobras alienadas;

9 – É livre o colono para retirar-se depois de satisfazer o que estiver devendo, participando-lhe com um ano de antecedência e por escrito a intenção de se retirar sob pena de multa de 50\$000 por pessoa no caso de abandonar a colônia antes de pagar a dívida ou sem antecipar a declaração de sua intenção;

10 – Vergueiro & Cia. poderão transferir o contrato para qualquer outro fazendeiro.

Esse trabalho em regime de parceria era o adotado e que foi tão combatido pelos colonos, a ponto de causar uma revolta em bloco contra o sistema adotado.

Contudo, como nos diz o consagrado historiador pátrio, Sérgio Buarque de Holanda, no prefácio à obra em questão, “por pessimista que seja nosso julgamento acerca de regime de parceria, tal como fôra concebido por Vergueiro, uma coisa é certa: foi principalmente por seu intermédio que se tornou possível à lavoura paulista admitir o trabalho livre sem passar pelas crises que essa transição iria provocar em outras regiões do Brasil”.

É verdadeira a constatação. Apenas, dizemos nós, esse trabalho livre não precisaria passar pela vergonha por que passou.

6. O Trabalho segundo a evolução histórica dos regimes produtivos

A evolução econômica dos povos constitui-se das seguintes fases: a) economia doméstica ou familiar; b) economia urbana; c) economia nacional; d) economia mundial, segundo o Prof. J. Pinto Antunes [\(28\)](#). Como a preocupação desse professor se dirigia à “produção sob o regime de empresa”, não incluiu ele, na aludida escola de evolução econômica, a economia agrária, nesta compreendida a agrícola e a pastoril.

O que se nota é que, na economia doméstica ou familiar, a vida econômica se caracteriza pelo fato de ser uma economia sem troca, unindo-se produção e consumo, sem a figura do intermediário.

Neste primeiro estágio da vida econômica, o *trabalho era prestado no âmbito da família*, sendo os escravos os trabalhadores por excelência, sob a direção do PATER, que a exercia também sobre todos os membros da família.

O trabalho servil era uma derivação do trabalho escravo mudando apenas o eixo do domínio, eis que enquanto no trabalho escravo era o senhor o seu dono, no trabalho servil, o trabalhador era o servo da gleba.

Nesse estágio da vida econômica, não há moeda e a economia era feita pelas trocas, sem o comércio como foi instituído posteriormente.

Essa economia, chamada de familiar, não girava, no entanto, em torno da família tal qual é concebida hoje. O "*pater familias*" exercia autoridade paternal, marital e de chefe absoluto de dependentes, parentes ou até estranhos, porque essa família abrangia não apenas pessoas ligadas por laços de consanguinidade.

Ainda nos dias que correm se observa em muitos países a economia da família camponesa, na qual os seus membros consomem quase tudo o que produzem sobrando muito pouco para a aquisição de bens não produzidos por eles e para a reprodução.

Após esse período da vida econômica começa a surgir o trabalho ambulante, que oferece, como ainda agora, aqui e alhures, o seu trabalho intermediário entre o que produz bens e o que consome os bens produzidos.

É livre. Não tem patrão. Trabalha para clientela sua. Situa-se entre a economia familiar e a agrária e urbana.

Alguns se cansam desse mister e fixam-se num estabelecimento, onde trabalham com seus instrumentos, com matéria-prima comprada, mas por conta própria.

São, em geral, os artesãos, identificados como os trabalhadores autônomos de hoje em dia.

Enquanto o ambulante, no setor da agricultura e da pecuária, continua sendo livre, autônomo, de propriedade em propriedade, o artesão adentra numa configuração de especialização de suas

atividades, com pequeno capital, e contando com a variedade dos desejos dos consumidores.

O artesanato constituiu, assim, um fenômeno da economia urbana e acompanhou a formação das cidades, sendo em grande parte, o regime de produção da Idade Média, com o corporativismo em face do trabalho.

Surgiram os ofícios, distintos daqueles de que se ocupavam os ambulantes. O produto vendido era o fabricado, com instrumentos próprios do produtor.

O aumento da clientela exige do artesão, livre, autônomo, a contratar auxiliares, para um trabalho sob suas ordens. Os ofícios, no entanto, exigiam um tempo de aprendizado. Ao término da aprendizagem, passavam todos a ser tratados como companheiros, fechando, assim, um ciclo de trabalho entre o artesão, os aprendizes e os companheiros. Estes são os primeiros assalariados, vez que percebiam uma paga pelos trabalhos que executavam, após o período de aprendizagem dos ofícios.

Tais auxiliares obedeciam ordens e não participavam da direção do negócio.

A essa época não se falava ainda do poder econômico do capital fazendo o desequilíbrio das partes contratantes.

Os mestres, que eram os artesãos, depois de algum tempo tiveram que se unir e o fizeram através das chamadas "corporações de ofício". Tiveram que criar uma disciplina do grupo e, tendo passado a exercer um papel político importante no governo das cidades medievais porque eram os "mestres", as corporações passaram a ser autoritárias, com regimes regulamentares bastante rígidos.

Em resposta a tais regimes, autodisciplinados por Estatutos, Boileau, no século XIII, teve a seguinte iniciativa: "Aquele que for capaz e tenha os meios de exercer determinado ofício, é livre de o empreender".⁽²⁹⁾

Considerando que a economia agrária, nela compreendida a agrícola e a pastoril, se organizava sob o regime da escravidão,

depois da servidão, frise-se que a economia urbana girava em torno dos ofícios, que centrados nas Corporações já não atendiam as necessidades que a economia exigia.

Passou-se, então, à regulamentação da produção, como força determinante do mercado, confundindo-se, quase sempre, o poder econômico com o poder político, já que eram os mestres os que governavam as cidades, pelo seu saber destacado dos demais. Como consequência, o Poder Público era, nesta fase, o regulamentador do trabalho e das atividades econômicas, vez que os interesses não eram só dos produtores, mas também dos consumidores.

O trabalho profissional só podia ser exercido pelos membros da Corporação, que tinha número limitado de membros. O trabalho tinha que passar obrigatoriamente pelas fases corporativas, ou seja, como aprendiz, como companheiro e, como mestre, que era a hierarquia na profissão.

A liberdade de trabalho, portanto, era muito limitada.

O salário, como custo da produção, começou a ser regulamentado quanto aos aprendizes e companheiros, para aumentar a parte que cabia aos mestres. No caso de conflitos, o tribunal que os julgava era composto apenas pelos mestres, que eram os patrões. Os salários eram sempre os máximos, ao contrário do que existe hoje.

Uma curiosidade da regulamentação desse trabalho era que deveria ser executado, obrigatoriamente, em público para que tudo fosse fiscalizado pelos interessados.

Pinto Antunes, conclui vir daí “o hábito imemorial das oficinas com entrada franca em muitas cidades do interior, e o costume dos alfaiates executarem seus serviços nas calçadas ou à luz das janelas, nessas vilas centenárias perdidas pelo interior de nosso País.”⁽³⁰⁾

No século XVI toda a atividade produtiva era coberta pelas corporações de ofício, fazendo desaparecer a liberdade de indústria e de comércio e passando a constituir um problema de ordem

social, porque também um problema dos governos das cidades, como vimos.

Agravando-se a disciplina, pelos entraves criados pelos mestres, governantes das cidades, o trabalho passou a ser regalista, ou seja, só podia trabalhar quem o Poder autorizasse, depois de rigoroso exame profissional feito pelos mestres, não interessados em abrir mão de suas regalias.

Começam, então, os companheiros a abandonar as corporações, procurando as cidades onde havia liberdade de produção. As cidades começam a tratar de forma melhor esse trabalho despertando uma grande rivalidade entre elas.

O regime corporativo passou ao declínio, constituindo sério obstáculo ao progresso econômico e social, dando origem ao liberalismo.

As restrições ao trabalho já não mais se justificavam e a lei que aboliu o corporativismo já o encontrou proscrito pelos próprios interessados, produtores e consumidores.

O artesanato que ainda existe entre nós é fruto de um regime totalmente livre e excepcional de produção.

Trabalho domiciliar, assalariado

Esta indústria que preparou a seguinte, ainda hoje existe, sobretudo nas grandes casas de modas quando se utilizam do trabalho em domicílio, de forma assalariada, conforme dispõe o art. 7º, letra *a* da CLT.

Sobre esse regime o Prof. Evaristo de Moraes Filho dedicou sua atenção em obra recentemente relançada pela LTr, na qual consigna a seguinte conceituação:

“O trabalho a domicílio típico, como o caracterizamos, é um contrato de trabalho ou uma *locatio operarum*, constituído dos seguintes elementos:

a) O trabalhador a domicílio trabalha para um ou mais empregadores, recebendo salário, não para o público. Se trabalha diretamente para o mercado, correndo todos os

riscos da produção, trata-se de um produtor autônomo ou artesão;

b) Poder do empregador de dar ordens sobre os critérios técnicos do trabalho; orientar e controlar a produção à vontade, suscitando ou interrompendo a atividade do seu empregado;

c) Dependência econômica do empregado da retribuição que lhe é paga, em troca dos serviços prestados;

d) Prestação de obra continuativa, no sentido que há uma série de prestações, e não uma única prestação. Não é necessário, contudo, que a relação assuma o caráter de estabilidade ou de exclusividade;

e) Fornecimento da matéria-prima, em geral, pelo empregador. Pode, porém, o trabalhador fornecê-la, sem que por isso desapareça a sua figura de trabalhador a domicílio;

f) Irrelevância jurídica do fato que o trabalhador a domicílio se faça coadjuvar por outros trabalhadores, geralmente seus familiares, sempre que tal fato não assuma, pela sua extensão, ou por outras circunstâncias, importância tal capaz de modificar a natureza jurídica da relação, que é relação de trabalho, na qual a prestação característica e essencial consiste na obra pessoal do trabalhador".⁽³¹⁾

Antes, porém, de chegar a estas conclusões, Evaristo de Moraes Filho trata dos períodos históricos da produção econômica, comentando, inicialmente, a "Indústria de família ou doméstica", por ser esta a mais antiga das formas industriais que se conhece".

Esta forma de produção fechada, na qual o produto se desenvolve dentro do mesmo círculo social (a família), desde a aquisição da matéria prima até o seu consumo, chega até a Idade Média. Mas a família de que se trata nada tem de comum com a que conhecemos nos tempos modernos, ou em pleno século XX, e sim uma

organização mais ampla, constituída, nos tempos primitivos pela “gens”, mais tarde, pelas tribus. Na antiguidade greco-romana, englobava a família em seu interior não somente os parentes propriamente ditos, como também pessoas estranhas, os escravos, os servos, os inúmeros serviçais em geral, e assim por diante...

O mais curioso é que ainda hoje sobrexiste esta forma econômica em algumas tribus da África, entre os povos caçadores e pescadores da América, e mesmo na velha Europa...“(32).

Manufatura

A manufatura, é sem dúvida, a precursora da grande indústria e data dos séculos XVI e XVII, só se transformando após a Revolução Industrial, do século XVIII, porque foi esta que modificou radicalmente a técnica da produção.

A manufatura foi contemporânea do regime corporativo, quando se fez necessária a organização de grandes empresas.

A indústria capitalista a domicílio foi a ponte natural entre a pequena produção e o capitalismo industrial.

Como enfatiza Evaristo de Moraes Filho, “o artesão ou o camponês, que já haviam perdido inteiramente a sua independência econômica e que se achavam na realidade subordinados à vontade do capitalismo mercantil e eram por ele explorados, caíram por completo na categoria de operários assalariados na empresa do capitalista industrial... Assistimos, assim, ao nascimento da manufatura. Nesta, trabalham os artesãos arruinados com os meios de produção pertencentes ao capitalista, subordinados por completo à sua autoridade”.(33).

A fábrica e a manufatura coexistiram.

A diferença entre ambos é que, enquanto na fábrica o trabalho era feito em grande escala junto às máquinas a vapor ou qualquer outra, na manufatura o trabalho era manual e, se com máquina, esta era movida pelo próprio trabalhador.

Aos poucos a manufatura foi perdendo terreno para a máquina, que o substituíu, dando origem à indústria mecânica, e o trabalho

tal qual hoje se conhece, com alterações pouco diferentes, no que toca ao seu aspecto material ou físico.

Há quem entenda que as fábricas surgiram contemporaneamente com a manufatura na história econômica europeia.⁽³⁴⁾

Manufatura era a indústria têxtil e fábrica era a metalúrgica.

Como nos diz Evaristo de Moraes Filho, “a força de trabalho na manufatura e o meio de trabalho na produção mecânica são os pontos de partida da revolução industrial, nos últimos anos do século XVIII, mais ou menos em torno da Revolução Francesa”.

Passou-se, assim, do trabalho humano para o trabalho da máquina, ou do trabalhador junto a ela.

Em resumo, o início foi o trabalho em família, depois surgiu o trabalho ambulante, em seguida, o artesanato, depois a indústria em domicílio, o trabalho na manufatura, o trabalho na fábrica, tudo isso para se chegar ao regime livre da produção onde a empresa assumiu posição de destaque no processo produtivo, definindo o regime capitalista.

Duas revoluções representaram um papel muito importante para o surgimento da liberdade econômica, a Industrial e a Política.

Na realidade, na sociedade capitalista, o homem despertou para o trabalho produtivo quando percebeu que sem o capital as chances seriam pequenas.

Isso ocorria com o trabalho de colheita, de caça, de pesca, da apanha de frutos apenas com a agilidade física, individual dos componentes de uma família, até inventa uma pedra, constrói uma vara, construindo instrumentos para a produção, ainda individual, e depois associativa.

Em seguida surge o trabalhador-subordinado, o que se sujeita a um empregador, que é o titular dos instrumentos da produção, mediante salário que, no dizer de J. Pinto Antunes, é o preço da subordinação.⁽³⁵⁾

A empresa, como regime produtivo, não é outra coisa se não a entidade (pessoa física ou jurídica), que pela via contratual

(expressa ou tácita), utiliza os fatores da produção os quais, tecnicamente, são: natureza, trabalho e capital.

Vê-se, pois, que sem o trabalho não há possibilidade de produção, nem individual, nem associativa.

7. Modificações produzidas em torno do trabalho

O trabalho, se por um lado, deu ao homem algum poder, por outro, tornou-o impotente diante de um enorme instrumental que o obriga a pensar em por a salvo a própria existência humana. De uma parte eleva, libera e civiliza o homem para o mundo; de outra, reduz o homem a tarefas que o embrutecem, pela rotina desgastante.

O artesanato quase não existe.

Substituiu-o o labor mecânico e rotineiro, que não desenvolve a inteligência.

O homem, contudo, foi encontrando os meios para seu desenvolvimento pessoal e social, de forma mais ou menos estandardizada. Deixado de lado seu aspectos negativos, o trabalho passou a oferecer ao trabalhador possibilidades maiores de uma vida condigna. Além disso, passou a ser maior dominador das várias situações que a vida invariavelmente lhe coloca à frente.

A fábrica, com suas variedades e especializações, produziu também uma divisão do trabalho para facilitar a produção.

O trabalho passa a ser uma honra ao mesmo tempo em que se confere segurança ao homem que trabalha.

Já não é mais castigo, nem apenas necessidade passageira. Começa a ficar em jogo o bem-estar do trabalhador, seguido do de sua família.

Passa a ser exigência social, pelo bem que faz também à sociedade, e, por tudo isso, passa a ser um direito-dever, porque não só individualmente ele é importante, mas, sobretudo, no seio da família e da comunidade de que faz parte.

O trabalho deixou para trás todas as maledicências que o impregnavam para adquirir *status* social, pelo que pode contribuir

para melhorar o nível de vida.

Com tal *status* passa a agir politicamente, após exigir uma atenção maior à saúde e à educação.

Melhora sua participação junto aos sindicatos e aos partidos políticos, se estes forem seus pendores naturais.

Solidariza-se. Deixa de ser menos pessoa isolada.

No mundo moderno já não trabalha apenas o trabalhador, mas todos os homens.⁽³⁶⁾

Anteriormente, o *status* social, que geralmente levava ao político, ou de influência nessa área, era a propriedade, o número de escravos ou o nascimento em berço respeitado pelos mencionados motivos.

O trabalho começa a se expandir tanto na esfera do indivíduo, como na da organização global, da sociedade civil ou das sociedades em termos comerciais, industriais ou agrícolas.

Começa a melhorar as rendas de quem se dedica ao trabalho executivo, que pressupõe numerosas atividades para sua manutenção, como direção, supervisão, investigação, programação, etc.

O trabalho intelectual assume papel relevante no meio empresarial, sem deixar de ter sua evidente e reconhecida notoriedade, mesmo se e quando produzido individualmente.

Mesmo a máquina, antes dominada pelo trabalhador, passa a ser automática e com isso desaloja a produção, que era só do homem, enquanto força física, para o homem da inteligência e da inteligência.

Como nos diz Vázquez Vialard, "o homem, atualmente, não fala mais de seu trabalho, mas de 'nosso trabalho', fazendo com que a antiga distinção entre o produtivo e o improdutivo perdesse o sentido, com a emergência da especialização."⁽³⁷⁾

O trabalhador não é mais um fator abstrato. Quer participar.

O trabalho é hoje, sem dúvida, a oportunidade para se ser feliz, participando da organização social de forma criativa.

Sem essa participação, na gestão da empresa, na representação dos empregados dessa empresa ou de sua categoria, e, sobretudo, nos lucros ou nos resultados do empreendimento do qual faz parte, numa atuação ativa, o trabalhador continuará com satisfações meramente aparentes, contentando-se com o sucesso de seus patrões.

A solidariedade na realização do trabalho e, além disso, na participação do seu resultado, são as vigas mestras do trabalho moderno, nesta fase em que se encontra depois de passados tantos anos e tantas agruras, seja pela onipotência do Estado, tido como o grande produtor do bem-estar social, seja pela exploração da atividade privada com vistas ao lucro apenas do lado do detentor do poder econômico, à custa do trabalho subordinado.

Para livrar-se de tais grilhões, do Estado e do patrão, é de notar-se o trabalho por conta própria, em regime de plena autonomia, quando se tem, obviamente, qualidades suficientes para sua realização.

Em todos os países, há sempre os que não querem se submeter às ordens de outrem, no trabalho. Estes, podem trabalhar sozinhos, na condição de autônomos, ou em sociedade civil ou comercial com outra ou outras pessoas. São os empreendedores, os que têm iniciativa e os que, normalmente, vencem na vida, pelo menos no sentido material, porque acumulam bens e desfrutam melhor a vida, dando mais conforto a si próprios e aos seus familiares.

Mas, nem todos têm essa vocação ou esse espírito, às vezes com sabor de verdadeira aventura.

Outro tipo de trabalho que costumeiramente ocupa grande número de pessoas é o chamado serviço público, que é o executado por trabalhadores (servidores) junto à administração pública, direta, indireta, ou fundacional de qualquer dos poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios. Tais servidores, após a CF/88, só podem ser contratados mediante concurso público de provas ou de provas e títulos, ressalvadas as nomeações para cargos em comissão declarados em lei, e que poderão ser livremente nomeados e exonerados.

Outro tipo de trabalho humano além do subordinado a empregador; do autônomo porque labora por sua própria conta; do servidor público porque quem toma seus serviços é uma administração pública; do doméstico porque presta serviços no âmbito domiciliar de uma família, há o avulso, mais comum na atividade portuária.

Com relação a este tipo de trabalho, registre-se o que segue:

O trabalho chamado avulso até 16.4.71, data em que foi publicada a Portaria n. 3.107, de 7.4.71, com força de Prejulgado da Previdência Social, não tinha uma conceituação clara no ordenamento jurídico brasileiro.

Avulso era, por vezes, tido como o trabalho Eventual, e por outras vezes, considerado como *Autônomo*.⁽³⁸⁾

Tal confusão de conceitos se deu, em parte, porque o Decreto n. 22.367, de 27.12.46, que regulamentou o IAPETC (Instituto de Aposentadoria e Pensões dos Empregados em Transportes e Cargas), no seu art. 4º, estabelecia:

“Para efeitos deste Regulamento, os segurados do Instituto são classificados em trabalhadores fixo, avulso e autônomo.

§ 1º – Trabalhador fixo é o vinculado por contrato ao empregador;

§ 2º – Trabalhador avulso é o que presta serviço, sem continuidade, a diversos empregadores; e

§ 3º – Trabalhador autônomo é o que presta serviço por conta própria”.

Essa conceituação simples casava-se, inclusive, com nosso Direito do Trabalho, do qual a Previdência Social é e sempre foi, ao menos no que concerne aos trabalhadores-empregados, sua subsidiária, para criar meios de sustento aos que se aposentam nessa condição.

Essa conceituação partiu, por outro lado, do que dispõe o art. 3º da CLT, quando define o que é trabalhador-empregado como sendo “toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário”.

A natureza do trabalho, portanto, sempre foi um dado muito importante para a caracterização do trabalho subordinado mediante

contrato de emprego, na expressão do jurista insigne J. Martins Catharino.

Daí passar-se a chamar de trabalho eventual, e, mais ainda, de trabalhador eventual, aquele que presta serviços aos tomadores destes, sob sua dependência econômica, porém, sem a subordinação jurídica entre eles.

Que tipo de trabalho seria esse?

Como exemplo, cita-se o trabalhador que, por conta própria, coloca vidros em janelas, portas, etc. Ele será um autônomo a praticar serviços em fábricas, escritórios, escolas, etc. sem que tais estabelecimentos tenham por tarefas-fim esse tipo de trabalho.

O trabalho, nesses casos, terá natureza eventual em relação aos citados estabelecimentos. Portanto, não será fixo, nem vinculado.

Esse *Eventual* prestará, pelo direito, um trabalho autônomo.

Nesse passo, é bom lembrar que esse tipo de trabalho poderia ser também o chamado *Avulso*, porque prestado sem continuidade a diversos estabelecimentos ou empresas.

Ocorre, porém, que tanto o *Eventual*, gênero, como o *Avulso* e *Autônomo*, espécies daquele, estavam praticamente na informalidade não só com relação a direitos trabalhistas, como também com referência a direitos previdenciários.

Daí por que, com a LOPS (Lei Orgânica da Previdência Social) de n. 3.807, de 26.8.1960, procurou-se atingir a uniformização de tratamento que seria dispensado a quase todas as categorias de trabalhadores.

A citada LOPS, em seu art. 5º, declara que são segurados obrigatórios da Previdência Social:

I – os que trabalham, como empregados, no território nacional;

II –...;

III –...;

IV – os trabalhadores avulsos e os autônomos.

Como já dissemos, foi a Portaria n. 3.107, de 7.4.71, publicada no DOU de 16.4.93, que definiu o *Avulso*, com força de Prejulgado

previdenciário, nos seguintes termos:

“Entende-se como trabalhador avulso, no âmbito do sistema geral da previdência social, todo trabalhador sem vínculo empregatício que, sindicalizado ou não, tenha a concessão de direitos trabalhistas executada por intermédio da respectiva entidade sindical”.

E, assim era, porque diversas normas legais atribuíram aos Avulsos, de 1963 a 1970, diversos direitos de natureza trabalhista, tais como: 13º salário, salário-família, repouso semanal remunerado, FGTS, tudo a ser gerido e pago pelos sindicatos de trabalhadores avulsos.

O trabalho avulso, porque é de trabalho que estamos tratando, acabou por receber uma nova normatização com o advento da Lei n. 8.630, de 25.2.93, que dispõe sobre o regime jurídico da exploração dos portos organizados e das instalações portuárias.

Com esta lei procura-se privatizar os portos pelos chamados Operadores Portuários, podendo o trabalho a ser prestado nas atividades respectivas, por meio de trabalhadores vinculados ou avulsos, trabalho esse que será administrado por um Órgão Gestor de Mão de Obra (OGMO), nos casos de inexistir acordos coletivos, convenções coletivas ou, sentenças normativas, cujas normas deverão ser observadas pelas partes contratantes.

Registre-se, também, que a Lei n. 8.213, de 24.7.91, conceitua, genericamente, o trabalhador avulso nos seguintes termos:

Art. 11. IV – “como trabalhador avulso: quem presta, a diversas empresas, sem vínculo empregatício, serviços de natureza urbana ou rural definidos no regulamento”.

8. O trabalho nas Constituições brasileiras

Começemos pela Constituição de 25.3.1824, a chamada “Constituição Política do Império do Brasil”.

Esta, no art. 179, garantia a liberdade, a segurança individual e a propriedade, de diversas maneiras, inclusive estabelecendo no item 24, que “*nenhum gênero de trabalho, de cultura, indústria ou*

comércio pode ser proibido, uma vez que não se oponha aos costumes públicos, à segurança e saúde dos cidadãos”.

O item 25, do mesmo art. 179 estava assim expresso:

“Ficam abolidas as corporações de ofícios, seus juizes, escrivães e mestres”, numa alusão clara que referidas corporações existiam, e que, portanto, haviam cumprido seu papel histórico.

Lei de 1º.10.1828, que criou em cada cidade e vila do Império Câmaras Municipais, estabeleceu que “Ao eleito não aproveitará motivo de excusa, salvo: I – Enfermidade grave ou prolongada; e II – Emprego Civil, Eclesiástico ou Militar, cujas obrigações, sejam incompatíveis de se exercerem conjuntamente”.

Essa mesma lei, no Título IV, arts. 79 e seguintes, trata “Dos Empregados”, chamando por esta denominação, o Secretário que receberia “uma gratificação anual paga pelas rendas do Concelho” e que seria conservado enquanto bem servisse.

A Câmara deveria nomear também um Procurador, que deveria ser afiançado por ela ou por fiador idôneo na proporção das rendas que tiver de arrecadar, para servir por quatro anos.

A Câmara deveria nomear também, um Porteiro e Ajudantes, bem como Fiscais e Suplentes, e Juizes de Paz.

Tem-se a impressão que as mordomias e o nepotismo já vindos de Portugal, começaram a se oficializar pelas cidades e vilas, para depois passarem para outras hierarquias, como a que constou da lei de 12.8.1834, que alterou a constituição das Assembleias Legislativas, com 36 membros nas principais províncias (hoje Estados) e com 20, em todas as outras.

A Constituição Republicana, de 1891, na Seção de Declaração de Direitos, art. 72, inciso 24, estabeleceu que:

“É garantido o livre exercício de qualquer profissão moral, intelectual e industrial”.

A Constituição de 16.7.1934, originária do Governo Provisório instalado no País em 11.11.1930, teve a primazia de introduzir um capítulo dedicado à Ordem Econômica e Social, em nossas Constituições.

No Capítulo II, reservado aos Direitos e Garantias Individuais, escreveu-se, no item 12:

“É garantida a liberdade de associação para fins lícitos. Nenhuma associação será compulsoriamente dissolvida senão por sentença judiciária”,

e no item 13:

“É livre o exercício de qualquer profissão, observadas as condições de capacidade técnica e outras que a lei estabelecer, ditadas pelo interesse público”.

Já no Título IV, que trata da “Ordem Econômica e Social”, está dito em seu primeiro dispositivo, art. 115, que:

“A ordem econômica e social deve ser organizada conforme os princípios da justiça e as necessidades da vida nacional de modo que possibilite a todos existência digna. Dentro desses limites, é garantida a liberdade econômica”.

O parágrafo único desse art. 115, estabelecia que:

“Os poderes públicos verificarão, periodicamente, o padrão de vida nas várias regiões do País”.

O art. 120, disciplinava matéria sindical, expressando-se da seguinte forma:

“Os sindicatos e as associações profissionais serão reconhecidos de conformidade com a lei”.

O art. 121, assim estava redigido:

“A lei promoverá o amparo da produção e estabelecerá as condições de trabalho, na cidade e nos campos, tendo em vista a proteção social do trabalhador e os interesses econômicos do País”.

O § 1º desse dispositivo passou a ser praticamente seguido pelas demais Constituições, ao estabelecer que:

A legislação do trabalho observará os seguintes preceitos, além de outros que colimem melhorar as condições do trabalhador:

- a) proibição de diferença de salário para o mesmo trabalho, por motivo de idade, sexo, nacionalidade ou estado civil;
- b) salário mínimo capaz de satisfazer, conforme as condições de cada região, às necessidades normais do trabalhador;

- c) trabalho diário não excedente de oito horas, reduzíveis, mas só prorrogáveis nos casos previstos em lei;
- d) proibição de trabalhos a menores de 14 anos; de trabalho noturno a menores de 16; e em indústrias insalubres, a menores de 18 anos e a mulheres;
- e) repouso hebdomadário, de preferência aos domingos;
- f) férias anuais remuneradas;
- g) indenização ao trabalhador dispensado sem justa causa;
- h) assistência médica e sanitária ao trabalhador e à gestante, assegurando a esta descanso antes e depois do parto, sem prejuízo do salário e do emprego, e instituição de previdência, mediante contribuição igual da União, do empregador e do empregado, a favor da velhice, da invalidez, da maternidade e nos casos de acidentes de trabalho ou de morte;
- i) regulamentação do exercício de todas as profissões;
- j) reconhecimento das convenções coletivas de trabalho.

O § 2º desse art. 121, de suma importância para a época, quando ainda não tínhamos a CLT, mas apenas algumas leis tímidas e esparsas sobre o trabalho, determinava a proibição de distinção entre o trabalho manual e o intelectual ou técnico, nem entre os profissionais respectivos.

O art. 123 equiparava aos trabalhadores, para todos os efeitos das garantias e dos benefícios da legislação social, os que exerciam profissões liberais.

A Constituição, de 10.11.1937, sob a justificativa de que o Estado, sob as instituições existentes, não dispunha de meios normais de preservação e de defesa da paz, da segurança e do bem-estar do povo, e, com o apoio das Forças Armadas e cedendo às inspirações da opinião nacional, foi editada pelo então Presidente da República Getúlio Vargas, cujo Ministro da Justiça era o jurista Francisco Campos.

Era o Estado Novo, nitidamente intervencionista, principalmente na Ordem Econômica e Social.

Inspirado no *fascio*, pelo qual tudo é o Estado, tudo conforme o Estado e nada contra o Estado, organizou-se a economia de produção de forma corporativa a ponto de serem as corporações concebidas como órgãos do próprio Estado e contando com sua proteção.

A greve foi proibida, por ser nociva à produção e, portanto, anti-social.

O Sindicato passou a ser assistencial com funções delegadas até para impor contribuições a seus filiados, publicizando-se.

Fixou-se o princípio do sindicato único, com a reserva legal de que só o Estado poderia reconhecer-lhe a legitimidade, mediante Carta Sindical.

Criou-se o Conselho da Economia Nacional (art. 57), com representantes de vários ramos da produção nacional, garantida a igualdade de representação entre empregadores e empregados, conforme cinco seções: 1) da indústria e do artesanato; 2) da agricultura; 3) do comércio; 4) dos transportes; e 5) do crédito.

O capítulo dedicado à *Ordem Econômica* retirou de sua denominação, a expressão *Social*, estabelecendo, contudo, nessa área que

“Art. 136 – O trabalho é um dever social. O trabalho intelectual, técnico e manual tem direito a proteção e solicitude especiais do Estado. A todos é garantido o direito de subsistir mediante o seu trabalho honesto e este, como meio de subsistência do indivíduo, constitui um bem que é dever do Estado proteger, assegurando-lhe condições favoráveis e meios de defesa”.

Este dispositivo contém a concepção mais correta, a nosso ver, do que deveria ser o trabalho no contexto da sociedade. Não como um dever-obrigação, mas como um dever-direito. É certo que para o Brasil da época, sob a influência do *Estado Novo*, este por sua vez influenciado pelo fascismo italiano, o dever ali se inseriu para ser obrigação, tanto assim, que o Código Penal Brasileiro, de 1940, sob a mesma inspiração, tipificou como crime, a vadiagem. Sinais dos tempos de concepções da época em que se sonhava com um mundo igualitário, inclusive quanto às obrigações de cada um, e

nesse diapasão, de trabalhar, como um dever, de não fazer greve, por ser ato anti-social, de ser passível de prisão quem não trabalhasse.

De nada disso seria preciso, como coerção estatal, se o trabalho antes da obrigação fosse um direito de todo o cidadão, como veremos no capítulo dedicado ao direito do trabalho, e se o Governo da época se dispusesse a tomar medidas concretas para que nenhum brasileiro ficasse sem o trabalho, como também era a filosofia reinante, tanto que o trabalho honesto deveria ser um dever a ser protegido pelo Estado assegurando-lhe condições favoráveis e meios de defesa.

Era a época do paternalismo do Estado, num socialismo incipiente, no qual a iniciativa individual era o poder de criação de organização e de invenção do indivíduo, porém exercido nos limites do bem-público, com a intervenção do Estado para suprir as deficiências individuais e para coordenar os fatores da produção (art. 135). Esta, todavia, gerida por um Conselho de Economia Nacional (art. 57), integrados por associações profissionais ou sindicatos reconhecidos, num sistema corporativista que era da essência do chamado Estado Novo.

Quanto ao trabalho, a legislação deveria observar, dentre outros, os direitos anteriormente assegurados pela CF/34, com ênfase nos contratos coletivos concluídos pelas associações legalmente reconhecidas, e, com a advertência de que "a modalidade do salário será a mais apropriada às exigências do operário e da empresa" (art. 137).

O art. 138 continha as linhas mestras do sindicalismo que deveria imperar à época, a saber: a) associação profissional ou sindical livre; b) sindicalização sujeita a reconhecimento pelo Estado; c) defesa pelos sindicatos de direitos perante o Estado e as outras associações; d) estipulação de contratos coletivos obrigatórios para os associados; e) imposição de contribuições; e f) exercer funções delegadas de poder público.

A Constituição de 18.9.46, votada por Assembleia Constituinte legalmente convocada, reorganizou o País nos moldes

democráticos, incluiu a Justiça do Trabalho como órgão do Poder Judiciário, com a mesma Constituição que existe até hoje, hierarquicamente.

No título reservado à Ordem Econômica e Social, está dito que ela deve ser organizada conforme os princípios da justiça social, conciliando a liberdade de iniciativa com a valorização do trabalho humano. A todos deve ser assegurado trabalho que possibilite existência digna, e o trabalho continuou sendo obrigação social, neste passo entendida a parêmia como sendo uma necessidade social pelo que dele é gerado em termos de reflexos positivos para toda a sociedade.

O art. 157 trata da legislação do trabalho e da previdência social, praticamente repetindo o que anteriormente existia, tanto na Constituição de 34, como na de 37, porém acrescentando: estabilidade ao trabalhador rural; assistência aos desempregados; obrigatoriedade de seguro pelo empregador contra acidentes do trabalho; reconhecimento do direito de greve; fixação de percentagens de empregados brasileiros nos serviços públicos dados em concessão e nos estabelecimentos de determinados ramos do comércio e da indústria; e a participação nos lucros.

A Constituição de 1967 foi promulgada no período em que o Brasil se encontrava sob regime militar instaurado com a Revolução de 30.3.1964, para combater a inflação que atingia limites alarmantes e para prevenir o País do comando da esquerda política que crescia a olhos vistos.

Sua justificativa maior foi a de garantir a harmonia e a solidariedade entre os fatores da produção, bem como a valorização do trabalho humano.

Praticamente, manteve os direitos dos trabalhadores, individuais e coletivos, da CF/46, restringindo, porém, o direito à greve, proibindo-a nas atividades essenciais e nos serviços públicos. Enfatizou-se a integração do trabalhador na vida e no desenvolvimento da empresa, com participação nos lucros e, excepcionalmente, na gestão da empresa.

Dessa inovação surgiu o PIS, depois o PASEP, e, posteriormente, a união dos dois, um gerido pela Caixa Econômica Federal e, o segundo, pelo Banco do Brasil.

A idade mínima para o trabalho passou a ser de 12 anos, contrariando, inclusive, Recomendações Internacionais.

A principal alteração, quanto ao trabalho, foi sem dúvida, a introdução do FGTS, em substituição, ao menos parcial, do direito à indenização, que, somente com CF/88, teve seu golpe de morte finalmente dado.

O trabalho, na CF/88, faz parte dos princípios fundamentais da República Brasileira, ao lado da soberania, da cidadania, do pluralismo político, eis que ali estão, no art. 1º da Carta Magna, “a dignidade da pessoa humana”, e, “os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa”.

Quanto ao Direito do Trabalho, o Prof. Amauri Mascaro Nascimento, discorrerá do alto de sua inteligência e competência, porque a ele coube esta tarefa, nesta merecida homenagem ao Dr. Armando Casimiro Costa.

A CF/88, ao enumerar os fundamentos do Estado Democrático de Direito, da República Federativa do Brasil, aponta, dentre eles, 1) a dignidade da pessoa humana, e, 2) os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa.

É bem de ver que a dignidade da pessoa humana é genérica, ou seja, toda a pessoa, deve ser digna e, para tanto, deve ter os meios necessários para uma sobrevivência à altura dos padrões morais, culturais e econômicos no meio social em que vive. Tais meios necessários são obtidos, obviamente, pelo trabalho honesto e digno, qualquer que ele seja, a saber: como empregado, como autônomo, como avulso, como empresário, como servidor público.

De notar-se, pois, que o trabalho honesto, realizado por pessoa digna, pode ser qualquer um dentre as inúmeras atividades em que o homem pode atuar, livremente.

Daí, o segundo fundamento acima mencionado, que é o da consagração dos valores sociais do trabalho e da livre iniciativa.

Aqui, novamente, não há referência apenas ao trabalho sob contrato de emprego, porque todo o trabalho representa um conjunto de valores sociais, pela sua utilidade junto ao meio em que é desenvolvido.

A livre iniciativa, então, é o coroamento de que o homem que trabalha pode escolher, livremente, o que gostaria de fazer, para si próprio e para os próximos. Não é por outra razão que "é livre o exercício de qualquer trabalho, ofício ou profissão, atendidas as qualificações profissionais que a lei estabelecer" (art. 5º, XIII, da CF/88).

Só no art. 7º, a Constituição, nos seus vários incisos, trata do trabalho sob regime de emprego, porque esta tem sido a maior preocupação do legislador quando se trata de trabalho em que o trabalhador empresta seu esforço físico, ou intelectual, ao poder econômico, devendo haver, nessa desigualdade de forças, um equilíbrio de ordem legal.

Neste ponto, tenho um pensamento mais amplo, fora das restrições do emprego com suas pequenas garantias, no sentido de que todo tipo de trabalho há de merecer tratamento jurídico adequado, porque está em jogo o direito ao trabalho, muito mais do que o direito do trabalho, que só protege quem tem vínculo empregatício.

Todo esse trabalho, considerado como informal porque não enquadrado no formalismo do contrato de emprego, terá que ter proteção legal e terá que ser chamado ao convívio dos que contribuem para a Previdência Social e para o Imposto sobre a Renda, a fim de que não só empregados e servidores públicos o façam, de forma muito mais penosa do que deveria. Há que existir meios e formas para esse chamamento sob pena de não se constatarem, nesses tipos de trabalho, os valores sociais que devem ter, porque em nada contribuirão para a sociedade, nem para si próprios, em termos de futuro.

Vem, pois, do Direito ao Trabalho, que possibilita o direito à sobrevivência, o maior bem da vida, trabalho que há de ser digno,

escolhido livremente, e que se revista dos valores sociais inerentes a toda e qualquer pessoa humana.

Nas edições anteriores vaticinamos que o Direito do Trabalho não deveria ficar no campo restrito do empregado e que, por via de consequência, a Justiça do Trabalho não deveria ficar julgando apenas relações jurídicas decorrentes do emprego.

Essas as nossas expectativas para uma reforma que se esperava fosse feita no Brasil, sem muita dificuldade, porque a tendência, estaria a demonstrar sua necessidade.

Realmente, foi o que ocorreu com o trabalho informal que começou a ter a segurança da Previdência Social.

Com o Direito do Trabalho também houve inclusões de outros tipos de trabalho sob seu manto protetor.

Mais relevante, contudo, foi a ampliação da competência da Justiça do Trabalho pela Emenda Constitucional n. 45/04.

Essas novidades auspiciosas serão tratadas pelo Prof. Amauri Mascaro Nascimento e pelo Ministro Ives, nos espaços que lhes foram reservados.

9. O direito ao trabalho e o direito ao lazer – Desemprego

O trabalho tem por finalidade fazer com que o homem, mercê dele, se esforce para obter os bens necessários à sua subsistência, eis que dela depende o bem maior do ser humano, que é o bem da vida.

Não é por outro motivo que as Constituições dos Países Civilizados têm dado, regularmente, garantia à inviolabilidade do direito à vida, em primeiro lugar, seguida dos direitos à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, como decorre do disposto no art. 5º da CF/88.

A vida, como se sabe, não subsiste sem os bens necessários à existência do homem, se não por meio do trabalho, que há de ser honesto e digno, para que não atente contra os interesses maiores não só de sua sobrevivência como a de todos os que fazem parte de sua comunidade.

Esse é o direito ao trabalho que todo o cidadão deve ter, eis que, em resumo, desse direito decorre o próprio direito à vida.

Por outro lado, é através do trabalho que o homem se auto-realiza e se auto-define, não significando isso que só o homem que realiza tarefas como afazeres biológicos seja o trabalhador porque não se deve esquecer, no homem, também, sua dimensão intelectual, como trabalho para obtenção dos bens necessários à sua existência.

Esse é o chamado trabalho produtivo, embora o trabalho intelectual nem sempre o seja, porque pode decorrer de mero exercício de inteligência ou de diversão, como problemas de lógica, de matemática, ou diante de uma mesa de xadrez ou qualquer outra tarefa lúdica.

O trabalho produtivo é o que se realiza, também com a criação ou com a invenção, além daquele que é o esforço para obtenção pura e simples de bens.

O trabalho intelectual é o criativo, por excelência, tornando-se difícil sua equiparação com outro prestado por outra pessoa.

Não há necessidade de que esse trabalho seja sempre artístico, porque nas artes, além da marca pessoal do artista, há, também, sem dúvida, um dom que pode ser divino ou próprio da personalidade, da cultura, da maneira de ver e sentir o mundo.

Um jornalista, por exemplo, não é, necessariamente, um artista. É porém, um criador de formas e modos de expressão, dependendo, é claro, de seu grau de cultura e de inteligência.

O direito a qualquer tipo de trabalho é assegurado pela Constituição e, se não o fosse por ela, sê-lo-ia pela necessidade de viver, como imperiosidade do direito à vida. Não há direito mais natural que este e, por via de consequência, aquele.

O direito ao trabalho está, por outro lado, ligado ao direito ao lazer, porém enquanto aquele é normalmente exercitado.

Explico melhor: O direito ao lazer só se justifica quando o direito ao trabalho está sendo exercido, porque o descanso com a diversão

só tem sentido quando se trabalha, para reposição e refazimento do desgaste físico e/ou intelectual que ele produz.

De outra forma, ou seja, a se dar guarida ao direito ao lazer, pura e simplesmente, estaríamos dando justificativa ao nada fazer, de forma permanente.

O trabalho que realmente conta é o produtivo. Sua razão de ser reside no fato de que o homem que trabalha utiliza seu esforço tendo por objetivo a obtenção de bens materiais para sua subsistência.

No campo da produtividade, Manoel Alonso Olea distingue o trabalho em individual e social.

O individual “está na finalidade que o homem mesmo, cada homem, atribui a seu trabalho”.⁽³⁹⁾

O social “depende dos bens e serviços que gera; que, por certo, pode não guardar relação com a estima social que se outorga a quem os produz ou presta, como, com agudeza e ironia, ressaltou recentemente Galbraith”.⁽⁴⁰⁾

O direito ao trabalho, bem como o direito ao lazer são, pois, duas premissas básicas e fundamentais para o ser humano que trabalha para que o trabalho seja um meio de vida e não de penosidade ou de angústia.

Não foi por outro motivo que após muita luta, as 24 horas do dia e da noite foram subdivididas em 8 horas para o trabalho, 8 horas para o descanso e 8 horas para o lazer.

A tendência atual, no entanto, seja em razão do desemprego, seja em razão de um melhor nível de vida para o trabalhador, é o da redução das horas de trabalho em benefício do descanso e do lazer.

Desse direito ao lazer pode surgir o que Alonso Olea chama de trabalho benévolo, “assim contemplado, de natureza ociosa, uma atividade altruísta ou uma consagração do ócio, que se articula juridicamente através de instituições de natureza similar à doação.”⁽⁴¹⁾

Como é notório, o que está em evidência no mundo todo é o desemprego, que traz atrás dele, um enorme e angustiante espectro que ele produz.

O trabalho está se tornando escasso, se o considerarmos no campo do emprego.

A angústia da falta de trabalho sob esse regime reside, obviamente, no fato de que o trabalho é o ingrediente essencial à vida.

Disso resultam medidas para controlar o vazio gerado pelo desemprego, como a redução da jornada de trabalho, não apenas como alguma coisa individual, mas algo coletivamente desejado.

Reage-se, assim, ao pluriemprego, às horas extraordinárias, propondo-se o trabalho em tempo parcial, o que, ao mesmo tempo constitui uma medida contra o desemprego e uma sobra de tempo para o ócio ou lazer, eis que não fazer nada lendo ou ouvindo música é relaxante e ajuda a viver.

Como nos diz Manoel Alonso Olea, "no sistema atual de necessidades e de meios para sua satisfação é incoerente pensar na sustentação de empregos, ou na criação de empregos novos que garantam um emprego global geral de quarenta horas semanais, quarenta e seis ou quarenta e oito semanas ao ano".⁽⁴²⁾

Realmente, este é o quadro nada simpático que se nos apresenta em termos de trabalho sob o regime de emprego.

Oportuno, a respeito, transcrever o que nos diz Georgenor de Sousa Franco Filho: "O papel do Estado interventor há que ser revisto. Tanto é preciso flexibilizar a legislação, conservando-se apenas o mínimo de proteção ao trabalhador, como é preciso incentivar a negociação entre patrões e empregados, sobretudo a nível de empresa, quando as peculiaridades de cada atividade pode ser melhor dimensionada. A reeducação do trabalhador, a fim de que possa se adaptar ao novo mercado de trabalho e enfrentar os avanços tecnológicos, igualmente é necessária..."⁽⁴³⁾

Também de Arion Sayão Romita, colhemos o que segue: "Aí está: a economia globalizada é uma realidade. De nada vale a

lamentação. Cumpre tomar consciência da necessidade de combater seus nefastos efeitos. Tais efeitos se produzem no lado mais fraco da corrente da economia: a classe trabalhadora. Gerou-se um fosso em nível mundial entre os “ganhadores” e os “perdedores” no processo de globalização. Esse fosso precisa ser eliminado. A propósito do tema, o Presidente da República francês, Jacques Chirac, no discurso que proferiu perante os delegados à 83ª reunião da Conferência Internacional do Trabalho que se realizou em Genebra, em 1996, disse:

“Para que a mundialização traga benefícios para todos, é preciso por a economia a serviço do ser humano, e não o ser humano a serviço da economia (...) A mundialização não se faz sem desacordos nem dificuldades. Nos países industrializados, este processo exige reestruturações rápidas e portanto dolorosas, cujas consequências agravam a situação do emprego. Nos países mais pobres, pode ampliar as desigualdades, aumentando assim o risco de marginalizar certas regiões do mundo. Precisamos controlar melhor o processo de mundialização (...) Temos que reunir as condições propícias para um crescimento sustentado e gerador de empregos e aproveitar ao máximo as possibilidades que nos oferecem as novas tecnologias, especialmente no âmbito da informação (...) Também temos que incentivar as atividades de serviços e definir novas modalidades de organização do trabalho, que satisfaçam tanto as necessidades das empresas quanto as aspirações dos trabalhadores. Sobretudo, temos que investir nas pessoas, para que cada trabalhador possa ter acesso à formação profissional ao longo da vida (...) A noção de emprego por toda a vida deve ser substituída pela de “empregabilidade”. Este vocábulo, ainda não cunhado, designa uma nova organização da sociedade, que os governos, os empregadores e os sindicatos devem ter em mira, a fim de que todos os trabalhadores, durante sua vida ativa, possam passar de um emprego a outro,

recebendo uma formação apropriada e conservando sua proteção social”.⁽⁴⁴⁾

10. O trabalho formal e o trabalho informal

O trabalho formal, como se sabe, é o que é realizado de conformidade com o formalismo das leis que integram nosso ordenamento jurídico.

Formal é, pois, o trabalho executado pelo titular de uma empresa individual e por seus empregados devidamente registrados.

É, também, o executado por sócios de qualquer tipo de sociedade comercial ou civil e por seus respectivos empregados com registro em Carteira.

Os profissionais liberais: engenheiros, médicos, advogados, dentistas, etc. que trabalham como autônomos (por conta própria) e que podem ter a seus serviços pessoas físicas contratadas pela CLT.

A administração pública, direta ou indireta ou fundacional pode ter empregados regidos pela CLT ou servidores regidos por Estatuto próprio.

São essas, enfim, as pessoas físicas que trabalham no chamado mercado formal porque, como já dito, têm as garantias que as leis que os tutelam lhes concedem, e porque os mantém sob dependência econômica e subordinação jurídica.

São pessoas que, com tais garantias, ainda que mínimas, têm a tranquilidade de possuir meios lícitos de sobrevivência, embora nem sempre de forma muito digna pelo padrão de remuneração ou por outras circunstâncias.

Quando essas pessoas perdem seus postos de trabalho, deixando de ter ocupação, acontece o que se chama desemprego, o qual, num sentido amplo, é a perda involuntária da ocupação pública ou privada que lhe garantia o sustento, bem como o de sua família.

Não é por outra razão que o desemprego involuntário, corta as aspirações e mata os sonhos do ser humano, em meio quase sempre a uma quantidade enorme de compromissos pessoais e

familiares assumidos em razão do trabalho formal que vinha realizando.

Não é também por outro motivo, que o desemprego constitui uma ameaça aos que trabalham e um mal social enorme quando ocorre, involuntariamente.

O lado social, que envolve desde a mendicância até o crime e a violência, não pode ser deixado de lado como se o desemprego fosse uma fatalidade.

É exatamente porque não pode ser assim considerado, que deve ser extirpado do seio social, daí, sim, como punição até para os que precisam e podem trabalhar e não trabalham.

O desemprego, por outro lado, quase sempre leva o trabalhador que deixa do trabalho formal para o trabalho que constitui a economia informal também chamada de economia invisível.

Esse trabalho informal é assim chamado porque não tem nenhuma adequação com aquelas modalidades de trabalho formal anteriormente apontadas e que contam com o formalismo da legislação brasileira.

O informalismo, por ser, por vezes, até mais vantajoso, pelo menos de maneira direta, leva o homem a trabalhar inicialmente por conta própria sem, contudo, revestir-se da credencial de trabalhador autônomo, porque este recolhe INSS, paga IRF, e contribui para o ISS, ficando, portanto, "legalizado" para com a Prefeitura, para com Fisco Federal e para com a Previdência Social.

Não é desse autônomo que estamos mencionando, que é o autônomo formal, mas do autônomo informal (daquele que faz corretagens, que faz e vende gravatas, que faz e vende perfumes, que faz compra e venda de pequenos objetos, etc), que tem sua remuneração auferida sem nenhum ônus.

Esse trabalho informal só dá prejuízos para as instituições do País. Contudo, tem um aspecto bom para quem dele se serve.

A preocupação social maior, no entanto, não é de quem trabalha da forma apontada, por conta própria, só dando prejuízos aos órgãos do Governo, embora sob este aspecto haja igualmente um

dado social coletivo, mas não de pessoa para pessoa ou individualmente.

A preocupação maior – repetimos –, é com aqueles que trabalham para outras pessoas, na economia informal, quando prestador e tomador de serviços estão à margem do formalismo e, portanto, da legislação protetora.

A sustentação dessa situação é a dos custos do trabalho para estes, e a de que a liberdade de trabalho e a garantia da livre iniciativa são assegurados pela Constituição, e de que o bem da vida suplanta todos os outros.

Vale a pena, neste ponto, transcrevermos a opinião sensata de Ney Prado, a saber:

“Realmente, sob um ponto de vista absoluto, e, por isso, eminentemente formal, o ufanismo quanto à legislação trabalhista no Brasil é justificável: ninguém denega a existência de uma sistemática bem construída, institutos definidos, uma processualística simples e um sistema judiciário aparelhado para aplicá-la. Enfim, aí estão todos os elementos necessários à existência de uma proteção ao trabalho avançada e modelar.

Se isso é verdade, então o que faltou? Como se poderá explicar o problema crítico da economia invisível que é o trabalho informal? Eis, nessas indagações retóricas, a evidência do aflitivo paradoxo que devemos superar depois de meio século: temos um Direito do Trabalho de alto nível ético e técnico que é, não obstante, descumprido na maioria das relações laborais que se travam no País”.⁽⁴⁵⁾

Mais adiante, Ney Prado, faz a constatação de uma realidade insofismável:

“Alguns indivíduos e empresas fizeram a opção pela informalidade por vontade própria; a grande maioria, no entanto, permaneceu à margem da legislação, porque, se tivessem que cumprí-la, integralmente, seus negócios se tornariam inviáveis”.⁽⁴⁶⁾

Dessa realidade surge a luta dos que combatem o elevado ônus que incide sobre a mão de obra, com destaque para José Pastore, que tem conhecido trabalho a respeito da matéria.⁽⁴⁷⁾

Para o objetivo desta obra, basta, segundo entendemos, a constatação dessa preocupante realidade, porque a finalidade desta parte, a mim confiada, é apenas de vivenciar a história do trabalho.

11. O trabalho em tempos futuros

Chefes de Empresas, Sociólogos, Economistas, Filósofos, Historiadores, Demógrafos e Juristas reuniram-se na França, no Comissariado Geral do Plano organizado para tratarem do tema em questão, sob a Presidência de Jean Boissonnat, tendo em vista o que tiver sido feito ou deixado de fazer, com a indagação de que a França continuará tendo milhões de desempregados ou os franceses estarão trabalhando de forma diferente?

O Relator Geral do Plano foi René Mabit, que assina uma excelente publicação, já traduzida para o vernáculo sob a revisão técnica do Prof. Amauri Mascaro Nascimento, que será editada pela LTr Editora com o título: "O trabalho em vinte anos".

As respostas como se pode desde logo imaginar, não são simples.

A reflexão prospectiva feita pela Comissão encarregada de estudar o plano está fincada no trabalho e no emprego.

A conclusão a que se chegou foi a de que "o trabalho pode ser garantido a cada um e continuar sendo uma força motriz na sociedade, desde que sejamos capazes de mudá-lo e de mudar as relações que mantemos com ele" (apresentação feita à obra por Jean-Baptiste Foucauld).

Já no Prefácio desta interessante obra diz-nos Jean Boissonnat que não é trabalho que falta. O que nos falta é clarividência para compreender que o trabalho está mudando radicalmente e que não temos imaginação bastante para organizá-lo de outra forma.

O tema em verdade, foi "O trabalho e o emprego, na França, no horizonte 2015".

Nesse mesmo prefácio, adverte Boissonnat que, “esquematisando-se, podem-se distinguir atualmente, três funções de trabalho: função de produção, função de distribuição e função de inserção”. A primeira é transformada pelo desenvolvimento econômico, verificando-se que, na agricultura a produção caiu pela metade; na indústria, passou de 38% para 28% e, na de serviços, subiu de 56 para 70%, transformação essa que se reflete diretamente no emprego. Assim, na França, no fim da década de 60, os executivos eram em maior número que os trabalhadores rurais; os técnicos e os executivos em maior número que os operários. Enquanto isso, a área de serviços aumentara significativamente ampliando o número de empregos.

A segunda função que é de distribuição, diz respeito à remuneração do trabalhador, e esta também tem passado por várias transformações no sentido de seu rebaixamento. Por outro lado, a escolha do trabalho pelo não trabalho deixou de ser uma opção satisfatória, porque a alternativa atual é a do trabalho e a do desemprego.

O trabalho muda de sentido quando gera a liberdade para o trabalhador-consumidor sem a preocupação apenas com a subsistência ou com a segurança.

Os benefícios em espécie deverão representar parcela importante nas rendas “livres” de quem trabalha sob contrato de emprego, ficando tais benefícios não relacionados com o trabalho, de forma direta.

A terceira função, qual seja a da inserção social e da realização pessoal do trabalhador tem a ver com a dignidade atribuída ao homem pelo trabalho. É o sentimento de que existe e de que é útil à sociedade a que pertence.

Em verdade, “as grandes funções do trabalho vão continuar evoluindo sob os efeitos de fortes tendências de nossas sociedades”.

Há, ainda, no prefácio em questão, uma preocupante indagação que tanto serve à França como ao Brasil e outros países: “O que fazer de centenas de milhares de jovens detentores de títulos

universitários? Estamos fabricando uma bomba de efeito retardado no próprio coração da sociedade francesa. Chegou o momento de explicar que o diploma não garante emprego e que a escola não é o único meio de uma formação eficaz”.

A duração do trabalho deverá ser reduzida, com todas as espécies de adaptações particulares, numa base contratual, especialmente coletiva.

O contrato de emprego está se desfigurando.

Apregoa-se, então, o contrato de atividade, para a proteção do trabalho e não mais do emprego.

Esse contrato de atividade implicaria, como todo contrato, direitos e obrigações para cada uma das partes. Teria um tempo amplo (se possível 5 ou 6 anos) pela frente e cobriria não só os períodos de trabalho produtivo das empresas, como também o trabalho em formação e licenças de utilidade social. Durante todo o tempo do contrato as garantias seriam mantidas embora a remuneração possa variar de forma sensível.

A proposta vai mais longe: o contrato seria concluído entre o ativo e um coletivo, compreendendo uma rede de empresas a fim de que uma, se privada temporariamente, de um certo volume de encomendas, possa emprestar trabalhadores a outra, ainda que em tempo parcial ou em formação, fornecendo-lhe também a possibilidade do exercício de uma atividade autônoma durante algum tempo.

Enfim, os tempos futuros, a partir dos atuais, são uma grande incógnita e, por isso mesmo, uma grande preocupação no que concerne ao trabalho, principalmente, quando sob o ângulo do emprego.

Reflitamos e rapidamente sobre o trabalho como um todo considerando os problemas da atualidade e sobretudo os de um futuro próximo!

12. Teletrabalho

O trabalho à distância é, na atualidade, um fenômeno resultante da informática, do Personal Computer e da Internet, abrangendo milhões de pessoas no mundo todo.

Outras expressões são utilizadas para dizerem a mesma coisa, como, por exemplo, o "empregado cibernético" é o "trabalho virtual".

Nos Estados Unidos, há uma designação conhecida como TELECOMMUTINE.

Para o Direito do Trabalho importam 3 coisas:

1º) definir o conteúdo jurídico desse contrato;

2º) estudar as formas pelas quais ele aparece;

3º) ponderar, como querem alguns, se o sistema veio para destruir a subordinação que caracteriza o emprego. (conforme Novas Formas de Trabalho e Emprego – Tele Trabalho – Palestra proferida pelo Juiz Fábio Allegretti de Campos Cooper, no II Congresso de Direito do Trabalho e Direito Processual do Trabalho do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região).

A seguir, aduz

"De todas as definições que li, a que me parece mais adequada e abrangente é a proposta por agentes do Ministério do Trabalho italiano, no livro "I contratti atipici" (Contratos atípicos) em que o teletrabalho como contrato atípico, do tipo flexível, possui 4 características:

a) a distância: o trabalhador, o tomador dos serviços, o cliente, sujeitos envolvidos no contrato, se agitam em seus espaços tecnológicos, sem contato físico;

b) a interdependência funcional entre tais sujeitos, que delimita o contexto organizacional da empresa para fora de seu ambiente tradicional;

c) emprego de tecnologia;

d) flexibilidade na organização, na forma de emprego e subordinação.

Quanto às espécies de teletrabalho, são três:

1) aquele realizado em escritório satélite ou centro avançado, com maquinário de propriedade do empregador;

2) aquele realizado no próprio domicílio do trabalhador, ou outro local, com maquinário de sua propriedade;

3) o prestado em estabelecimento de terceiro ou de acidente da empresa, por cuja conta o obreiro trabalha.

O primeiro caso é exemplificado por postos telefônicos de vendas, em que o consentimento gravado do cliente, aperfeiçoa a venda da mercadoria. São também exemplos dessa espécie os disk-serviços.

No segundo caso, ilustram os serviços de teletrabalho prestados no domicílio do trabalhador a empresa distantes, inclusive no exterior.

Na terceira hipótese, o empregador poderia colocar por sua conta, tele-empregado no escritório de consultoria ou assessoria, seja contábil, administrativa, fiscal ou comercial. Poderia até manter empregados na empresa cliente.

Por fim, mesmo no trabalho à domicílio com maquinário do trabalhador pode existir vínculo de emprego, a teor do art. 6º, da CLT, bastando pensar nas feições modernas da subordinação, como ordens virtuais; trabalho com know-how da empresa; guarda das informações seguindo instruções, mantendo-as no cofre-forte eletrônico protegido por senhas; computador ligado ao sistema central da empresa, permitindo interferência patronal e até fiscalização”.

13. O trabalho em face da globalização econômica

Sobre este tema é bom lembrar, de início, conquistas antigas por vezes esquecidas.

Uma delas, e das mais importantes, é todo o conteúdo da Declaração Universal dos Direitos do Homem, aprovada em 10 de dezembro de 1948 pela Assembleia Geral das Nações Unidas (ONU), figurando o Brasil entre seus signatários.

Sua primeira justificativa foi acordada no preâmbulo, considerando que o reconhecimento da dignidade inerente a todos

os membros da família humana e de seus direitos inalienáveis é o fundamento da liberdade da justiça e da paz no mundo, sendo oportuno o registro de que os direitos do homem sejam protegidos pelo império da lei, para que o homem não seja compelido, como último recurso, à rebelião contra a tirania e a opressão.

Estribada nestes e em outros princípios, a Assembleia Geral da ONU, proclamou a citada Declaração de Direitos Humanos, com trinta artigos, todos da maior importância com o intuito de salvaguardar o que há de mais precioso no homem, qual seja, sua dignidade pessoal, profissional e de cidadão.

Para ficarmos restritos ao ponto que nos leva a estas reflexões, cingir-nos-emos aos arts. XXII e XXIII, assim concebidos:

“XXII – Todo homem, como membro da sociedade, tem direito à segurança social, e à realização pelo esforço nacional, pela cooperação internacional e de acordo com a organização e recursos de cada estado, dos direitos econômicos, sociais e culturais indispensáveis à sua dignidade e ao livre desenvolvimento da sua personalidade”.

“XXIII – Todo homem tem direito ao trabalho, à livre escolha de emprego, a condições justas e favoráveis de trabalho e à proteção contra o desemprego”.

Esses princípios da Declaração Universal dos Direitos Humanos do Homem, com fulcro na Corte das Nações, estão inscritos também para que não ficasse o Brasil alheio a tão nobres e indiscutíveis propósitos, na Carta Política de 1988, logo no seu art. 1º, quando declara que a República Federativa do Brasil tem como fundamento, dentre outros, “a dignidade da pessoa humana” e os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa.

A mesma Carta Política, em seu art. 3º, estatui que constituem objetivos fundamentais da República Federativa, dentre outros, construir uma sociedade livre, justa e solidária “bem como erradicar a pobreza e a marginalização e reduzir as desigualdades sociais e regionais”.

Veja-se que tanto a ordem internacional, como também a nacional, procura as mesmas vertentes na solução dos problemas que estamos enfrentando, relativo à dignidade do homem que

precisa trabalhar para outrem, e que, ostentando um direito ao trabalho, não tem como obtê-lo e que, mesmo detentor de direitos sociais, pode a qualquer momento ir engrossar as já gordas fileiras dos desempregados.

Quando se está diante do irreversível processo de globalização, como determinação de regras imperiosas e impeditivas, há que se deter não apenas sobre seus aspectos positivos, que os há, em termos da Economia, mas também sobre seus evidentes aspectos negativos, que igualmente os há, em termos de direitos sociais.

Efetivamente, a tarefa é para gigantes e precisaria, sem dúvida, em primeiro lugar, de vontade política, ou mais claramente, da classe política como um todo, num esforço conjugado, tendo em vista o bem-comum que é o aspecto de maior significação para a Política, com "P" maiúsculo, sem cooperativismos e sem privilégios.

Essa vontade política, além da tomada de decisões firmes no âmbito nacional interno, teria que procurar organismos internacionais, como a ONU e sobretudo a OIT, para um trabalho eficaz e urgente de globalização dos direitos sociais, diante da globalização econômica visando sua equalização, e sobretudo, o atendimento à dignidade do trabalhador.

Não será a única solução, mas é uma das mais eficazes, para que trabalhadores dos países pobres deixem de ficar à margem, recebendo salários injustos e ficando privados de instrução, de atendimento médico, crédito, etc., e sem possibilidade, a não ser pela pressão coletiva, de se libertar destas graves e terríveis situações.

Uma das saídas para a reposição da dignidade perdida pelo trabalhador, sem nenhuma culpa sua é esta, em nosso modesto entendimento a respeito de tão preocupantes problemas sociais.

Não se pode ficar escrevendo, falando e repetindo o que todos sabem porque notórios os efeitos negativos da globalização econômica no campo social. O de que se precisa é de ação pronta e urgente para que seja eficaz, sob pena de termos que suportar a insegurança social, diante da grande massa de oprimidos hoje chamados excluídos, reivindicando não só a terra, como hoje é

evidente, e, pior ainda, o direito ao trabalho, que lhe vem sendo negado por fatores conjunturais que precisam ser debelados com a máxima urgência.

O reconhecimento deste direito ao trabalho, que é o direito à própria vida, evidencia o quanto ele é fundamental e, portanto, absolutamente prioritário.

Não será exagero se se disser que o trabalho é o maior bem do ser humano porque dele depende a sua existência.

Por isso, como um bem indispensável, há de ser digno para que não sucumba o homem diante dos frutos que ele pode dar.

(1) Juiz aposentado do TRT da 15ª Região, Campinas/SP e colaborador dos Suplementos de Revista da LTr Editora

(2) MORAES FILHO, Evaristo de. *Introdução ao direito do trabalho*. 1º vol. *Revista Forense*, p. 59/62.

(3) *Ibidem*

(4) *Ibidem*

(5) *Ibidem*

(6) MORAES FILHO, Evaristo de. *Introdução ao direito do trabalho*. 1º vol. *Revista Forense*, p. 59/62.

(7) *Ibidem*.

(8) *Apud* Dicionário das Ciências Sociais, ob. cit., p.1.249.

(9) CHINOY, ELY, in *Sociedade – uma introdução à sociologia*. CulTrix, p. 75.

(10) CHINOY, Ely, ob. cit., p. 431.

(11) PIMENTA, Joaquim. *Sociologia jurídica do trabalho*. Max Limonad, 1944. p. 45.

(12) *Apud* PIMENTA, Joaquim. Ob. cit., p. 46/47.

(13) *Apud* PIMENTA, Joaquim. In ob.cit., p. 52.

(14) VÁSQUEZ VIALARD, Antonio L.R – *El trabajo humano*. Universitária de Buenos Aires, 1970. p. 22.

(15) OLEA, Manoel Alonso. *Introdução ao direito do trabalho*. Genesis, p. 160.

(16) OLEA, Manoel Alonso. Ob. cit., p. 166.

(17) OLEA, Manoel Alonso. *Da escravidão ao contrato de trabalho*. Juruá, 1990. p.143.

(18) OLEA, Manoel Alonso. Ob. cit., p. 144.

- (19) COSTA, Emília Viotti da. *Da senzala a colônia, difusão europeia do livro*. 1966, nota da Introdução à obra, p. 7.
- (20) *Idem, Ibidem*, p. 12
- (21) *Idem, Ibidem*, p. 9.
- (22) COSTA, Emília Viotti da. Ob. cit., p. 8
- (23) *Idem, ibidem*.
- (24) HOLANDA, Sérgio Buarque de. *Prefácio à Obra Memória de um colono no Brasil*, p. 7
- (25) (24) HOLANDA, Sérgio Buarque de. Ob. cit., p. 17.
- (26) HOLANDA, Sérgio Buarque de. Ob. cit., p. 17 e 18.
- (27) DAVATZ, Thomas. *Memórias de um colono no Brasil (1850)*. Livraria Martins – SP, p. 233 e segs.
- (28) ANTUNES, J. Pinto. *A produção sob o regime da empresa*. Saraiva, 1964. p. 37.
- (29) ANTUNES, J. Pinto. *A produção sob o regime da empresa*. São Paulo: Saraiva, 1964. p. 44.
- (30) ANTUNES, J. Pinto. Ob. cit., p. 46
- (31) MORAES FILHO, Evaristo de. In *Trabalho a domicílio e contrato de trabalho*, ed. fac-similada. São Paulo: LTr, p. 178.
- (32) MORAES FILHO, Evaristo de. Ob. cit., p. 10.
- (33) MORAES FILHO, Evaristo de. Ob. cit., p. 31 e 32
- (34) SOMBART *apud* MORAES FILHO, Evaristo de. Ob. cit., p. 37
- (35) ANTUNES, J. Pinto. Ob. cit. p. 61.
- (36) VIALARD, Antonio C.R. Vásquez. Ob. cit., p. 242.
- (37) Ob. cit., p. 243.
- (38) V. FERRARI, Irany. *O trabalhador avulso e o trabalhador autônomo*. São Paulo: LTr, 1971.
- (39) OLEA, Manoel Alonso. *Introdução ao direito do trabalho. Genesis*, 1997. p. 49.
- (40) OLEA, Manoel Alonso. Ob. cit., p. 63.
- (41) OLEA, Manoel Alonso. Ob. cit., p. 63.
- (42) OLEA, Manoel Alonso. Ob. cit., p. 78.
- (43) FRANCO FILHO, Georgenor de Sousa. *Desemprego...*, cit., p. 131.
- (44) ROMITA, Arion Sayão. *Globalização da economia e direito do trabalho*. São Paulo: LTr, p. 52.
- (45) PRADO, Ney. *Economia informal e o direito no Brasil*. São Paulo: LTr, 1991. p. 104/105.

(46) PRADO, Ney. Ob. cit., p.105.

(47) PASTORE, José. *Encargos sociais, implicações para o salário, emprego e competitividade*. LTr, 1997

Amauri Mascaro Nascimento[\(1\)](#)

I – HISTÓRIA DO DIREITO COLETIVO

1. Período precursor

A. As primeiras formas associativas

No Brasil também existiram corporações de ofício, não idênticas às medievais, como assinala José Martins Catharino, em “Tratado Elementar de Direito Sindical” (1977), na Bahia, em Salvador, com as corporações de oficiais mecânicos e de ourives, em 1699, quando os ofícios mecânicos eram agrupados por similitude ou conexão profissional. Por exemplo, os carpinteiros reuniam-se com torneiros, marceneiros, entalhadores, etc. Essas corporações tinham caráter administrativo e religioso, conseguiram ter representantes eleitos na Câmara Municipal, juízes do povo e mestres.

Com o Liberalismo, as ideias que se expandiram na Europa, de supressão das corporações de ofício por serem consideradas organismos limitativos da liberdade individual e contrários aos novos princípios políticos da Revolução Francesa de 1789, influíram entre nós expressando-se na Constituição de 1824.

Proibidas pela lei, as poucas corporações de ofício foram extintas, desintegrando-se a estrutura associativa existente, sem que fosse imediatamente substituída por outra forma de associação. Todavia, na mesma ocasião, em que em outros países surgiram iniciativas isoladas de coalizão dos trabalhadores, com reflexos também entre nós, apareceram alguns tipos de associação, com diversas formas e nomes, com fins nem sempre coincidentes com aqueles que hoje têm os sindicatos, diversificando, portanto, a fisionomia desses agrupamentos sob a influência de fatores constitutivos de ordem trabalhista, mas, também, de natureza étnica e ideológica.

Algumas denominavam-se *ligas operárias* e tinham caráter reivindicativo de melhores salários e redução da jornada de trabalho, cumprindo também funções assistenciais. É o caso da Liga Operária de Socorros Mútuos (1872), Liga de Resistência dos Trabalhadores em Madeira (1901), Liga dos Operários em Couro (1901), Liga de Resistência das Costureiras (1906), de cuja existência nos dá notícia Azis Simão, em "Sindicato e Estado" (1966), além de outras. Outras tinham o nome de sociedades de resistência e, segundo Edgard Carone, como relata em "A República Velha", eram unidades mais homogêneas que surgiram em virtude da transformação dos primeiros centros ou ligas, como uniões de ofícios que, ao se desenvolverem, fundaram pelo País sucursais ou filiais diretamente dependentes da central estabelecida na grande cidade. Outras, ainda, eram as sociedades de socorros mútuos destinadas à ajuda material dos operários, comuns até 1930, como a Sociedade de Socorros Mútuos dos Empregados no Comércio (1906), a Sociedade Operária Italiana Mútuo Socorro "Ettore Fieramosca" (1912), a Società Mutuo Socorro "Galileo Galilei" (1914), etc.

Havia, também, *câmaras ou bolsas de trabalho* que equivaliam a uma primeira forma das hoje denominadas agências de colocação, destinadas à pesquisa ou cadastramento das colocações e mão de obra disponíveis, bem como a algumas iniciativas correlatas à preparação da força de trabalho para o exercício profissional.

Incluíam-se as *caixas beneficentes* que, mediante descontos nos salários dos empregados, formavam fundos para a assistência dos trabalhadores doentes e as *sociedades cooperativas*, como a Sociedade Cooperativa Beneficente Paulista (1896), a Sociedade Cooperativa Tipográfica Operária (1904), etc. Finalmente, as uniões como a União dos Trabalhadores em Fábricas de Tecidos (1907), a União dos Empregados no Comércio (1903), a União Geral dos Chapeleiros (1904), a União dos Trabalhadores Gráficos (1904) e outras.

A expressão "sindicato" foi generalizada a partir de 1903, porém, ao lado dos sindicatos, as associações continuaram conservando os

seus nomes anteriores: uniões, ligas, sociedades, etc.

Para Segadas Vianna, no seu livro "Direito Coletivo do Trabalho" (1972), as entidades pioneiras foram, dentre outras, a Liga Operária (1870), a União Operária (1880) e a União dos Estivadores (1903). Azis Simão fez um levantamento amplo, indicando a Liga Operária de Socorros Mútuos (1872) como primeira associação de auxílio mútuo do Estado de São Paulo. Na sua pesquisa, o primeiro nome de sindicato que aparece, no mesmo Estado, é o Sindicato dos Trabalhadores em Mármore, Pedra e Granito (1906). Para Júlio Lobos, em "Sindicalismo e Negociação" (1985), o surgimento, pela primeira vez, de organizações denominadas sindicatos, sindicatos operários ou sindicatos de resistência deu-se após o 1º Congresso Operário Brasileiro, em 1906.

Observam-se, como traços que marcam o primeiro movimento sindical brasileiro, e que seriam modificados, entre outros, o *pluralismo*, uma vez que as associações criadas não estavam submetidas a restrições quanto ao seu número em uma base territorial, já que nem mesmo esta era disciplinada pelo Estado; depois, a *influência étnica* determinante da delimitação do âmbito pessoal de inúmeras entidades agrupando pessoas da mesma nacionalidade, centralizados os italianos em São Paulo e os portugueses no Rio de Janeiro e em Santos; havia também associações que reuniam pessoas de outras nacionalidades. Outra nota é a *diversificação de critérios* de reunião uma vez que havia associações de pessoas da mesma profissão e outras de pessoas de diversas profissões mas pertencentes a um mesmo setor de atividade econômica, ficando a escolha do critério confiada aos próprios interessados. Acrescente-se, também, a *finalidade assistencial*, de tal modo predominante que muitos dos órgãos existentes tinham natureza mais previdenciária, de mutualidade e de socorros, do que, propriamente, de reivindicação trabalhista. A *instabilidade* é outro aspecto, já que muitas das associações tiveram existência efêmera, desapareceram, algumas ressurgindo depois. Havia também *centralização em grau superior*, uma vez que, além das células menores, outras de nível maior foram

fundadas e um sindicato da capital podia ser uma central para diversos sindicatos de cidades do interior.

B. As leis sindicais de 1903 e 1907

No Brasil sempre foi assegurado o direito de associação. A Constituição republicana de 1891 (art. 72, § 8º) dispunha que “a todos é lícito associarem-se e reunirem-se livremente, sem armas”, as Constituições de 1934, 1937 e de 1946 mantiveram o princípio, e a Constituição de 1967, com a Emenda Constitucional de 1969 (art. 153, § 27), bem como a Constituição de 1988, em vigor (art. 5º, XVII e XVIII) também asseguram o mesmo direito.

A história do movimento sindical no Brasil é marcada por uma tradição legislativa que se inicia em 1903, com a regulamentação dos sindicatos rurais, em 1907, com a legislação sobre sindicatos urbanos, prosseguiu com a Revolução de 1930 e a incorporação dos sindicatos no Estado considerados, daí por diante, órgãos de colaboração com o poder público e foi apenas formal o princípio da Constituição de 1934 ao declarar que “a lei assegurará a pluralidade sindical e a completa autonomia dos sindicatos” não implementado na prática.

Inicia-se, como se disse, o período de disciplina legal dos sindicatos rurais em 1903, e dos urbanos em 1907. Azis Simão, sustenta que as mutuais contribuíram para a emergência do movimento operário, de um modo geral, mas não deram origem ao sindicalismo que apareceu quase na mesma época. De fato, no arrolamento feito das sociedades de trabalhadores apenas quatro grêmios daquela espécie precederam ao surgimento das ligas operárias propriamente ditas. Estas já devem ter-se formado como primeiras e tímidas reproduções de modelos associativos elaborados no sindicalismo europeu. O mesmo insígne Autor transcreve trecho do jornal “A Plebe” (1º abr. 1922, ano V, n. 178, p. 1), que publica: “as primeiras organizações operárias no Brasil foram por certo as ligas operárias que reuniram quase sempre indistintamente os operários de diversos ofícios e indústrias e tinham como objetivo, fora uma ou outra de caráter beneficente, a

defesa dos interesses imediatos e comuns, a todas as classes, isto é, a melhoria de salários e diminuição de horas, e pouca coisa realizaram porque lhes faltava a força necessária mercê do amorfismo que as caracterizava. Mais tarde apareceram as sociedades de resistência que já eram núcleos mais homogêneos surgidos dos primeiros centros ou ligas. São uniões de ofícios que, ao se desenvolverem, fundam pelo País sucursais ou filiais, diretamente dependentes da central estabelecida na grande cidade. Ao lado destas existem uniões autônomas mais ou menos beneficentes, ora apoiando greves, ora fazendo manifestações políticas”.

O Decreto n. 979 (1903) permitiu a reunião dos profissionais da agricultura e das indústrias rurais, tanto pequenos produtores como empregados e empregadores, com liberdade de escolha das formas de sindicalização, tanto assim que, para que o sindicato tivesse personalidade jurídica bastava o registro de dois exemplares dos estatutos, da ata de instalação e da lista de sócios no Cartório do Registro de Hipotecas do Distrito.

O número mínimo de sete sócios bastava para a constituição de um sindicato; respeitou-se o direito de cada indivíduo ingressar ou não e sair de um sindicato.

Como função do sindicato ganhou destaque o caráter assistencial, com a criação de caixas para os sócios e cooperativas de crédito e de vendas dos seus produtos.

O Decreto n. 1.637 (1907) organizou o sindicalismo urbano reunindo profissionais de profissões similares ou conexas.

Estabeleceu, como função do sindicato, o estudo, a defesa e o desenvolvimento dos interesses gerais da profissão e dos interesses individuais dos seus membros, previu a criação de Conselhos Permanentes de Conciliação e Arbitragem, destinados a dirimir as controvérsias entre o capital e o trabalho e preservou a liberdade de constituição dos sindicatos, exigindo, para esse fim, simples depósito de cópia dos estatutos na repartição competente.

Pode-se dizer que esses dois decretos assinalam a primeira fase do nosso sindicalismo em 1900. Afirma Segadas Vianna, em

“Instituições de Direito do Trabalho”, em co-autoria com Sússekind e Délio Maranhão (1981) que “as organizações que surgiram, de sindicato apenas possuíam o rótulo. Entre os trabalhadores do campo não existia uma base intelectual que lhes assegurasse capacidade para se organizar e, além disso, estavam economicamente subjugados aos senhores da terra, que não hesitavam em mandar liquidar os que tivessem coragem de reclamar qualquer medida em seu benefício, já que direitos não existiam consagrados em textos de lei”.

C. O anarcossindicalismo

O *anarcossindicalismo* é uma doutrina sindical e política que influenciaria, poderosamente, no sindicalismo denominado revolucionário. Teve larga divulgação no Brasil, no início do movimento sindical, desde 1890, desaparecendo por volta de 1920. Para Sheldon Leslie Maram, em “Anarquistas, imigrantes e o movimento operário brasileiro” (1979), foi a força ideológica mais influente no movimento operário brasileiro.

A mensagem anarquista centralizava-se em alguns pontos conhecidos: a ideia do combate ao capitalismo, a evanescência do Estado, a desnecessidade da existência de leis jurídicas para governar a sociedade, o combate ao governo e à autoridade, a ação direta como meio de luta, enfim, uma radical crítica a tudo quanto existe na ordem jurídica, política e social. Suas primeiras fontes são identificadas com os escritos mutualistas de Pierre Joseph Proudhon, com o coletivismo propagado por Michail Bakunin e com o anarco comunismo de Kropotkin e seus seguidores. Propagou-se nos meios trabalhistas brasileiros trazido pelos imigrantes, em especial italianos, através dos panfletos que aqui publicaram para divulgação das suas ideias. Preconizou um sindicalismo apolítico, voltado apenas para a melhoria das condições dos trabalhadores, com o emprego de táticas como a sabotagem, a greve geral, etc.

A União Geral da Construção Civil e o Centro Cosmopolita, dois importantes sindicatos, foram movidos pelos anarcossindicalistas. Assim também o 1º Congresso Operário (1906), do qual resultou a

criação da Confederação Operária Brasileira – CO, que não chegou a funcionar senão por período pouco superior a um mês.

Seu declínio foi vertiginoso, não só pela reação contrária, culminando com a expulsão dos estrangeiros de 1907 a 1921, mas porque o anarcossindicalismo sofreu esvaziamento resultante de conflitos étnicos.

As razões maiores da sua influência ligam-se ao núcleo de pessoas no qual encontrou o meio de sustentação; os trabalhadores europeus vindos para o Brasil, aqui considerados de forma especial, sobrepondo-se aos nacionais, uma vez que a sua condição técnica era superior. Não se pode dizer que tenha sido um movimento do trabalhador brasileiro. No entanto, foi o inspirador do elevado número de greves, em especial em 1919. Não unificou o movimento operário, quando era necessária a sua unificação, e deu causa a uma campanha anti sindicalista, de reflexos que se prolongaram no tempo.

D. A ação sindical

A prática da greve adquiriu acentuada dimensão no período precursor contribuindo, para que tal ocorresse, diversos fatores dentre os quais a falta de leis que a regulamentassem, com o que o seu exercício foi favorecido pela ausência de limitações, apesar de um curtíssimo período de proibição pelo Código Penal, logo descartada.

O pensamento socialista, predominante no 1º Congresso Operário de 1906, enfatizou propostas de resistência ao patronato e de defesa da ação direta dos trabalhadores, coincidentes com a ideologia anarcossindicalista e com as doutrinas reformistas em geral.

Sheldon Leslie Maram afirma que o fato diferencial entre trabalhadores imigrantes e trabalhadores brasileiros era, de um modo geral, que os primeiros ocupavam os cargos qualificados e semiquilificados, cargos esses de muito mais peso para a continuidade do sindicalismo. Outra diferença é o fato de existir, nas comunidades de imigrantes, homens que já haviam participado em

lutas operárias, na Europa, antes, de haverem migrado. Esses homens constituíram o corpo de organizadores do movimento na década de 1890 e começo do século XX. Trabalhando muitas vezes em suas próprias comunidades étnicas, espalhavam os ideais e táticas dos movimentos operários europeus.

Uma atmosfera altamente reivindicativa apoderou-se do operariado, incentivado pela orientação dos líderes que estavam entre os imigrantes europeus, cuja influência é marcante nas origens do desenvolvimento do nosso movimento sindical, não prescindindo da defesa política de uma sociedade sem governos, sem leis, constituída por federações de trabalhadores, de acordo com o ideário anarquista.

Nos primeiros anos da República as greves eram esporádicas: uma em São Paulo, em 1890, duas em 1891, quatro em 1893 e, até 1896, uma a cada ano. Também raras foram as greves em outros Estados, visando, na maioria das vezes, melhores salários e redução da jornada diária de trabalho. Porém, no começo do século acentuaram-se.

Em 1900, no Rio de Janeiro, durante três dias, os cocheiros dos bondes (puxados por animais) protestaram contra o novo regulamento considerado vexatório, e os bondes foram paralisados e tombados, intervindo a Força Pública e o Ministro da Justiça. Os ferroviários da Estrada de Ferro Central do Brasil da Bahia, em Cachoeira, fizeram greve, pretendendo redução das horas de trabalho, aumento de salário e passagem franca na ponte D. Pedro II. Em Santos, os carroceiros paralisaram a cidade e o comércio fechou. Em 1901 os ferroviários da Estrada de Ferro Sorocabana de São Paulo fizeram greve porque houve atraso no pagamento do salário. Também os ferroviários da Estrada de Ferro Paulista, em Rio Claro, abandonaram os armazéns por dois dias, pedindo aumento de salário. No Rio de Janeiro, de 8 a 12 de novembro, numa fábrica de tecidos de Vila Isabel, protestando contra maus tratos e imposições do diretor gerente, os operários pararam de trabalhar. No Rio de Janeiro, em 1903, oitocentos homens das oficinas do Lloyd Brasileiro ficaram oito dias em greve,

manifestando-se contra a nomeação de um diretor. No Recife houve paralisação de trens. No Rio de Janeiro, de 16 a 25 de agosto, houve uma greve pela redução da jornada diária e aumento de salário. Em setembro, operários de uma companhia de gás ficaram nove dias sem trabalhar até a dispensa do capataz. Em novembro, sapateiros e refinadores de açúcar entraram em greve. Seguiram-se, nos anos seguintes, inúmeras outras paralisações: em 1904 no Ceará e no Rio; em 1905 em Santos, Rio e Recife; em 1906, em São Paulo, três mil operários de Jundiaí, Campinas e Rio Claro, empregados de ferrovia, e no Rio de Janeiro, empregados sapateiros, e assim sucessivamente.

Foi em 12 de junho de 1917, no entanto, que greve, de enorme repercussão, eclodiu em São Paulo. Iniciou-se no Cotonifício Rodolfo Crespi, no bairro da Moóca, quando os operários protestaram contra os salários e pararam o serviço. A fábrica fechou por tempo indeterminado. Os trabalhadores pretendiam 20% de aumento e tentaram acordo com a empresa, não o conseguindo. Diante disso, no dia 29 fizeram comício no centro da cidade. Aos dois mil grevistas juntaram-se, em solidariedade, mil trabalhadores das fábricas Jafet, que também passaram a reivindicar 20% de aumento de salário; em 11 de julho, o número de grevistas de várias empresas era de quinze mil; no dia 12, de vinte mil: os bondes, a luz, o comércio e as Indústrias de São Paulo ficaram paralisados. O movimento estendeu-se às empresas do interior e ao todo treze cidades foram atingidas. Os jornalistas resolveram intermediar. No dia 15 de julho um acordo foi aceito para aumento de 20% dos salários e garantia de que nenhum empregado seria despedido em razão da greve, e o governo pôs em liberdade os operários presos com a condição de que todos voltassem ao serviço, reconhecendo o direito de reunião quando exercido dentro da lei e respeitando a ordem pública, além de se comprometer a providenciar o cumprimento de disposições legais sobre trabalho de menores nas fábricas, carestia de vida e proteção ao trabalhador.

2. A intervenção do Estado

A. As bases do sistema intervencionista

O direito sindical no Brasil inicia a sua fase intervencionista a partir de 1930, prolongando-se por muitos anos. Dela permanecem ainda traços que não foram afastados da legislação e da imagem que parte do movimento sindical tem sobre relações coletivas de trabalho. A fase é intervencionista em decorrência da estrutura legal que, de forma heterônoma, passou a interferir na organização e na ação dos sindicatos, à luz de princípios políticos autoritários, bastante difundidos na época em países europeus, com largos reflexos em nosso ambiente.

Alguns fatos significativos influíram nas alterações que foram introduzidas em nosso sindicalismo a partir de 1930: a alteração de governo com o poder político nas mãos de Getúlio Vargas, iniciando-se longo período durante o qual foi ativada uma política trabalhista exercida em amplitude até então desconhecida entre nós; as preocupações correlatas com a agitação trabalhista que se vinha acentuando nos grandes centros, com incontável número de greves que levavam as empresas à perda de horas de produção em detrimento da economia que vinha de uma crise em 1929; o convencimento do governo de que deveria diminuir a influência do trabalhador estrangeiro sobre o movimento operário brasileiro, em especial o estrangeiro anarcossindicalista, socialista, comunista ou *trotskista*, cuja ação sindical se fazia livremente e de modo intenso, desviando, muitas vezes, a reivindicação trabalhista para o plano político, e fazendo da greve geral um lema que poderia atingir proporções alarmantes; o aparecimento de filosofias políticas de direita, dentre as quais o fascismo, que florescia na Itália, e o integralíssimo, além de outras forças do pensamento, propugnando pela introdução de medidas enérgicas e de um governo forte o suficiente para impedir o crescimento, no meio operário, das ideologias revolucionárias.

Diante desse quadro, ao qual poderiam ser acrescentados outros fatores, o Estado resolveu adotar uma política de substituição da ideologia dos conflitos pela filosofia da integração das classes trabalhistas e empresariais que, para esse fim, seriam organizadas

pelo Estado sob a forma de categorias por ele delimitadas segundo um plano denominado *enquadramento sindical*.

Seguindo essa linha, o Estado atribuiu aos sindicatos funções de colaboração com o Poder Público, a partir de um princípio de publicização dos sindicatos para que, controlados pelo Estado, não atrasassem em luta o capital e o trabalho.

O governo criou em 1930 o Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio, com a função de pôr em prática a sua política trabalhista e administrar o procedimento de formação do proletariado como força orgânica de cooperação com o Estado.

Passou a elaborar leis disciplinando os direitos específicos de cada tipo de profissão; para esse fim, foram expedidos seguidos decretos.

Ainda em 1930, foi promulgada a *Lei dos Dois Terços* voltada para a nacionalização do trabalho, com a qual ficou restringida a possibilidade de admissão de estrangeiros em nossas empresas, a não ser em um certo número, isto é, na proporção fixada pela lei.

Finalmente, o Estado expediu a *Lei dos Sindicatos*, o Decreto n. 19.770 (1931), fiel aos princípios acima enumerados. Assim, o referido decreto introduz na ordem jurídica uma linha sindical marcadamente intervencionista, de um sindicalismo apolítico e voltado para a integração das classes produtoras.

As modificações introduzidas foram substanciais, com o Decreto n. 19.770, de 1931.

O pensamento revolucionário sempre proclamou, como disse Oliveira Viana, em "Problemas de Direito Sindical", obra clássica desse período, "o propósito de chamar o sindicato para junto do Estado, tirando-o da penumbra da vida privada, em que vivia, para as responsabilidades da vida pública. Neste intuito, deu-lhe a representação da categoria e lhe deu duplamente: para efeitos *jurídicos* e para efeitos *políticos*. Mais que isto: investiu-o de poderes de autoridade pública, transferindo-lhe prerrogativas próprias da pessoa do Estado".

A influência maior que se fez sentir foi a do corporativismo italiano e sua forma autoritária de organização da vida sindical, contrastando com os princípios que até 1930 serviram de base para o nosso sistema.

Antes, os sindicatos eram pessoas jurídicas de direito privado. Depois, a sua publicização foi manifesta. Antes, os sindicatos eram livremente criados pelos interessados, com administração e estatutos próprios. Depois, sob a custódia do Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio, concebidos como órgãos de colaboração do governo e com estatutos padronizados, perderam a sua autonomia, dependendo do reconhecimento do Estado, que deles exigia a apresentação de relatórios da sua atividade.

Para melhor consecução desses fins, adotou-se a estrutura do sindicato único em cada base territorial, de modo que ficou comprometida a liberdade de constituição de sindicatos. O critério de agrupamento foi o de *profissões idênticas, similares e conexas* em bases territoriais municipais.

Proibiu-se a sindicalização de funcionários públicos, de empregados domésticos, a filiação do sindicato a entidades internacionais sem autorização do Ministério, ordenando-se-lhe a abstenção de toda e qualquer atividade política e propaganda de ideologias consideradas sectárias, de caráter social ou religioso. Deram-se-lhe funções assistenciais com o direito de constituição e administração de caixas beneficentes, agências de colocação, cooperativas, serviços hospitalares e escolas.

Para a organização de um sindicato estipulou-se o número mínimo de trinta sócios, observada a regra dos 2/3, fiel ao nacionalismo da Revolução.

Permitiu-se a criação de associações sindicais de grau superior, uma vez que três sindicatos podiam formar uma federação, e cinco federações tinham o direito de criar uma confederação.

Deu-se inamovibilidade aos diretores do sindicato, com a proibição da sua transferência para outra localidade de serviço.

Criou-se uma indenização correspondente ao valor de seis meses de salários para o empregado despedido por causa da sua ação sindical.

Diz Joaquim Pimenta, em "Sociologia Jurídica do Trabalho" (1944) sobre o decreto de 1931: "se bem que tivesse sido uma lei de experiência, que o momento, ainda tumultuoso, reclamava, se defeitos tinha, não eram estes de molde a justificar a crítica com que foi veementemente alvejado; de uns, que o consideravam uma cópia da lei fascista italiana, de outros, um modelo que se inspirava na ideologia comunista. Nem uma coisa nem outra. Fora, ao contrário, elaborado tendo-se em conta a situação das classes trabalhadoras no Brasil, os obstáculos que se antepunham à sua organização e a uma política social que fosse a expressão de interesses que teriam de ser ritmados por um regime legal que resultasse de uma aproximação dessas classes com o Poder; mas, de modo que essa aproximação se fizesse mediante um compromisso por parte do Estado, de reconhecer no sindicato, mais do que uma simples sociedade civil, um órgão necessário ao equilíbrio da ordem jurídica na economia nacional".

Não há dúvida sobre a existência de mais de uma corrente de pensamento na época: uma propugnando pelo sistema da Revolução de 1930, do sindicato sob controle do Estado e sem luta de classes; outra propondo a *pluralidade sindical*, o sindicato livre e sem controle estatal.

Coerente com a heteronomia do sistema, o Estado aprovou lei (Dec. n. 21.761) em 1932 instituindo o direito de contratação coletiva do trabalho, apesar do contraste entre a regulamentação jurídica ampla que se efetivava e a ideia da auto elaboração das normas pelos próprios interlocutores sociais, inerente à negociação coletiva das condições de trabalho pelos sindicatos.

Não é difícil concluir que não havia espaço maior para essa negociação diante da seguida expedição de decretos, pelo Poder Público, disciplinando as relações entre os trabalhadores e os empregadores com a atribuição de direitos e deveres recíprocos, fixados para cada tipo de atividade e profissão.

O decreto de 1931 previa a criação de Conselhos Mistos e Permanentes de Conciliação para a composição dos conflitos coletivos, precedendo a lei de contratos coletivos. Esta é uma consequência daquele, uma vez que não é concebida a existência de sindicatos, coarctada a sua atividade negocial.

A concepção observada pelo Decreto n. 21.761 foi a contratual, como resulta do nome atribuído ao instituto que disciplinou – *contrato coletivo de trabalho* –, atribuída a legitimidade para negociar, diretamente, aos empregados e empregadores, aos sindicatos ou a qualquer outro agrupamento de trabalhadores ou patrões, solução, como se vê, diferente da do modelo posteriormente adotado, de monopólio sindical.

Os níveis de negociação fixados foram também mais amplos que os atuais, a saber, os níveis de categoria, de empresa ou qualquer outro grupo não sindical de trabalhadores e empregadores.

Observe-se também que o procedimento das negociações podia ser traçado pelos estatutos deliberados em assembleia dos interessados.

Apesar dessas características, a contratação coletiva não prosperou, inibida pela estrutura legal extensa e detalhada, que já começava a ganhar corpo, na qual a presença do Estado sempre foi a principal marca.

B. O pluralismo de 1934

Foi um hiato, meramente formal e curto, no período intervencionista. A Constituição de 1934, no art. 120, declarou, como princípio, a *pluralidade sindical* e a autonomia dos sindicatos, aceitando, assim, proposta formulada por parte do pensamento brasileiro, em especial o pensamento católico.

O sindicato passou a ser, teoricamente, compreendido como pessoa jurídica de direito privado, dotado de liberdade de ação, de constituição e de administração.

Há objeções a essa interpretação.

A exigência de que o sindicato deveria reunir no mínimo 1/3 dos empregados da mesma profissão no mesmo local fez com que em cada localidade só pudesse existir um número limitado e não um número ilimitado de sindicatos, como seria cabível num sistema genuinamente pluralista. Esse aspecto leva Geraldo Bezerra de Menezes, em "Política sindical brasileira", a dizer que não é esse regime nem de unidade nem de pluralidade sindical.

Observe-se, ainda, que não é possível aceitar que foi respeitada a plena autonomia sindical. Houve restrições à liberdade de administração do sindicato, tanto assim que nas assembleias sindicais havia a presença permanente de um delegado do Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio. Não é possível, também, concluir que havia autonomia de organização sindical, quando se sabe que foi elaborado um plano de confederações, segundo o setor de atividade econômica correspondente, especificando o número de confederações e suas respectivas áreas.

Esses fatores, somados à falta de condições da classe trabalhadora para um sindicalismo totalmente liberto do Estado, fizeram da experiência de 1934 algo que não repercutiu. Segundo a opinião de Oliveira Viana, em "Problemas de Direito Sindical", a Constituição de 1934 criou uma situação que qualifica de lamentável e, para Segadas Vianna, em "Instituições de Direito do Trabalho" (co-autoria Sússekind e Délio Maranhão) (1981), "suas consequências foram extraordinariamente nocivas para o sindicalismo", com o enfraquecimento dos sindicatos e a opressão dos trabalhadores divididos pelas empresas ou pelos interesses políticos. Há, portanto, contestações ao sistema de 1934. Porém, não há dúvida de que a liberdade sindical é, em outros países, o valor fundante dos sistemas sindicais, princípio da Organização Internacional do Trabalho inspirador do modelo sindical democrático.

Antecipando-se à Constituição, foi promulgado o Decreto n. 24.694, de 1934, sobre sindicatos profissionais, cujo estudo mostra um quadro no qual não se vislumbra a unicidade sindical compreendida como proibição legal da criação, na mesma base

territorial e categoria, de mais de um sindicato, diante da regra, já prevista na Constituição, permitindo a 1/3 dos empregados, da mesma profissão e na mesma localidade, a fundação de uma entidade. Apesar de aprovado dias antes da Constituição, consubstanciou os princípios nela consagrados.

Todavia, foi um decreto bastante detalhista, interferente, que relacionou tipos de organizações sindicais denominando-as sindicatos, federações e confederações; autorizou os sindicatos, com sede no mesmo Município, a formar uniões destinadas a coordenar os interesses gerais das profissões; determinou as funções das entidades sindicais; fixou os requisitos exigidos para a criação das organizações; proibiu a sindicalização de funcionários públicos; determinou a obrigatoriedade do pedido de reconhecimento dos sindicatos pelo Estado; enumerou certas exigências a serem observadas na elaboração dos estatutos; exigiu algumas condições essenciais para o funcionamento do sindicato e deliberações da assembleia para eleições; fixou garantias aos empregados sindicalizados e penalidades, estas previstas para a hipótese de inobservância dos seus dispositivos, com o que, pela dimensão dessa regulamentação legal, não é possível situá-la entre os ordenamentos nos quais as leis sobre organização sindical permitem maior espontaneidade na formação natural do modelo.

C. O corporativismo de 1937

Em 1937, o Estado restabeleceu as diretrizes de 1931, liquidou o modelo do pluralismo de 1934 e aumentou o dirigismo na ordem sindical. Acentuaram-se as influências que o Brasil sofreu do regime político imperante na Itália e outros países que tinham uma ditadura de direita. Foi, realmente, muito grande a transposição da figura do corporativismo peninsular para o nosso País.

Ressaltaremos as principais características desse período.

Primeira, a Carta Constitucional de 1937, que instituiu a organização corporativa da nossa ordem econômica, à qual foi vinculada a organização sindical. “A economia da produção” – dispunha o art. 140 – “será organizada em corporações e estas,

como entidades representativas das forças do trabalho nacional, colocadas sob a existência e proteção do Estado, são órgãos e exercem funções delegadas de poder público”.

Centralizou no *Conselho de Economia Nacional*, órgão composto de representantes dos ramos da produção nacional designados pelas associações profissionais ou sindicatos reconhecidos em lei, as funções de promover a organização corporativa da economia nacional, bem como de estabelecer normas reguladoras dos contratos coletivos de trabalho (art. 57).

Curiosamente, apesar de tudo isso, dispunha a mesma Carta de 1937 que “a associação profissional ou sindical é livre” e, ao mesmo tempo e contraditoriamente que “somente o sindicato regularmente reconhecido pelo Estado tem o direito de representação legal dos que participarem da categoria de produção para a qual foi constituído, e de defender lhes os direitos perante o Estado e as outras associações profissionais, estipular contratos coletivos de trabalho obrigatórios para todos os seus associados, impor lhes contribuições e exercer em relação a eles funções delegadas de poder público” (art. 138).

Como se vê, a declaração de liberdade sindical sofreu restrições e acabou por se tornar destituída de conteúdo real.

Além disso, como o princípio adotado foi o do sindicato único na mesma base territorial, não houve liberdade de criação de sindicatos. De outro lado, conferido aos reconhecidos o poder de impor contribuições sindicais, as funções do sindicato foram consideradas semipúblicas. Tanto assim, que lhes cabia o exercício de *funções delegadas pelo Poder Público*.

O modelo sindical desenhado pôs os sindicatos, federações e confederações como degraus de uma escada que desembocaria na corporação, para que esta pudesse exercer um poder regulamentar sobre toda a categoria, ditando normas de trabalho aplicáveis a todos os seus integrantes, associados ou não dos sindicatos, tal como na Itália.

Com essas medidas, procurou o Estado ter em suas mãos o controle da economia nacional para melhor desenvolver os seus

programas. Para esse fim julgou imprescindível evitar a luta de classes; daí a integração das forças produtivas: os trabalhadores, empresários e profissionais liberais, numa unidade monolítica e não em grupos fracionados com possibilidades estruturais conflitivas. Mostra-se, assim, possível, também, que, embora oficialmente visando esses fins não políticos, o sistema levou em consideração interesses de dominação política.

A proibição de mais de um sindicato na mesma categoria e base territorial, fortíssima restrição à liberdade de organização do sistema sindical, na teoria jurídica, tem como maior argumento apresentado para a tentativa da sua justificação, como mostra Oliveira Viana na obra já citada – “Problemas de Direito Sindical” – a contradição entre representação do interesse coletivo da categoria e pluralismo sindical. O interesse coletivo é concebido como um só todo infracionável e identificado como interesse da categoria, sendo esse um equívoco doutrinário da época, sabido hoje que o interesse coletivo tem várias esferas e dimensões, confundindo-se às vezes, mas nem sempre, com o interesse de uma categoria, uma vez que será também coletivo o interesse de grupos menores dentro da categoria.

Quanto às convenções coletivas de trabalho, a Constituição de 1937, apesar de alguma imprecisão do texto, ordenou a sua aplicação a toda a categoria, portanto o efeito *erga omnes*. Não limitou a sua eficácia aos associados do sindicato (art. 137). Nessa altura, o nosso sistema de negociação coletiva, embora prejudicado pela extensa legislação que se avolumava desde 1930, ganhava espaço, pequeno é verdade, mostrando se, também, fortemente centralizado no âmbito da categoria. Em outros níveis, não.

Depois da Carta de 1937, foi promulgado o Decreto-lei n. 1.402, de 5 de julho de 1939, que a complementou no plano da legislação ordinária.

Como o Estado queria reorganizar a ordem sindical, fez uma distinção entre *associações* e *sindicatos*, permitiu a pluralidade de associações, mas só considerou como sindicatos as associações que obtivessem reconhecimento do Estado. Ao mesmo tempo, esvaziou

as principais atribuições jurídicas das associações, dando aos sindicatos prerrogativas para representar a categoria, celebrar convenções coletivas e instaurar dissídios coletivos. Proibiu a greve, considerando a recurso nocivo à economia e prejudicial aos interesses da Nação.

Para maior consistência da organização sindical, o Estado instituiu (Dec.-lei n. 1.402, art. 54) um quadro de atividades e profissões que funcionou como um plano central de agrupamento das categorias profissionais e econômicas do País, classificando os sindicatos, federações e confederações.

A intervenção do Estado no sindicato foi por lei autorizada (Dec.-lei n. 1.402, art. 17), sempre que ocorresse “dissídio ou circunstância que perturbe o funcionamento do sindicato”, caso em que ao Ministro foram atribuídos poderes para, por intermédio do Delegado do Trabalho, tomar medidas destinadas a normalizar o funcionamento da entidade. Ao Ministro foi dado o poder de cassação da carta de reconhecimento do sindicato (Dec.-lei n. 1.402, art. 45), quando deixasse de cumprir exigências de lei, se recusasse a cumprir ato do Presidente da República ou normas das autoridades corporativas atinentes às diretrizes da política econômica.

Também cuidou o Estado de fixar as regras sobre administração do sindicato, seus órgãos, eleições sindicais, proibições de sindicalização e associações de grau superior.

É possível concluir que esse conjunto de normas jurídicas atingiu o epílogo de um processo de dirigismo estatal sobre organização sindical, não se afastando dessa diretriz a proibição, pela Constituição de 1937, da ação direta, ao declarar a greve e o *lockout* recursos anti sociais, nocivos ao trabalho e ao capital e incompatíveis com os superiores interesses da produção.

Para a solução dos conflitos entre o capital e o trabalho o sistema previsto foi o da criação da Justiça do Trabalho “para dirimir os conflitos oriundos das relações entre empregadores e empregados reguladas na legislação social”, tudo com o propósito claro de dar cumprimento à ideia integrativa dos grupos sociais.

Os obstáculos legais à greve não se limitaram à Constituição de 1937. As leis de segurança nacional também se ocuparam do tema desde 1935, estendendo-se além de 1938 (Dec.-lei n. 431/38), com a criminalização de diversas figuras atinentes à greve nos serviços públicos, como a incitação à cessação coletiva do trabalho no setor público. Essa mesma diretriz veio, mais tarde, com a Lei n. 6.620, de 1978, a ser mantida, com a tipificação de vários crimes contra a segurança nacional, relacionados com a greve nos serviços públicos ou nas atividades essenciais.

Oliveira Viana ("Problemas de direito sindical") nega o caráter fascista dessa legislação, mas reconhece que "essa inclinação para o fascismo não seria, aliás, coisa muito difícil de compreender. Quando a Constituição de 1937 foi publicada, o regime fascista estava no esplendor do seu prestígio e do seu êxito. Os tratadistas italianos de Direito Sindical e de Direito Corporativo nos eram todos conhecidos; suas obras entravam aqui em copiosa abundância; rumas e rumas delas se acumulavam nas vitrinas dos livreiros. Havia mesmo casas especializadas na matéria, como a livraria Boffoni. Esta passou a ser a Meca de todos os interessados nestes assuntos, novos e fascinantes. Os volumes de Barassi, Zanobini, Costamagna, Cioffi, Palopoli, Chiarelli, Carnelutti e toda a luminosa plêiade de juristas do corporativismo mussoliniano ali chegavam e para logo Ihe desapareciam das estantes, absorvidos pela sede de saber dos estudiosos da nova doutrina. Nas palestras dos técnicos e especialistas improvisados, que se comprimiam em torno dos balcões, faiscentes de vistosas lombadas, a língua italiana era quase tão falada quanto a portuguesa. Era esse o clima espiritual dominante na época em que o Presidente da República ordenara fosse elaborada uma nova lei que regulasse, no espírito do novo regime, a sindicalização profissional".

Foi mantido, em 1939 o período intervencionista do Estado na organização sindical e a forte legislação restritiva que prejudicou a espontaneidade do modelo, através do enquadramento sindical, o imposto sindical, o sistema da unicidade sindical imposta por lei, o poder de intervenção do Ministério do Trabalho nas entidades

sindicais, a determinação, pela lei, dos órgãos e números de diretores do sindicato, o controle orçamentário dos sindicatos pelo Ministério do Trabalho e as penalidades de suspensão e destituição dos direitos dos sindicalistas, inclusive a extinção de entidades sindicais mediante cassação da carta de reconhecimento, documento que habilitava o sindicato a ter existência legal.

Esses aspectos passam a ser detalhados.

O enquadramento sindical oficial, iniciado em 1940 pelo então Ministério do Trabalho, consistiu na relação das categorias profissionais e econômicas julgadas existentes no País, segundo a Comissão de Enquadramento Sindical do mesmo órgão, extinta em decorrência da Constituição Federal de 1988. Tomou por base as categorias econômicas e profissionais mais gerais e suas respectivas confederações, em seguida os grupos de atividades por setores, e assim por diante. O critério de agrupamento adotado foi o de atividades similares e conexas. Esse enquadramento comportou uma restrição à liberdade sindical, impedindo o livre impulso associativo, e suas origens corporativas de organização da economia sofreram críticas da maioria dos doutrinadores. Impediu o desenvolvimento natural dos sindicatos, substituído por uma conformação artificial resultante das conclusões do Governo.

O quadro de atividades e profissões passou a ser o pressuposto da organização dos sindicatos, de modo que esses, bem como as federações e confederações, só poderiam existir desde que se enquadrassem numa das diversas categorias previstas. Periodicamente, a Comissão de Enquadramento Sindical, do Ministério do Trabalho, fazia a revisão do quadro, criando categorias novas ou efetuando o desdobramento das já existentes, tudo por resolução, que é um ato do Estado e não dos interessados. Para que se tenha ideia mais próxima de como o enquadramento sindical dificultou a criação de novas entidades sindicais, basta dizer que, para ser constituída uma nova confederação, era necessária uma lei aprovada pelo Congresso Nacional resultante de proposta do presidente da República.

Para que os sindicatos contassem com recursos para o custeio das suas atividades, foi criado o imposto sindical, previsto em lei e padronizado para todo o País, segundo os critérios que o Estado estabeleceu através da legislação.

As negociações coletivas foram muito limitadas, e não só pelo excesso da legislação. O expediente adotado pelo Estado foi restringir a legitimidade de negociação dos sindicatos às suas bases territoriais e negar o mesmo poder às federações e confederações sindicais. Ao Estado não interessava que as cúpulas sindicais pudessem negociar diretamente. Assim, somente em se tratando de categorias inorganizadas em sindicato é que as entidades de grau superior podiam validamente negociar, situação prolongada por muito tempo.

A greve foi proibida pela Constituição de 1937, que a considerou um recurso nocivo à economia e anti social.

Essas regras jurídicas foram recolhidas pela Consolidação das Leis do Trabalho (1943) e seguidas de diversas outras normas estatais de igual sentido, institucionalizando-se um tipo de estrutura sindical semelhante à dos períodos corporativistas da Itália, Espanha e Portugal, países que já o afastaram.

D. Os impactos da Consolidação das Leis do Trabalho (1943)

Como texto básico unificador das normas existentes, a publicação da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-lei n. 5.453, de 1º de maio de 1943, tem um significado que não pode ser desconhecido; porém, vista como meio de aperfeiçoamento do sistema legal sobre relações coletivas de trabalho, em nada contribuiu, não passando de mera reunião de textos já existentes com algumas pinceladas pouco ou em quase nada inovadoras.

A CLT, em organização sindical, é a reunião de três textos legais antes existentes. Não há como deixar de ver que a Consolidação das Leis do Trabalho incorporou, quanto à organização sindical, a Lei n. 1.402, de 1939. O enquadramento sindical foi o do Decreto lei n. 2.381, de 1940. A contribuição sindical, a prevista no Decreto lei n. 2.377, de 1940. A negociação coletiva em nada se alterou, a não

ser para ficar explícita a sua aplicação em nível de categoria, como convenção entre sindicatos, não previsto o acordo coletivo em nível de empresa e que só mais tarde, em 1967, foi admitido.

Mereceria um destaque a Constituição Federal de 1946, pela nova concepção da greve, passando a ser um direito reconhecido pela Carta Magna, ao contrário da proibição da Constituição de 1937. Porém a organização sindical não foi modificada, nem mesmo a concepção corporativista de sindicato exercente de funções delegadas pelo Poder Público, próprio do intervencionismo e contrário à liberdade sindical que, contraditoriamente, a Constituição proclamava.

A impressão de Evaristo de Moraes Filho, em "O problema do sindicato único no Brasil" (1952), tese de cátedra, de todo procedente, é a seguinte: "E isso constitui um fato deveras curioso: a sobrevivência de uma lei, promulgada para um regime corporativo fascistizante, em pleno quadro democrático de uma nação". Acrescenta o ilustre professor: "Embora em muitos pontos siga a Constituição de 46 os mesmos princípios adotados pela de 1934, neste particular é menos precisa que a sua antecessora. Naquela se garantia, desde logo, a mais completa autonomia sindical e se impunha a pluralidade sindical. Tal coisa já não se dá com o mandamento constitucional de 1946. Aqui declara-se que é livre a associação profissional ou sindical, mas deixa-se para a lei ordinária a quase totalidade da regulamentação desse assunto. Por isso mesmo é que puderam ser julgados como constitucionais os cânones da sindicalização do Estado Novo".

Para concluir, registre-se a aprovação da primeira lei de greve (Dec.-lei n. 9.070, de 1946) dias antes da vigência da Constituição de 1946, por tal motivo de duvidosa constitucionalidade, diante da proibição da greve pela Carta de 1937, mas que os Tribunais resolveram aplicar. Foi minuciosa, detalhista, regulando a greve de modo excessivo, nem sempre acatado pelos sindicatos. O Decreto-lei n. 1.632 (1978) a completou, dispondo sobre greve nas atividades essenciais que vieram a ser, pela Constituição de 1967 (art.

162), proibidas.

3. A fase de abertura

A. O movimento sindical espontâneo

Com a Nova República (1985), teve início, no plano jurídico, a liberalização dos sindicatos. As centrais sindicais, antes proibidas por uma portaria do Ministério do Trabalho passaram a ser admitidas com a revogação, em 1985, desse ato proibitivo pelo Ministro do Trabalho. Surgiram, assim, três centrais sindicais, passo importante na ruptura do modelo repressivo mantido pelos governos militares: a CGT Central Geral dos Trabalhadores, a CUT – Central Única dos Trabalhadores e a USI – União Sindical Independente, às quais, mais tarde, se somariam outras duas, a Força Sindical – FS e a nova CGT – Confederação Geral dos Trabalhadores. O governo promoveu a reabilitação de sindicalistas punidos. Não houve mais intervenção em sindicatos. Aos sindicatos foi permitido⁽²⁾ aprovar os próprios estatutos eleitorais antes submetidos a um estatuto padrão elaborado pelo Ministério do Trabalho. Abriu-se um prazo de seis meses para que os sindicatos pudessem criar os próprios sistemas de eleições internas. Curiosamente, o prazo foi aproveitado por poucos sindicatos. O Ministério do Trabalho, espontaneamente, passou a assumir uma postura não intervencionista na organização sindical, suspendendo as intervenções em diretorias de entidades sindicais, antes comuns, de modo que aos poucos a administração dos sindicatos voltou a ser entregue aos seus legítimos diretores.

Algumas modificações de ordem legal, sinalizantes de perspectivas políticas no sentido de uma abertura das relações entre o Estado e o sindicato, ocorreram até a Constituição de 1988, resumindo-se à Portaria n. 3.100/85, revogando a Portaria n. 3.337/78, que proibia centrais sindicais; à Resolução, de 1985, pela qual o Governo promoveu a reabilitação de sindicalistas punidos; e à Portaria n. 3.117/85, que abriu prazo para que os sindicatos dispusessem nos estatutos sobre eleições sindicais, bem como a

uma nova visão do Ministério do Trabalho sobre o problema sindical.

Foi remetido pelo Poder Executivo ao Congresso Nacional o Projeto de Lei n. 164, de 22 de junho de 1987, dispondo sobre organização sindical, negociação coletiva e greve, com a finalidade de revogar não só o Título V da Consolidação das Leis do Trabalho, que disciplinava as duas primeiras questões, como também a Lei n. 4.060, de 1964, segunda lei de greve, elaborada em consonância com princípios por alguns considerados ainda restritivos do livre exercício do direito de paralisação, mas, de algum modo, introduzindo alterações que contribuíram para o aperfeiçoamento das disposições jurídicas a respeito do tema.

Essa nova postura oficial foi decorrência do processo de abertura política e redemocratização do País, iniciado com a Nova República, no final dos governos militares. A democratização das relações sindicais passou a ser parte do procedimento maior de renovação política. O Ministério do Trabalho incentivou a negociação coletiva como forma primeira de solução dos conflitos trabalhistas.

Paralelamente à organização sindical delineada pelo Estado surgiram, sem previsão legal, três centrais sindicais, a CUT – Central Única dos Trabalhadores, a CGT – Central Geral dos Trabalhadores, e a USI – União Sindical Independente, de modo que, acima do sistema confederativo fixado pela legislação anterior, institucionalizou-se uma estrutura espontânea, com centrais, sem personalidade jurídica legal, bastante atuantes, conseguindo desempenho de realce na articulação das demais entidades integrantes do quadro oficial – sindicatos, federações e confederações.

O número de entidades sindicais, urbanas e rurais, existentes, até março de 1977, foi o seguinte:

Categorias	Urbanas	Rurais
-------------------	----------------	---------------

Confederações

Econômicas

	0 3	0 1
Profissionais		
	0 7	0 1
Liberais		
	0 1	–
	11	02
<i>Federações</i>		
Econômicas		
	6 9	2 3
Profissionais		
	1 3 9	2 2
Liberais		
	1 7	–
Autônomas		
	0 8	–
	233	4 5
<i>Sindicatos</i>		
Econômicos		
	1.442	1.807
Profissionais		
	2.587	2.659
Liberais		
	3 1 0	–
Autônomos		
	3 5 7	–
	4.696	4.466
Total		
	4.940	4.513

Nos centros de maior densidade trabalhista do País, como o Estado de São Paulo e, mais precisamente, na região denominada “ABC”, por reunir as cidades de Santo André, São Bernardo do Campo e São Caetano do Sul, altamente industrializadas, em especial com a indústria automobilística, ergueu-se um movimento sindical reivindicativo, ao mesmo tempo em que cresceu o Partido dos Trabalhadores, nova agremiação política, combinando-se a ação política com a ação sindical, do que resultou uma nova atuação dos trabalhadores no relacionamento com as empresas.

Como consequência dessa postura, valendo-se da liberdade que o Estado deu e vivendo uma fase de corrosão dos salários pela inflação, o movimento sindical promoveu greves com uma constância que há muito não se verificava. A conflitividade atingiu também o setor público, até com maior intensidade.

Essa concepção sindical que parecia absorvente sofreu um impacto com a nova atitude assumida, também em São Paulo, pelos metalúrgicos, que passaram a desenvolver outro tipo de sindicalismo, diverso daquele que surgiu no elo sindical entre o Partido dos Trabalhadores e a CUT – Central Única dos Trabalhadores, que foi denominado *sindicalismo de resultados*, pragmático, não contestativo do Estado, voltado mais para a obtenção de bons contratos coletivos de trabalho. Desse modo, ficaram claras as ideologias sindicais que se destacaram – a revolucionária, seguida pela CUT, e a reformista, dos metalúrgicos da Força Sindical de São Paulo, estes terminando depois por fundar a Confederação Nacional dos Metalúrgicos, presidida por Luiz Medeiros.

Contrastando com a realidade que se observava de fato, a lei se mantinha nos mesmos moldes anteriores, com os superados princípios corporativistas, totalmente em desuso e em desacordo com o que acontecia, não aplicados mais pelo Estado, com a sua decisão de preservar a liberdade sindical e de não intervir na vida das organizações sindicais.

Nesse quadro é que houve uma tentativa de ratificação da Convenção n. 87 da Organização Internacional do Trabalho, agilizando-se o seu trâmite pelo Congresso Nacional no qual uma das casas, a Câmara dos Deputados, já a aprovava há muito tempo, restando, no entanto, o aval do Senado. Todavia, parte do movimento sindical se opôs à aprovação da Convenção n. 87, por achar que poderia promover o fracionamento da unidade dos trabalhadores com as facilidades que assegurava para a criação de sindicatos, e porque poderia incentivar a fundação de sindicatos ideológicos. Com esses argumentos, os sindicalistas que assim se posicionaram conseguiram impressionar os parlamentares para que, como aconteceu, paralisassem novamente a tramitação do processo de ratificação da Convenção n. 87.

Ao mesmo tempo desenvolveram-se os trabalhos da Assembleia Nacional Constituinte destinados a elaborar a Constituição de 1988, e os sindicatos conseguiram, de algum modo, influir nas suas deliberações, em especial na manutenção de dois princípios que consideraram inatacáveis, e cuja continuidade pretenderam – a *unicidade sindical*, ou seja, a proibição, por lei, da existência de mais de um sindicato da mesma categoria na mesma base territorial, e a *contribuição sindical compulsória*, fixada por lei – e que vinham do início da fase intervencionista.

B. A Constituição Federal de 1988

O início da alteração do modelo corporativista que se iniciara no final dos governos militares e com a eclosão do movimento sindical do ABC sob a liderança de Lula, ganhou maior consistência com a Constituição Federal de 1988 que não só formalizou algumas experiências que já vinham ocorrendo – ainda que em desacordo com a lei –, mas, também, introduziu modificações.

A instalação da Assembleia Nacional constituinte foi um acontecimento significativo como avanço na reforma política e jurídica do País, com reflexos diretos na ordem econômica e social e na regulamentação do trabalho.

Uma Constituição não deve ser uma listagem completa e detalhada de todos os anseios e pretensões, ainda que justificados. Deve restringir-se às questões básicas da estrutura do Estado e dos direitos fundamentais, deixando para a legislação ordinária e outras normas jurídicas de menor hierarquia a disciplina da maioria dos direitos e deveres das pessoas e dos grupos. Mas não foi assim que se fez.

O procedimento de adoção das decisões que o Regimento Interno da Assembleia aprovou, teoricamente mais democrático, mostrou que é muito difícil um trabalho de elaboração da Constituição da forma como estabeleceu. Foram criadas diversas subcomissões, divididas por matéria, no caso trabalhista a *Subcomissão dos Direitos dos Trabalhadores e Servidores Públicos* integrada, em expressivo número, por dirigentes sindicais de trabalhadores eleitos deputados federais que apresentaram teses consideradas progressistas, articuladas, sob o prisma técnico, pelo DIAP – Departamento Intersindical de Assessoria Parlamentar, órgão que tem dentre suas funções a de controlar as votações dos parlamentares como evidencia a publicação “Quem é Quem” na qual são relacionados, nominalmente, com a divulgação de fotos, os parlamentares que votaram contra ou a favor das teses apresentadas pelos trabalhadores. Do lado oposto, constituiu-se um grupo parlamentar, a que se atribuiu o nome “Centrão”, para combater uma das propostas, a estabilidade no emprego desde o início do vínculo.

Foi apresentada, e aprovada pela Subcomissão, proposta de manutenção do modelo de sindicato único obrigatório por lei (art. 56) nos seguintes termos:

“É livre a organização, constituição e administração de entidades sindicais, bem como o direito de sindicalização, observados os seguintes princípios:

a) não será constituída mais de uma organização sindical de qualquer grau, representativa de uma categoria profissional ou econômica, em cada base territorial.”

A contribuição sindical imposta por lei foi mantida no relatório (art. 6º) nos seguintes termos:

“Entre as funções inerentes à organização sindical compreende-se a de arrecadar contribuições da categoria para o custeio de suas atividades”.

A própria Subcomissão tinha clara a impressão de que o seu texto teria trânsito nas demais esferas de decisão da Assembleia, e obteve essa certeza com a aprovação da proposta no degrau seguinte que foi a Comissão de Ordem Social.

Quanto à greve, a Subcomissão aprovou o seguinte texto (art. 2º, inc. XVI do Projeto):

“Greve, que não poderá sofrer restrições da legislação, sendo vedado às autoridades públicas, inclusive judiciárias, qualquer tipo de intervenção que possa limitar esse direito; é proibido o *lockout*”.

Aprovados os projetos pela Subcomissão, foram enviados às Comissões Temáticas cuja atribuição consistiu em reunir e agrupar os textos das diversas Subcomissões, no caso a Comissão da Ordem Social que teve como relator o ex-Secretário de Saúde do Estado do Pará, Senador Almir Gabriel considerado integrante do grupo de esquerda do PMDB.

O terceiro degrau de decisão da Assembleia foi a Comissão de Sistematização tendo como relator o deputado Bernardo Cabral que, diante de imposições do regimento, nada pode fazer para modificar o mérito das propostas vindas das 24 (vinte e quatro) Comissões, limitando-se a sua tarefa a identificar eventuais colisões de textos. Dentre os textos colidentes estavam o do deputado Bisol e o da Comissão da Ordem Social, aquele propondo um modelo sindical plural de sindicato mais representativo nos moldes da França, de modo que se tivesse sido aprovado pelo Plenário, havendo, na mesma base territorial ou categoria, mais de um sindicato do mesmo grupo seria representante de todo aquele que tivesse maior expressão ou representatividade, cabendo à lei estabelecer os critérios para indicar qual é o sindicato mais representativo com base, por exemplo, no número de sócios, de convenções coletivas já negociadas e outros.

Paralelamente, o Governo enviou ao Congresso Nacional o Projeto de Lei de Organização Sindical e Relações Coletivas de Trabalho – Projeto de Lei n. 164, de 1987, Mensagem do Executivo n. 166/87 – dispendo sobre organização sindical e relações coletivas de trabalho.

As razões que determinaram o Governo a elaborar em 1987, paralelamente aos trabalhos da Assembleia Nacional Constituinte, o referido projeto foram de ordem jurídica, a desatualização das leis sindicais, e de natureza política, a necessidade de consolidação do processo democrático que passa pela liberdade sindical e a autonomia das associações de defesa dos interesses profissionais e econômicos.

O projeto dividiu-se em três partes: a organização sindical, a negociação coletiva e a greve. Essas partes não foram estanques, complementaram-se, foram coordenadas como componentes de um todo.

A organização sindical proposta incluiu os princípios da liberdade sindical, da responsabilidade civil pelos danos causados pelo sindicato por atos ilícitos, do reconhecimento da negociação coletiva como forma de solução das disputas trabalhistas e da garantia do direito de greve.

A liberdade sindical proposta assentou-se nas seguintes bases:

Primeira, a auto-organização dos trabalhadores e empregadores, ao declarar que a organização sindical é autônoma (art. 1º) e todos os trabalhadores e empregadores gozam de liberdade sindical (art. 2º);

Segunda, a aquisição da personalidade jurídica pelos sindicatos como entidades de direito privado mediante depósito do estatuto e registro pelos órgãos competentes do Ministério do Trabalho (art. 7º);

Terceira, a organização sindical por categoria, profissão, empresa ou estabelecimento, adotada ou não a unicidade voluntária, segundo os próprios interessados (art. 7º, § 2º);

Quarta, a filiação sindical facultativa não sendo permitido impedir o trabalhador de se filiar em um sindicato (art. 1º, § 1º);

Quinta, o direito dos sindicatos de criar federações e confederações e estas de constituir uniões ou centrais sindicais (art. 24);

Sexta, a responsabilidade civil dos sindicatos pelos danos que causarem resultantes de atos ilícitos, dispondo que pelos excessos praticados no exercício das atividades inerentes à vida sindical, as entidades sindicais incorrerão em responsabilidade civil e os dirigentes sindicais em responsabilidade civil e criminal (art. 4º);

Sétima, a legitimação do Ministério Público, por determinação do Ministério da Justiça ou de ofício, para representar contra entidades sindicais ou seus dirigentes, sempre que se fizesse necessária a prevenção ou o restabelecimento da estabilidade política, social ou econômica ameaçadas por excessos ou abusos no exercício de atividade sindical (art. 5º);

Oitava, a proibição de intervenção, suspensão, dissolução de sindicatos, destituição ou afastamento de dirigentes sindicais por ato direto da Administração Pública, sem prejuízo da via judicial (art. 3º);

Nona, a livre administração do sindicato mediante a valorização das assembleias sindicais de modo que as suas deliberações fossem irrecorríveis para o Ministério do Trabalho, restando, aos que se sentissem prejudicados, a via judicial (art. 10 parágrafo único), ocupando-se a lei de regras mínimas estatutárias e de interferência nas eleições sindicais;

Décima, manutenção das garantias destinadas ao livre exercício dos cargos de direção ou representação sindical ou de associação profissional, da estabilidade dos dirigentes sindicais limitadas ao número máximo previsto em convenção coletiva e a inamovibilidade desses dirigentes (arts. 19 e 20).

Nem em todos os pontos houve compatibilização entre essas propostas e a Constituição Federal de 1988 que tem um significado relevante, como instrumento de efetivação do processo democrático e de reordenamento jurídico da Nação, além de representar, em alguns aspectos, avanço voltado para a melhoria da condição social dos trabalhadores.

Reconheça-se, no entanto, que o sistema de organização sindical que definiu é contraditório; tenta combinar, de um lado a liberdade sindical, de outro lado a unicidade sindical imposta por lei e a

contribuição sindical oficial. Estabelece o direito de criar sindicatos sem autorização prévia do Estado, mas mantém o sistema confederativo que define rigidamente bases territoriais, representação por categorias e tipos de entidades sindicais.

Os princípios da Constituição de 1988 (arts. 10 a 12) são, em resumo, os seguintes:

- a) o direito de organização sindical e a liberdade sindical;
- b) a manutenção do sistema confederativo com os sindicatos, federações e confederações, sem menção às centrais sindicais;
- c) a unicidade sindical com a autodeterminação das bases territoriais, não sendo, todavia, admitida a criação de um sindicato se já existente outro na mesma base e categoria; a base territorial fixada pelos trabalhadores não poderá ser inferior à área de um Município;
- d) a livre criação de sindicatos sem autorização prévia do Estado;
- e) a livre administração dos sindicatos, vedada interferência ou intervenção do Estado;
- f) a livre estipulação, pelas assembleias sindicais, da contribuição devida pela categoria, a ser descontada em folha de pagamento e recolhida pela empresa aos sindicatos, mantida, no entanto, e além dela, a contribuição sindical imposta por lei;
- g) a liberdade individual de filiação e desfiliação em sindicato;
- h) a unificação do modelo urbano, rural, e de colônias de pescadores;
- i) o direito dos aposentados, filiados ao sindicato, de votar nas eleições e de serem votados;
- j) a adoção de garantias aos dirigentes sindicais, vedada a dispensa imotivada desde o registro da candidatura até um ano após o término do mandato;
- l) o direito de negociação coletiva;
- m) o direito de greve, com maior flexibilidade;
- n) o direito de representação dos trabalhadores nas empresas a partir de um certo número de empregados por empresa.

Essas disposições constitucionais, base para a nova estrutura sindical, respalda, em alguns pontos, a livre organização e a ação sindical; em outros, é restritiva. Porém as limitações foram defendidas por parte do movimento sindical, de modo que representam a vontade dos próprios interessados. Não foram impostas pelo governo. É possível sustentar que as restrições expressam uma legalidade consentida. As restrições do modelo sindical contrárias à sua plena autonomia não foram insculpidas na lei por decisão do governo e contra a pretensão dos sindicatos, mas resultaram de livre deliberação do Congresso Nacional, representante do povo, no qual atuaram com destaque diversos sindicalistas que se elegeram deputados e que respaldaram essas limitações. Portanto, não é possível dizer que se trata de medidas de finalidade coativa e destinadas a permitir o controle dos sindicatos pelo Estado, uma vez que expressaram fielmente a vontade dos dirigentes sindicais que conseguiram atuar com força política no Congresso Nacional.

Como se vê, a Constituição de 1988 instituiu um novo modelo de organização sindical e relações coletivas de trabalho.

Reafirmou o direito de organização sindical, postulado básico do processo de consolidação democrática desenvolvido pelo País, reconhecido o livre direito de associação profissional e sindical como um dos direitos fundamentais dos trabalhadores e empregadores.

Manteve a unicidade sindical e estrutura confederativa, com a autodeterminação das bases territoriais pelos próprios trabalhadores e empregadores interessados, sendo permitida, como base mínima, a de um município.

Transformou a função dos sindicatos, antes fundamentalmente assistencial, passando a centralizar se na defesa dos direitos e interesses coletivos da categoria e dos direitos individuais dos seus membros, inclusive em questões judiciais ou administrativas.

Permitiu a livre criação de sindicatos sem a necessidade de autorização prévia do Estado, desaparecendo a antiga carta de reconhecimento, que era o documento atribuído, geralmente com

critérios políticos, pelo Ministro do Trabalho para que uma associação não sindical pudesse transformar-se em sindicato e ter as prerrogativas deste, dentre as quais a legitimidade para negociar, para aprovar greves e para ingressar com dissídios coletivos na Justiça do Trabalho.

Facultou a livre administração dos sindicatos, vedada qualquer interferência do poder público nas diretorias das entidades sindicais, com o que ficou eliminado, definitivamente, o expediente da intervenção do Ministério do Trabalho para afastar dirigentes cuja militância fosse considerada contrária aos interesses do Estado.

Assegurou a livre deliberação, pelas assembleias dos sindicatos, de uma contribuição destinada ao custeio do sistema confederativo sindical, que ficou conhecida como contribuição confederativa, descontada em folha de pagamento pelos empregadores, mantendo-se, no entanto, o antigo imposto sindical.

Garantiu a liberdade sindical individual de filiação e desfiliação, significando o direito, já existente, de uma pessoa de ingressar ou não como sócia do sindicato da sua categoria profissional ou econômica.

Unificou o modelo urbano, rural e de colônias de pescadores, que, desse modo, foram aproximados.

Manteve o direito dos aposentados filiados ao sindicato de votar e serem votados nas eleições sindicais.

Preservou as garantias conferidas ao dirigente sindical, dentre as quais a proibição da dispensa imotivada, direito que a CLT já assegurava, ou seja, à estabilidade do dirigente sindical.

Esses são os princípios constitucionais informadores da organização sindical, em alguns aspectos inovadores como o poder deferido aos sindicatos para que indiquem as suas bases e representação, a desnecessidade de autorização prévia do Ministério do Trabalho para a criação de entidades sindicais, a proibição de intervenção do Estado nos sindicatos e o poder, conferido aos próprios sindicatos, de fixar a contribuição dos seus associados, além da contribuição legal. No entanto, outros

princípios, de inegável feição limitativa, foram mantidos, como a unicidade sindical, que significa a proibição da criação de mais de um sindicato, profissional ou econômico, da mesma categoria, na mesma base territorial, a continuidade da imposição dos tipos de organizações sindicais admitidas, com a preservação do modelo confederativo, mantidas, além dos sindicatos no primeiro grau, as confederações e federações no segundo grau, e o imposto sindical. O voto dos aposentados é uma questão cuja especificidade de modo algum poderia ter a preocupação constitucional e mais próprio seria restringi-la aos estatutos de cada sindicato.

Pode-se questionar, após uma visão geral do modelo redefinido pela Constituição de 1988, o seu enquadramento ou não entre os sistemas de liberdade sindical. Certamente, a estrutura constitucional que se apresentou pode suscitar divergências, porque mesclou alguns elementos de autonomia com outros de heteronomia. Houve significativo avanço no sentido da liberdade sindical quanto às relações entre o Estado e o sindicato. Sublinhe-se, nessa diretriz, o direito de livre criação e administração das entidades sindicais, a proibição de interferência do governo nos sindicatos e a livre estipulação de contribuição confederativa pelas respectivas assembleias dos sindicatos, medidas que se situam numa linha apreciável de liberalização dos sindicatos, uma vez que se permite a estes expressar-se como entes que não mais dependem do Ministério do Trabalho e que poderão conduzir-se pelos seus próprios passos, como é comum nos modelos de autonomia.

No entanto, a visão intrínseca do modelo continua pautada pela contradição do texto constitucional, que declara que é livre a associação sindical e, ao mesmo tempo, que não poderá haver mais de um sindicato da mesma categoria na mesma base territorial, critérios que, pela natureza, são incomparáveis entre si, já que podendo existir só um sindicato numa determinada área de representação em um grupo, é dado que a organização sindical não é livre. Seria livre se os interessados tivessem o direito de constituir ou não um sindicato, mas, ocupada a área territorial por uma

entidade, esta exercerá nela o monopólio, com exclusão de qualquer concorrência. Esse problema veio a constituir uma dificuldade para que o Brasil pudesse ratificar a Convenção 87 da Organização Internacional do Trabalho (OIT) reconhecidamente um marco jurídico da defesa do desatrelamento dos sindicatos perante o Estado.

O novo sistema continuou ferindo a liberdade sindical na medida em que a unicidade constitucional é uma forma de imposição do Estado, embora como expressão de uma legalidade consentida pelo movimento sindical. Os sindicatos são, em parte, responsáveis pela manutenção do princípio da unicidade sindical imposta por lei.

O governo enviou ao Congresso Nacional em 1987 projeto de lei com algumas das diretrizes da Convenção 87, mostrou-se propenso a alterar o sistema. Se a Constituição de 1988 seguiu o princípio da unicidade é porque os parlamentares foram sensíveis às ponderações dos dirigentes sindicais de trabalhadores que o defenderam. Logo, o Estado não impediu, ao contrário, sempre defendeu a liberdade sindical. O movimento sindical que se fez ouvir na Assembleia Constituinte foi o mesmo que impediu em 1987 a ratificação da Convenção 87, e que julgou melhor, com o propósito declarado de evitar o fracionamento dos sindicatos, manter a estrutura antiga, contrária à Convenção 87.

A regulamentação legal que define a organização sindical não teve o escopo de inviabilizar a liberdade dos sindicatos e deve ser interpretada não como regra estatal restritiva, mas ordenatória, como expressão da vontade dos interlocutores sociais que concluíram ser essa a melhor forma de dar atendimento às suas pretensões de um sindicalismo presumidamente bem estruturado, mas que necessita da lei para se manter. A melhor forma de unicidade sindical é a dos países nos quais há liberdade sindical, exatamente para que as associações que resolverem unir-se ou separar-se possam fazê-lo com plena autonomia. Todavia, há diferença de contexto entre a unicidade de 1937, desejada pelo Estado e fruto da concepção autoritária sobre o movimento sindical e a unicidade de 1988, não imposta pelo Estado, votada pelo

Congresso Nacional ao aprovar a nova Constituição, com apoio de parte dos sindicatos, portanto após diálogo livre e democrático dos sindicatos e entre estes e a classe política. Em 1937, o Estado ditatorial impôs unilateralmente a unicidade como forma de dominação sobre os sindicatos.

Desse modo, os pressupostos e as razões determinantes não se identificam: ao contrário, acham-se marcados pela diferença dos acontecimentos políticos e sociais que os informaram. Mas a unicidade imposta por lei com a exclusão de qualquer outro sindicato na mesma base territorial por disposição legal traz sempre um traço de monopólio. Ressalve-se, no entanto, um tipo de unicidade, em nível de empresa e quando deliberado democraticamente pelos empregados da mesma. Mas não foi esse o sistema brasileiro. A lei vedou o sindicato em nível de empresa, o que provocou propostas de modificação de reforma constitucional.

A unicidade adotada é tão somente de base ou de categoria, impedindo a existência de sindicatos múltiplos numa categoria, além da proibição da existência de sindicatos por empresa. É que, sendo o município, por força da norma constitucional, a unidade mínima permitida para a atuação de um sindicato, fica, em consequência, afastada a possibilidade de unidades menores, como a empresa ou o estabelecimento.

Nada impede a pluralidade de centrais sindicais, porque a unicidade a que se refere a Constituição é na categoria e não fora ou acima dela. Fica, assim, traçado um modelo ambíguo de pluralidade de cúpula e unidade de base. Resta saber se a unicidade impede a existência de sindicatos por profissão. Não há proibição expressa ou implícita na Constituição quanto à existência desse tipo de sindicato nem seria de se concluir nesse sentido diante do retrospecto histórico no qual sempre houve sindicatos de categorias diferenciadas, suporte dos sindicatos por profissão.

O que a Constituição exigiu é que a pirâmide de organizações não afastasse, acima dos sindicatos, as federações e confederações por categorias, como está expresso no texto da Carta Magna e como já é tradição em nossa ordem jurídica. Esses entraves que

burocratizam a organização sindical foram em parte afastados com a Constituição de 1988, segundo a qual é vedada ao poder público qualquer interferência na organização sindical.

Outra modificação refere-se à base territorial, assim entendido o espaço geográfico no qual o sindicato atua e exerce a sua representação. Antes da Constituição a base territorial vinha sendo fixada pelo Ministério do Trabalho, que, ao conceder a personalidade jurídica ao sindicato, através da carta de reconhecimento, procedia à delimitação dessa base, que poderia ser municipal, intermunicipal, estadual, interestadual ou, excepcionalmente, nacional, sempre segundo o critério do governo. Cabia igualmente ao governo proceder à ampliação ou ao desdobramento da base, fazendo-o não só segundo critérios técnicos, mas, às vezes, também políticos. Como se vê, o sistema altamente regulamentado contrariou a dinâmica natural da vida dos sindicatos, em desacordo com o princípio da liberdade sindical.

A Constituição conferiu aos trabalhadores o direito de definir sua base territorial com o que essa tarefa não mais coube ao Estado. Tudo levou a crer que as então bases seriam desfeitas somente mediante uma luta sindical muito forte, inclusive judicial. É difícil imaginar, no entanto, um sindicato que por sua iniciativa queira reduzir a sua área. Problemas surgiram porque a definição das bases pelos próprios interessados é corretivo da rigidez da unicidade sindical, igualmente prevista pela Constituição.

A rigor, a autodefinição das bases e representatividade é medida que se enquadra dentre as compatíveis com os sistemas de liberdade sindical ou, mais precisamente, de pluralidade sindical, como ocorre em todos os países democráticos europeus. Nestes, é um direito dos trabalhadores e dos empregadores constituir as organizações que estimem convenientes, fazendo-o sem autorização prévia do Estado. Existindo, na mesma base territorial, dois ou mais sindicatos e havendo a necessidade de negociação conjunta, a categoria é representada por uma comissão de negociação sindical integrada por todos os interessados, ou então

defendida pelo sindicato mais representativo, segundo os critérios legais ou de jurisprudência que assim o definam.

Todavia, o sistema conjugou a unicidade sindical com a liberdade de determinação das bases territoriais e representatividade, institutos aparentemente incompatíveis porque, havendo um sindicato numa área de atuação, fica excluída a possibilidade nela de qualquer outro da mesma categoria. Vale dizer que o sindicato já existente exercerá o monopólio, sem a possibilidade de ser atingido por outro sindicato que eventualmente queira assumir na mesma área a representatividade da categoria.

A Constituição declarou, também, que o município será a base territorial mínima, eliminando assim a possibilidade de criação de sindicatos por unidades menores, como por empresa ou por estabelecimento. Impossível será o sindicato distrital. Essa restrição contraria o princípio da auto organização sindical, porque impede que trabalhadores se organizem em sindicato no nível de empresa ou de estabelecimento, fez com que coubesse sempre ao sindicato da categoria a legitimação para exercer a representação desses trabalhadores, ainda que estes não o quisessem.

Há países que combinam unicidade com sindicato em nível de empresa de modo que o sindicato de empresa é o representante único de todo o pessoal da empresa. O entendimento que melhor se aproxima do princípio da liberdade sindical é o que não afasta a possibilidade de constituição de sindicato em qualquer nível de representação, portanto também em nível de empresa. Ao estabelecer como base territorial mínima o município e, com isso, impossibilitar a criação de sindicatos por empresa ou estabelecimento, a Constituição acolheu a pretensão do movimento sindical à unicidade e agrupamento dos interesses por categoria, isto é, o sindicalismo de categoria profissional e econômica.

Esse tipo de sindicalismo não favoreceu a ação sindical direta na empresa, em razão das suas características de sistema de cúpulas e não de bases. Assim, não é propício para a solução dos problemas na empresa, mas fora dela, na medida em que identifica, na categoria, o único sujeito coletivo, em desacordo com a moderna

teoria do direito coletivo do trabalho, segundo a qual a categoria não é o único sujeito coletivo. Há outros que igualmente devem ser reconhecidos e que concomitantemente exercem o seu direito de expressão, como os trabalhadores de uma empresa, de um estabelecimento, de uma profissão, enfim, toda a coletividade. Esse sistema, de origens corporativistas, que foi mantido pela Constituição, não se manifestou coerentemente com o princípio maior proclamado pela Constituição, ao declarar que é livre a associação sindical ou profissional.

Segundo a Constituição, a lei não poderá exigir autorização do Estado para a fundação de sindicato, ficando desse modo revogada a necessidade de ato concessivo de personalidade jurídica do sindicato. Há mais de um sistema de aquisição da personalidade jurídica no Direito comparado. A Convenção 87 da OIT dispõe que a aquisição da personalidade jurídica, pelas organizações sindicais, não pode estar sujeita a condições que limitem a liberdade sindical.

Alguns países dispensam o registro do sindicato, abstendo-se de ditar regras a respeito, como é o caso da Itália, com o que há entidades registradas e outras meramente de fato, igualmente lícitas. Nos países em que o registro é condição de existência do sindicato e pressuposto da sua personalidade jurídica, basta ao Estado não concedê-lo para ficar prejudicada a liberdade de organização. Através da carta de reconhecimento, suprimida pela Constituição de 1988, a criação de sindicatos e a aquisição correspondente de personalidade jurídica ficavam totalmente dependentes de ato do Ministro do Trabalho. Com as novas regras constitucionais, não dependendo mais de ato concessivo do Estado, os sindicatos passaram a ser criados e adquiriram personalidade jurídica mediante simples depósito de estatutos unicamente para fins cadastrais.

O modelo que a Constituição traçou é, nesse ponto, respaldado na Convenção 87 da OIT, que proclama o direito das organizações de trabalhadores e de empregadores de redigir os seus estatutos e regulamentos administrativos e de eleger livremente os seus representantes. Há legislações que regulamentam de modo

bastante detalhado os estatutos dos sindicatos. Impor por lei certas exigências para os estatutos não infringe a liberdade sindical, sob a condição de que essas exigências sejam só de forma e de que a aprovação dos estatutos não seja deixada à discricção das autoridades públicas. A mesma liberdade de administração compreende ainda o direito dos sindicatos de não serem dissolvidos ou terem as suas atividades suspensas por via administrativa, porque esta não oferece todas as garantias que unicamente pode assegurar um procedimento judicial normal.

Como se vê, profundos são aqui os reflexos dos novos princípios constitucionais sobre a legislação vigente e que se manifestaram sobre inúmeros dispositivos da Consolidação das Leis do Trabalho: todos os que dispõem sobre órgãos dos sindicatos, uma vez que a sua determinação é matéria estatutária; número de diretores, por igual motivo; funções do sindicato, já que a liberdade de administração pressupõe que o sindicato fixe o seu programa de ação, assistencial ou não; controle orçamentário sobre o sindicato; intervenção nos sindicatos; suspensão dos diretores; cassação da carta sindical; penalidades; recurso das decisões da assembleia geral para o Ministério do Trabalho, questões todas que passaram a ter um tratamento diferente em nossa ordem jurídica.

Tradicionalmente, o sindicato brasileiro tem cumprido o exercício de funções assistenciais, ultimamente acrescidas da ampliação da função de negociação, que é na verdade a mais importante, para ajustar convenções e acordos coletivos. A Constituição dispõe que à entidade sindical cabe a defesa dos direitos e interesses da categoria, individuais ou coletivos, com o que fixa as atribuições constitucionais do sindicato, fazendo o de modo técnico. Os sindicatos têm por função cuidar dos direitos e interesses de toda a categoria em razão da qual exercem a sua representação e também dos direitos individuais dos seus membros. Depreende-se do texto constitucional que esses interesses são os profissionais; no entanto, às vezes se confundem com outro tipo de interesses, como os de natureza política.

O sindicato é um ente político porque participa da vida da *polis*, o que não quer dizer que deva submeter-se a um partido político pelo qual possa ser utilizado como instrumento dos seus fins, mas nada impede que, ao contrário, faça o sindicato uso do partido político para a consecução dos seus objetivos profissionais ou econômicos. A sua principal função é a negociação coletiva para a obtenção de melhores condições de trabalho e, se possível, de vida para os trabalhadores, não ficando excluída a hipótese da negociação com o empregador como instrumento de administração de crises.

Segundo a Constituição, a lei não pode obrigar ninguém a filiar-se a um sindicato ou a manter a sua filiação, com o que assegura a liberdade sindical individual, que consiste exatamente na faculdade de filiação ou desfiliação de um sindicato. A liberdade sindical individual é princípio declarado pela Convenção 87 da OIT (art. 1º), ao dispor que os trabalhadores e empregadores têm o direito de filiar-se às organizações que estimarem convenientes, com a única condição de observar-lhes os estatutos.

Essa faculdade compreende o direito de ingressar, de desenvolver atividades sindicais e de deixar as entidades em que se inscreveram, num sentido amplo, uma vez que sua plena realização pressupõe mecanismos de apoio suficientes para que cada pessoa possa exercer uma ação coerente com a sua condição de associada de um sindicato, problema não encontrado no Brasil, mas com que se deparam alguns sistemas jurídicos, com as cláusulas sindicais, às vezes inseridas nos contratos coletivos, e que são disposições que têm por finalidade forçar o ingresso de alguém num sindicato, atuando assim como um mecanismo de compulsão.

A Constituição de 1988 permitiu a sindicalização no setor público civil, proibindo-a apenas no militar, com o que as regras a que se submeterão os interessados passaram a ser as mesmas fixadas para o setor privado, com evidente tendência imediata de transformação das associações representativas dos servidores públicos civis em sindicatos de categorias profissionais com base territorial mínima municipal. Todavia, diante do princípio da unicidade, surgiram problemas de representatividade nos casos de

identidade de atividades, pela administração pública, de iniciativas econômicas concorrentes com outras, de natureza privada e igual fim, já existentes na mesma localidade. O princípio primeiro para a solução de problemas dessa natureza tornou-se o do consenso dos interessados. No caso de impugnações ao pedido de registro, a pendência passou a ser resolvida definitivamente pelo Poder Judiciário.

A negociação é a tarefa maior dos sindicatos, a tal ponto que sua existência só se justificará na proporção da sua capacidade de negociar. Um sindicato sem força ou condição para conseguir contratos coletivos de trabalho razoáveis não tem nenhuma expressão, porque a sua presença na vida das relações de trabalho seria figurativa. Os interesses que segundo a Constituição devem ser defendidos pelo sindicato são os coletivos e os individuais, cabendo aqui, ainda que de modo sumário, uma referência a cada um desses dois tipos. O interesse coletivo situa-se entre o interesse público e o individual, com eles não se confundindo.

O corporativismo incorreu no equívoco de não fazer a distinção entre o público e o coletivo. Identificou-os. Com isso, publicizou os sindicatos. Se há tal identificação, o interesse da categoria profissional ou econômica será sempre a vontade do Estado representando o interesse público, o que leva à estatização das relações coletivas de trabalho, em desacordo com o princípio da liberdade sindical. O interesse coletivo não se identifica com o interesse público: ambos são separados e independentes. Podem eventualmente coincidir, como também se contrapor, sempre que a pretensão do grupo profissional afastar-se do interesse público.

Não foi outro o sentido do princípio da autonomia privada coletiva, como característica de uma sociedade pluralista na qual, entre o indivíduo e o Estado, há também os grupos sociais, como tais dotados de direito de expressão e de ação. Interesse coletivo é, portanto, o de um grupo de pessoas não nominadas mas integradas numa única força de pretensão que é comum a todos. Interesse individual é o de uma pessoa singularmente considerada, e como a Constituição confere ao sindicato a função de defender o interesse

individual, não limitando essa defesa à esfera das pessoas que estejam filiadas ao sindicato, é possível concluir que também os interesses individuais dos não sócios do sindicato, mas membros da categoria, possam ser por este defendidos.

Não são praticadas cláusulas, ao contrário das previstas em contratos coletivos de trabalho de outros países, restritivas da liberdade sindical individual como a *closed shop*, cuja finalidade é fazer com que o empregador só admita em sua empresa os não filiados; a *union shop*, através da qual o empregador só admitirá trabalhadores não associados ao sindicato desde que aceitem a condição de se filiarem num certo prazo; a *maintenance of membership*, pela qual alguém se compromete a manter a sua filiação sindical; a *preferential shop* ou cláusula de preferência para sindicalizados; a *check off* ou cláusula de retenção de contribuições; a *agency shop* ou contribuição sindical obrigatória, e outras.

O sindicato brasileiro não condiciona alguém a nele ingressar através de cláusulas como as existentes em outros países. Embora inexistente essa prática, os resultados são semelhantes em face do sistema da unicidade sindical, adotado pela Constituição, porque, embora ninguém seja constrangido a se filiar a um sindicato, se resolver fazê-lo, não terá opções e só poderá entrar como sócio no sindicato único permitido na sua categoria.

Em conclusão, as transformações operadas no plano constitucional criaram condições para o desenvolvimento, mas não a plena realização, do princípio da liberdade sindical. Ao lado de significativos avanços, foram mantidos mecanismos incompatíveis com os propósitos maiores da garantia de um sistema fundado na autonomia privada coletiva e capaz de permitir o pleno desenvolvimento da ação sindical. O nosso modelo tornou-se híbrido e contraditório em alguns pontos essenciais, e dessas contradições têm resultado problemas que afastam a normalidade das relações coletivas de trabalho, só alcançável na medida em que venham a ser removidos, retirando se, do plano normativo, algumas limitações que impedem a ratificação da Convenção 87 da OIT e a prática plena do contrato coletivo de trabalho.

C. A estrutura constituída

Em linhas gerais, a estrutura sindical consolidou-se nas seguintes bases.

Em primeiro nível, os entes que existem são os sindicatos que são os órgãos de representação dos trabalhadores de toda uma categoria numa determinada base territorial, havendo sindicatos de trabalhadores e sindicatos de empregadores; há sindicatos de trabalhadores empregados, de trabalhadores autônomos, de profissionais liberais, de trabalhadores rurais e de trabalhadores domésticos. Os sindicatos não se confundem com os Conselhos de Fiscalização do Exercício Profissional que são autarquias corporativas ou ordens profissionais, não integrantes da organização sindical, destinadas ao exercício da fiscalização da profissão como a ordem dos advogados, a ordem dos músicos, a ordem dos economistas e outras.

Os sindicatos de trabalhadores representam, por força de lei, todos os trabalhadores que integram a categoria, sócios ou não, e esta é um setor da atividade econômica. Os sindicatos patronais representam as empresas e instituições que fazem parte do respectivo setor de atividade.

No período de maio de 1942 a agosto de 1996 o número total de sindicatos registrados no Ministério do Trabalho foi de 15.972 (quinze mil novecentos e setenta e dois), incluindo tanto os sindicatos de trabalhadores como de empregadores, assim distribuídos por unidade de Estados da Federação:

São Paulo	2.365
Minas Gerais	1.930
Rio Grande do Sul	1.641
Paraná	1.340
Santa Catarina	1.123
Rio de Janeiro	1.021
Bahia	888
Ceará	531

Pernambuco	5 0 2
Goiás	4 7 1
Paraíba	4 2 7
Pará	4 2 3
Maranhão	4 0 5
Mato Grosso do Sul	3 7 8
Espírito Santo	3 3 4
Rio Grande do Norte	3 1 9
Piauí	2 8 9
Mato Grosso	2 8 8
Alagoas	2 3 2
Sergipe	2 1 4
Amazonas	2 1 2
Distrito Federal (Brasília)	2 0 6
Tocantins	1 4 5
Rondônia	1 4 2
Acre	5 5
Amapá	5 1
Roraima	4 0
Total geral	15.972

O número de entidades sindicais registradas por setores gerais até agosto de 1996 é o seguinte: 1) Urbanas: empregadores 2.790; empregados 5.621; profissionais liberais: 461; trabalhadores autônomos: 572; servidores públicos: 1.335 num total de 10.779; 2) Rurais: empregadores: 2.095; empregados 3.098 num total de 5.193.

Continuou a crescer o número de sindicatos, o número total não é rigoroso porque não há dados levantados e atualizados, estimando-se, em 2001, cerca de 19.000, somados os patronais e de trabalhadores registrados no Ministério do Trabalho e Emprego.

O sindicato tem como órgãos internos a diretoria, a assembleia e o conselho fiscal. Diretoria é órgão colegiado que tem por função

administrar o sindicato e é integrado por um presidente e diversos diretores, competindo-lhe a representação judicial e extrajudicial do sindicato. Podem ser instituídas delegacias sindicais descentralizadas. A lei veda a dispensa do dirigente sindical a partir do registro da candidatura a cargo eletivo de direção ou representação sindical, inclusive como suplente, até um ano após o término da gestão, não podendo ser desligado do emprego sem justa causa⁽³⁾, bem como proíbe a sua transferência para localidade que impossibilite ou dificulte o desempenho das suas atribuições sindicais⁽⁴⁾.

As assembleias são de dois tipos, as ordinárias e as extraordinárias, de acordo com o estatuto de cada sindicato. Podem votar os associados mas há estatutos que ampliam a capacidade para votar a aposentados e a membros da categoria não sócios do sindicato. Para a negociação coletiva ou para ingressar com processo judicial a diretoria necessita de aprovação da assembleia. Quando se trata de questão de interesse restrito a trabalhadores da empresa, somente estes, como associados, é que terão capacidade de votar.

O sindicato, além da negociação coletiva, presta aos seus representados funções assistenciais como educação, saúde, colocação em outros empregos, lazer e serviços jurídicos dentre os quais a assistência judiciária gratuita a todo membro da categoria cujo salário tenha o valor de até duas vezes o mínimo legal e a homologação dos pagamentos que as empresas são obrigadas a efetuar ao empregado na extinção dos contratos individuais de trabalho cujo emprego tenha a duração superior a um ano.

Outra função do sindicato é a arrecadação de contribuições aprovadas pela assembleia geral e as fixadas pela lei, além das mensalidades devidas pelos associados. A receita proveniente de contribuições sindicais é de quatro tipos. Primeiro, a *contribuição confederativa* na conformidade das diretrizes aprovadas pelas respectivas assembleias sindicais, em valores e periodicidade variáveis em função de cada sindicato que a institui. Segundo, a *contribuição sindical* obrigatória e devida por todo membro da

categoria, prevista em lei, cobrada uma vez por ano em valor correspondente, para o empregado, ao salário do dia 31 de março de cada ano, e para o empregador em valor proporcional ao capital social. Terceiro, o *desconto assistencial* previsto em convenções coletivas de trabalho ou em sentenças judiciais, facultativa para os não associados e obrigatória para os sócios do sindicato, em quantias e periodicidade variável, subordinando-se o seu desconto à não oposição do trabalhador, manifestada perante a empresa, até dez dias antes do primeiro pagamento reajustado. Quarto, a *mensalidade* devida pelos associados do sindicato, nos valores estabelecidos pelas assembleias.

Acima dos sindicatos, há, como segundo grau de associação sindical, federações que são criadas pelos sindicatos da correspondente categoria numa base territorial, via de regra a de um Estado-membro da União. Por exceção, uma Federação pode ter base territorial mais ampla abrangendo mais de um Estado-membro. As federações são associações integradas pelos sindicatos da categoria. Há federações patronais, como a Federação das Indústrias do Estado de São Paulo, e federações de trabalhadores como a Federação dos Trabalhadores nas Indústrias do Estado de São Paulo. O mesmo acontece em diversos outros setores da atividade econômica.

Para que na categoria seja criada uma federação é condição a existência de pelo menos cinco sindicatos. As federações não têm legitimidade para negociar dependendo, para esse fim, dos sindicatos aos quais compete essa atribuição. Nesse ponto, o sistema brasileiro não coincide com o de outros países nos quais as entidades de segundo grau têm legitimidade direta para negociar uma vez que restringe o seu papel à coordenação dos sindicatos.

Além das federações há órgãos sindicais de terceiro grau, as confederações, entidades sindicais que têm base territorial nacional. As confederações são criadas por um determinado número de federações da categoria. Existem confederações de trabalhadores, de que são exemplos a Confederação Nacional dos Trabalhadores no Comércio – CNTC, a Confederação Nacional dos

Trabalhadores na Indústria – CNTI, a Confederação Nacional dos Trabalhadores em Comunicações e Publicidade – CONTCOP, a Confederação Nacional dos Trabalhadores em Transportes Terrestres – CNTTT, a Confederação Nacional dos Trabalhadores em Transportes Marítimos, Fluviais e Aéreos – CNTTMFA, a Confederação Nacional dos Trabalhadores nas Empresas de Crédito – CONTEC, a Confederação Nacional dos Trabalhadores em Estabelecimentos de Educação e Cultura – CNTEEC e outras; e há confederações de empregadores como a Confederação Nacional do Comércio, a Confederação Nacional da Agricultura, a Confederação Nacional da Indústria, a Confederação Nacional de Transportes Marítimos, Fluviais e Aéreos, a Confederação Nacional de Transportes Terrestres, a Confederação Nacional de Comunicações e Publicidade, a Confederação Nacional das Empresas de Crédito, a Confederação Nacional de Educação e Cultura e outras.

As Confederações são em número menor do que as Federações, têm base territorial mais ampla uma vez que são nacionais e é condição para a sua criação a existência, no País, de pelo menos três federações na categoria. Como ocorre com as federações, não têm legitimidade direta para a negociação coletiva. Desse modo, são órgãos consultivos, de coordenação das federações e opinativos nos casos de impugnação ao registro de novos sindicatos na categoria. As impugnações têm como causa a proibição legal de mais de um sindicato da mesma categoria na mesma base territorial.

Acima das Confederações estão situadas as Centrais Sindicais. Não representam categorias. Estão acima das categorias. Podem representar diversas entidades sindicais de qualquer categoria. Tanto sindicatos como federações e também confederações podem associar-se a uma Central Sindical. As duas maiores centrais sindicais são a CUT-Central Única dos Trabalhadores e a FS-Força Sindical, ambas sediadas no Estado de São Paulo, a primeira de tendência ideológica revolucionária e a segunda reformista e gradativa.

Outras Centrais sindicais surgiram, a CGT – *Central Geral dos Trabalhadores*, a USI – *União Sindical Independente*, a CGT – *Confederação Geral dos Trabalhadores*, a CAT – *Coordenação Autônoma dos Trabalhadores*, a CSD – *Central Social Democrática*, a CCT – *Coordenação Confederativa de Trabalhadores e a SDS – Social Democracia Sindical*.

A Resolução n. 115/96 restabeleceu as comissões permanentes, reduzindo-as a 3, segundo os temas da competência de cada uma: 1) relações trabalhistas; 2) emprego, migrações, qualificação profissional e formação profissional; 3) saúde, segurança, inspeção do trabalho e seguridade social.

A Resolução n. 115.96 aprovou pauta de negociação do Subgrupo 10 do Mercosul, incluindo o projeto de Carta dos Direitos Fundamentais do Mercosul, a *Declaração sociolaboral do Mercosul*, assinada pelos Chefes de Estado da Argentina, Brasil, Paraguai e Uruguai. Dedicada, ao direito sindical, seis artigos. São os seguintes:

"Direitos Coletivos. Liberdade de associação.

Art. 8º. Todos os empregadores e trabalhadores têm o direito de constituir as organizações que considerarem convenientes, assim como de afiliar-se a essas organizações, em conformidade com as legislações nacionais vigentes.

Os Estados Partes comprometem-se a assegurar, mediante dispositivos legais, o direito à livre associação, abstendo-se de qualquer ingerência na criação e gestão das organizações constituídas, além de reconhecer sua legitimidade na representação e na defesa dos interesses de seus membros.

Liberdade sindical.

Art. 9º. Os trabalhadores deverão gozar de adequada proteção contra todo ato de discriminação tendente a menoscabar a liberdade sindical com relação a seu emprego.

Deverá garantir-se:

a) liberdade de filiação, de não filiação e desfiliação, sem que isto comprometa o ingresso em um emprego ou sua continuidade no mesmo;

b) evitar demissões ou prejuízos a um trabalhador por causa de sua filiação, acordos e convenções coletivas de trabalho em vigor nos Estados Partes.

Negociação coletiva.

Art. 10. Os empregadores ou suas organizações e as organizações ou representações de trabalhadores têm direito de negociar e celebrar convenções e acordos coletivos para regular as condições de trabalho, em conformidade com as legislações e práticas nacionais.

Greve

Art. 11. Todos os trabalhadores e as organizações sindicais têm garantido o exercício do direito de greve, conforme as disposições nacionais vigentes. Os mecanismos de prevenção ou solução de conflitos ou a regulação deste direito não poderão impedir seu exercício ou desvirtuar a sua finalidade.

Promoção e desenvolvimento de procedimentos preventivos e de autocomposição de conflitos. Art. 12. Os Estados Partes comprometem-se a propiciar e desenvolver formas preventivas e alternativas de autocomposição dos conflitos individuais e coletivos de trabalho, fomentando a utilização de procedimentos independentes e imparciais de solução de controvérsias. Diálogo social.

Art. 13. Os Estados Partes comprometem-se a fomentar o diálogo social nos âmbitos nacional e regional, instituindo mecanismos efetivos de consulta permanente entre representantes dos governos, dos empregadores e dos trabalhadores, a fim de garantir, mediante o consenso social, condições favoráveis ao crescimento econômico sustentável e com justiça social da região e a melhoria das condições de vida de seus povos”.

A Declaração tem por finalidade mostrar uma preocupação com a dimensão social, e não meramente econômica, que deve ser dada ao Mercosul, condição fundamental para acelerar os processos de desenvolvimento econômico com justiça social.

Tem efeitos programáticos. Vale dizer que não tem validade jurídica no sentido de incorporar-se aos ordenamentos jurídicos internos de cada país. Porém, adquire a dimensão de um conjunto de princípios, aos quais esses ordenamentos devem adequar-se, numa perspectiva de harmonização do direito do trabalho no Mercosul.

Quanto aos Direitos Coletivos, defende a liberdade de associação, assegurando, aos empregadores e trabalhadores, o direito de constituir as organizações que considerarem convenientes, assim como de afiliar-se a essas organizações, em conformidade com as legislações nacionais vigentes, ressalva, esta, que permite compatibilizar o direito interno brasileiro com o princípio de liberdade sindical da Declaração.

O compromisso, que o Brasil assumiu, pela Declaração, de assegurar, mediante dispositivos legais, o direito à livre associação, abstendo-se de qualquer ingerência na criação e gestão das organizações sindicais, além de reconhecer sua legitimidade na representação e na defesa dos interesses de seus membros, só em parte pode ser cumprido. Discutível é a sua harmonização com o princípio constitucional que veda a criação de mais de um sindicato, em qualquer nível, na mesma categoria econômica e profissional.

A Declaração propõe a adequada proteção, dos trabalhadores, contra todo ato de discriminação tendente a menoscabar a liberdade sindical com relação a seu emprego. A lei brasileira atende a essa exigência, com a estabilidade e a inamovibilidade do dirigente sindical.

É, pelo nosso direito, assegurada a liberdade de filiação, de não filiação e desfiliação, *sem que isto comprometa o ingresso em um emprego ou sua continuidade no mesmo*. Quanto à defesa, do trabalhador, contra demissões ou prejuízos por causa de sua filiação sindical, a lei brasileira não regulamentou, até fins de 1999, o princípio constitucional da proteção contra dispensa arbitrária, de modo que a defesa atual, é reparatória, indenizatória, nos mesmos padrões de todo empregado despedido sem justa causa.

Atendidas são as garantias da negociação coletiva e do direito de greve, previstos em nosso país, que dispõe de um sistema de formas preventivas e alternativas de autocomposição dos conflitos coletivos de trabalho, com a utilização de procedimentos independentes e imparciais de solução de controvérsias, como são os jurisdicionais, precedidos da tentativa da negociação coletiva e

da mediação do Ministério do Trabalho e Emprego e Procuradoria da Justiça do Trabalho.

D. A negociação coletiva

A negociação coletiva é compreendida como uma forma de desenvolvimento do poder normativo dos grupos sociais segundo uma concepção pluralista que não reduz a formação do direito positivo à elaboração do Estado. É destinada à formação consensual de normas e condições de trabalho que serão aplicadas a um grupo de trabalhadores e empregadores.

A negociação coletiva está na base da formação do direito do trabalho como uma das suas fontes de produção. As normas jurídicas trabalhistas não se esgotam com as normas jurídicas estatais. Há o direito positivo trabalhista não estatal. A negociação coletiva é a sua principal fonte, nem sempre foi importante no direito brasileiro, mas a partir de 1988 intensificou-se, como decorrência da modificação do modelo altamente legislado. É maior o seu grau de desenvolvimento como resultado da transformação de um sistema de que antes era de dirigismo estatal e passou a ser de economia de mercado e com tendências de menor regulamentação estatal das condições de trabalho.

As bases legais em que foi fundamentada no Brasil a negociação coletiva situam-se no ordenamento jurídico intervencionista do corporativismo estatal. Essa concepção prestigia a lei em detrimento da autonomia coletiva dos particulares. É marcada pelo contraste entre o controle do sindicalismo, pelo Governo (Decreto n. 19.770, de 1931) e o reconhecimento, meramente formal, das convenções coletivas de trabalho (Decreto n. 21.764, de 1932), em manifesta contraposição, como se fossem harmonizáveis a intervenção do Estado na organização sindical e a liberdade de negociação coletiva dos sindicatos.

O propósito inicial do Estado, de transformar o proletariado numa força de cooperação com o Poder Público segundo uma diretriz voltada para a integração das classes produtivas própria do pensamento político da época, não se coadunou com a prática

negocial pelos sindicatos, sendo esse o contexto no qual surgiu a legislação sobre negociação coletiva em nosso país.

Estaremos, portanto, relendo dados já conhecidos vistos agora sob uma nova perspectiva que põe com maior clareza a dialética das transformações.

Dois são os períodos do desenvolvimento da negociação coletiva em nosso país.

O primeiro de 1932 a 1988 que levou Orlando Gomes, em "A Convenção Coletiva de Trabalho" (1936), a dizer que na época, não havia no Brasil, com a indústria incipiente e a sindicalização recente, "clima mui propício ao desenvolvimento do fenômeno" e que "devido ao demorado desenvolvimento dos fatos que condicionam a evolução da convenção coletiva, a lei, aqui, se antecipou ao fato"; Oliveira Viana, em "Problemas de Direito Corporativo" (1938), a afirmar que a convenção coletiva de trabalho é um fecundo instrumento jurídico como fonte do direito positivo, "pela sua generalidade, pela sua obrigatoriedade e pela extensão cada vez mais larga do seu campo de ação, partilhando dos atributos da lei formal" que, mesmo na sua forma mais elementar e primitiva, de acordo entre os empregados de um determinado estabelecimento com o seu patrão, surgiu justamente como meio de estabelecer uma norma comum e geral, a vigorar dentro de uma pequena área; a área de uma fábrica ou de uma empresa, vendo, na convenção coletiva, um instrumento que fixa normas – e não que contrata serviços – pelas quais se deverão reger os futuros contratos de trabalho; o período é marcado pela ausência de uma preocupação maior com a negociação coletiva, fruto do contexto no qual for instituída, o corporativismo do Estado, a lei como instrumento para resolver o problema do trabalhador, a concepção das funções do sindicato como órgão que exerce funções delegadas de Poder Público e de colaboração com o Governo.

O retrospecto da legislação brasileira nos leva ao quadro que passa a ser descrito: o Decreto n. 21.761, de 23.8.1932; a Constituição Federal de 1934, art. 121 § 1º, *j* que reconhece as convenções coletivas; a Constituição Federal de 1937, art. 137, *a*

que estende os efeitos dos contratos coletivos a sócios e não sócios dos sindicatos estipulantes e fixa um conteúdo obrigatório mínimo para os mesmos seguida pelo Decreto-lei n. 1.237, de 2.5.1939, art. 28, d, que organiza a Justiça do Trabalho e investe o Conselho Nacional do Trabalho de poderes para estender a toda a categoria, nos casos previstos em lei, os contratos coletivos de trabalho; a Consolidação das Leis do Trabalho, de 1943, que regulou, de modo mais amplo, a convenção coletiva de trabalho como instrumento normativo de efeitos *erga omnes* sobre toda a categoria representada pelo sindicato único; a Constituição Federal de 1946, art. 157, XIII, que mantém o reconhecimento das convenções coletivas; o Decreto-lei n. 229, de 28.2.1967, aprovado quando foi Ministro do Trabalho Arnaldo Süssekind, que criou os acordos coletivos entre sindicato e uma ou mais empresas, com os quais os níveis de negociação passaram a ser dois, um, a categoria, único até então existente, outro, a empresa, ambos passando, necessariamente, pelo sindicato profissional detentor exclusivo da legitimidade para negociar nos dois casos; a Constituição de 1988, que atribuiu à negociação coletiva, a função de administrar crises na empresa, ao admitir a redução dos salários e da jornada por acordos e convenções coletivas (CF, art. 7º, VI e XIII) e condicionar, a propositura de dissídios coletivos, à prévia tentativa de negociação (art. 114); agora, a lei que pretende flexibilizar a CLT dando força maior às estipulações dos acordos e convenções coletivas de trabalho para sobreporem-se ao texto da lei infraconstitucional, com as reservas algumas que estabeleceu.

O segundo período com a Constituição de 1988 e a redução do salário e da jornada de trabalho por acordos e convenções coletivas (art. 7º, VI), o Plano Real (Lei n. 8.880, de 1994) e a desindexação dos salários, a participação obrigatória dos sindicatos na negociação coletiva (art. 8º, VI), a proibição da redução, pelos Tribunais do Trabalho, de vantagens previstas em convenção coletiva, o condicionamento da propositura de dissídio coletivo à prévia tentativa de negociação, a ampliação, para mais de 6 horas, da duração diária do trabalho em turnos ininterruptos de revezamento

por acordo ou convenção coletiva e diversas leis flexibilizadoras que foram sendo gradativamente aprovadas, ao lado de algumas medidas tutelares.

Não é demais observar que das características da negociação coletiva em cada país depende a sua classificação nos modelos jurídicos trabalhistas, daí falar-se em modelos abstencionistas, que são os desregulamentados, o que significa mais negociação, e em modelos regulamentados, que são aqueles em que há menos negociação e mais legislação. De qualquer modo, a negociação sempre está presente na formação do direito positivo, desempenhando papel da maior relevância, como parte do processo de elaboração do qual resultam as regras aplicáveis às relações individuais de trabalho, com o que fica ressaltada a sua relação direta com o problema das fontes formais do direito do trabalho. Melhor seria dizer que essa relação é com as fontes de produção, considerando-se a negociação como procedimento inconfundível com os demais que atuam nesse ramo especializado do Direito, dentre os quais evidentemente o processo legislativo tem preponderância, como expressão da vontade maior do Estado encontrando o seu fundamento na teoria da autonomia coletiva dos particulares, cada vez mais aceita, expressão do pluralismo dos grupos sociais.

Está cada vez mais clara a noção de que ao Estado cabe a elaboração das leis pelas vias próprias indicadas pelo Direito Constitucional, competindo aos sindicatos e demais grupos econômico-profissionais a atuação, de igual sentido, para a instauração de liames que muito se aproximam dos negócios jurídicos que a teoria do Direito admite e confere à iniciativa particular. Observe-se, também, que as fontes privadas não são reduzidas à negociação coletiva porque ao lado delas se situam as consuetudinárias, como processo de formação de normas jurídicas trabalhistas que positivam através dos usos e costumes. Acrescente-se, ainda, como resultado da mesma atividade regulamentar privada, a que se desenvolve no âmbito da empresa, sob a forma de negociação, como é melhor, ou como atuação

unilateral do empregador, da qual resultam os regulamentos de empresas, reconhecidamente outra importante forma de produção de direitos e deveres no âmbito do Direito do Trabalho.

A negociação visa suprir a insuficiência do contrato individual de trabalho, não sendo essa, no entanto, a sua única finalidade. Mas é uma das suas principais finalidades, talvez aquela que fez com que adquirisse consistência, nos primórdios do Direito do Trabalho, como fenômeno organizativo inicialmente traduzido como simples coalizão, depois evidenciado através de outras formas, da qual a organização sindical é a mais relevante. O trabalhador, sozinho, não tem condições de negociar a contento com o empregador, salvo raras vezes ou em casos muito especiais, situação essa reconhecida sem contestação pelos especialistas. É que o vínculo de emprego apresenta, como característica básica, a subordinação, que é exatamente a dependência em que se põe o trabalhador diante do empregador; dependência essa que é de várias ordens: econômica, técnica, hierárquica e jurídica. A subordinação, sendo uma situação objetiva na qual alguém se põe à disposição de outrem para cumprir ordens e trabalhar sob o seu poder de direção, retira a possibilidade de nivelamento para discussão livre de interesses em desfavor do subordinado.

Cumprir uma principal função, a criação de normas que serão aplicadas às relações individuais de trabalho desenvolvidas no âmbito da sua esfera de aplicação, notadamente ajustes de natureza salarial no sentido amplo, abrangendo não apenas o salário-base mas todos os complementos salariais como adicionais de horas extraordinárias, de trabalho noturno, de trabalho em ambiente com insalubridade ou periculosidade, gratificações, comissões, prêmios, participações e outras vantagens que se adicionam ao plano de salários. Ao lado da função normativa, cumpre, também, uma função de caráter obrigacional uma vez que cria obrigações e direitos entre os próprios sujeitos estipulantes, o sindicato e a empresa, sem nenhum reflexo sobre as relações individuais de trabalho como a criação de mecanismos de composição dos conflitos trabalhistas, atividade sindical na

empresa, comissões mistas para solucionar problemas da rotina das relações de trabalho na empresa e descontos de contribuições sindicais sobre os salários dos empregados para serem recolhidas pela empresa ao sindicato.

A negociação coletiva é uma forma, também de exercício de uma função política enquanto meio de diálogo entre grupos sociais numa sociedade democrática cuja estrutura valoriza a ação dos interlocutores sociais, confiando-lhes poderes para que, no interesse geral, superem as suas divergências. O equilíbrio do sistema político pode ser atingido pelas perturbações na ordem social, resultantes, às vezes, dos conflitos trabalhistas e na medida da generalização destes. Não é interesse do governo a luta permanente entre as classes sociais, de modo que a adoção de mecanismos adequados para evitar o atrito é do interesse geral da sociedade como um todo. A instabilidade política pode ainda resultar dos conflitos trabalhistas, de tal forma que, sendo a negociação um instrumento de estabilidade nas relações entre os trabalhadores e as empresas, a sua utilização passa a ter um sentido que ultrapassa a esfera restrita das partes interessadas para afetar toda a sociedade política.

A negociação coletiva tem por finalidade ainda desempenhar uma função econômica de meio de distribuição de riquezas numa economia em crescimento apesar das dificuldades comuns aos países emergentes, como, também, uma função ordenadora numa economia em crise, inclusive como instrumento válido para a adaptação dos salários na empresa, como permite a lei. Há negociações nas quais os trabalhadores fazem concessões, como no caso da redução da jornada de trabalho e do salário em troca do compromisso de não serem dispensados. Daí ser a negociação um instrumento do processo econômico e, como tal, também deve ser compreendida. Permite, ainda a participação dos trabalhadores no processo de decisão empresarial em proveito do aperfeiçoamento das relações coletivas e da harmonia no ambiente de trabalho.

A conclusão de uma convenção ou acordo coletivo sempre é precedida de entendimentos entre os interessados, de diálogo

através do qual as pretensões dos sindicatos são apresentadas aos representantes dos empregadores para que estes desde logo as aceitem ou, o que é mais frequente, as estudem, apresentem contrapropostas, reúnam-se com os porta-vozes dos trabalhadores, até que a negociação possa levar ao acordo ou ao impasse. Esses atos em conjunto constituem o procedimento da negociação, que, como se vê, é a fase que antecede a conclusão do acordo, ou a caracterização do impasse. Através desses atos são fixadas as regras do jogo, para que seja possível chegar a um entendimento.

Ao contrário de outros países, o procedimento da negociação coletiva, embora acertado entre os próprios interessados, submete-se a regras estabelecidas pela lei dispendo sobre um conjunto de atos praticados progressivamente sob a forma de procedimentos previstos na Consolidação das Leis do Trabalho (art. 611 e seguintes) e que foram assim resumidos:

- a) assembleia do sindicato de trabalhadores para autorizar a diretoria a iniciar as negociações;
- b) discussões entre os dirigentes dos sindicatos de empregados e de empregadores no caso de convenção e entre aqueles e os diretores da empresa no caso de acordo coletivo;
- c) possibilidade de mediação do Delegado Regional do Trabalho visando à aproximação entre as partes e com poderes de convocação compulsória destas para o diálogo, ato que tem o nome de mesa-redonda;
- d) havendo acordo segue-se a redação do documento com as cláusulas objeto da negociação, e que é feita pelos advogados das partes, segundo a praxe;
- e) aprovação do acordo pelas assembleias dos dois sindicatos convenientes o patronal e o dos trabalhadores;
- f) depósito do documento na Delegacia Regional do Trabalho no prazo de 8 dias da sua assinatura pelos representantes dos sindicatos ou empresas;
- g) publicidade do documento mediante afixação, de modo visível, nas sedes dos sindicatos ou empresas, dentro de 5 dias da data do depósito;
- h) início da vigência após 3 dias do depósito;

i) duração máxima de 2 anos, podendo ser prorrogada, revista ou denunciada, significando prorrogação o ato pelo qual as partes, antes do término da duração da convenção ou acordo, resolvem reapreciar as suas cláusulas e denuncia a comunicação de uma parte à outra, da sua intenção de pôr fim antecipadamente à convenção, o que só ocorrerá também bilateralmente, isto é, com o consentimento da outra parte.

Deveria haver mais de um nível de negociação coletiva porque há mais de um grau de entidades sindicais. Há sindicatos, federações, confederações e centrais sindicais. São organizações sobrepostas. Formam uma grande pirâmide de associações sindicais. A Recomendação n. 163 da Organização Internacional do Trabalho prevê a livre negociação em todos os níveis. No entanto, no Direito brasileiro não é assim. As negociações restringem-se ao nível dos sindicatos. Estes detêm a exclusividade, o monopólio da negociação. A federação sindical não tem legitimidade para negociar e assinar os instrumentos normativos onde há sindicatos. Apenas onde a categoria não é organizada em sindicatos.

As confederações não podem negociar diretamente entre si. O mesmo ocorre com as centrais. Sem a participação do sindicato, as cláusulas negociadas por entidades de grau superior não se aplicam na sua base territorial. Se uma central sindical quiser negociar em conjunto para todos os sindicatos, o instrumento negociado terá de receber a anuência de cada sindicato em cuja base territorial as cláusulas serão aplicadas. No entanto, essas entidades de grau superior desenvolvem a articulação política da negociação e, de modo complementar, assinam, em conjunto com os sindicatos, os respectivos instrumentos. Essas restrições da lei têm criado problemas práticos. Impedem que entidades de grau superior, diretamente, negociem assinem os contratos coletivos de trabalho sem a presença dos sindicatos, municipais, intermunicipais ou estaduais, para que nas respectivas bases a norma possa ser exigível e validamente aplicada.

A Organização Internacional do Trabalho incentiva a prática da negociação coletiva por considerá-la a melhor forma de composição dos interesses nas relações de trabalho. O Brasil ratificou a

Convenção n. 98 da OIT que dispõe sobre medidas adequadas às condições de cada país, para incentivar a fixação das normas e condições de trabalho através de contratos coletivos.

A Constituição Federal reconheceu as convenções coletivas, considerou obrigatória a participação dos sindicatos nelas e a Consolidação das Leis do Trabalho as definiu e indicou os seus efeitos. Segundo o art. 611, da CLT, convenção coletiva de trabalho é o "acordo de caráter normativo pelo qual dois ou mais sindicatos estipulam condições de trabalho aplicáveis, no âmbito das respectivas representações, às relações individuais de trabalho". A legitimidade para negociar é dos sindicatos, do lado dos trabalhadores o sindicato profissional e do lado dos empregadores o sindicato patronal. Os sindicatos legitimados são os que atuam na respectiva base territorial. Não pode um sindicato negociar fora da sua base territorial. A convenção coletiva é instrumento normativo em nível de categoria. Projeta os seus efeitos sobre todas as empresas representadas pelo sindicato patronal. A legitimidade do sindicato exclui a das federações. Estas só podem negociar nas categorias inorganizadas em sindicato. O mesmo ocorre com as confederações sindicais quanto às federações e sindicatos.

Em nível diferente das convenções coletivas, a lei passou a prever os acordos coletivos de trabalho (CLT, art. 611), ajustes entre o sindicato dos trabalhadores e uma ou mais empresas. Não se aplicam a toda a categoria mas só à(s) empresa(s) estipulante(s). A diferença entre convenção coletiva e acordo coletivo resulta dos sujeitos, do pelo nível de negociação e do âmbito de aplicação das cláusulas instituídas. Nos acordos coletivos os entendimentos são feitos diretamente entre o sindicato dos trabalhadores com um empregador ou com dois ou mais empregadores. O acordo coletivo não é um ajuste intersindical, porque num dos lados, o patronal, não atua o sindicato. Em consequência, o âmbito de aplicação das convenções coletivas é maior que o dos acordos coletivos refletindo-se sobre todos os membros da categoria enquanto os acordos coletivos envolvem apenas o pessoal da empresa que o fez com o sindicato dos trabalhadores. A convenção é destinada a

matéria mais geral, e o acordo a matéria mais específica. Como se vê, uma é instrumento normativo de efeitos sobre a categoria, e outra sobre uma ou mais de uma empresa da categoria, mas não sobre toda a categoria. O acordo coletivo destina-se a resolver problemas na empresa. A convenção coletiva, na categoria.

Nos últimos anos surgiu uma discussão sobre *contrato coletivo de trabalho*. A Lei n. 8.542/92 usa essa expressão dispondo que as normas e condições de trabalho serão fixadas, entre outros meios, através de contratos coletivos. A Lei dos Portuários de 1993 (Lei n. 8.630/93), prevê o contrato coletivo nacional dos portuários substitutivo da lei. No setor financeiro há uma prática reiterada, um acordo nacional dos bancários firmado, pelos trabalhadores, em conjunto pelas Centrais Sindicais e cada sindicato de base territorial que representa os trabalhadores e no lado patronal pelo Sindicato dos Bancos. É uma forma espontânea de redução da presença do Estado nas relações de trabalho. A lei não define contrato coletivo de trabalho. É um instrumento normativo negociado. Porém, mais amplo. É negociado pelas cúpulas sindicais e empresariais, as centrais, as confederações, as federações, etc. Nesse ponto, não se confunde com a convenção coletiva e o acordo coletivo, que são instrumentos normativos das bases sindicais e não das cúpulas.

O Plano Real (Lei n. 8.880, de 1994), devolveu os reajustes dos salários à livre negociação.

Em conclusão, é possível dizer houve a ampliação da contratação coletiva, mas alguns fatores a inibiram em nosso país. Primeiro, a fragilidade dos sindicatos, para a qual contribuiu o sistema de unicidade sindical, impeditivo da liberdade sindical. Segundo, as restrições impostas pelo sistema legal de contratação coletiva quanto à legitimidade para negociar e aos níveis de contratação. O monopólio, das entidades sindicais de primeiro grau, de 1937, tornou-se uma regra, recolhida pelo art. 611 da CLT, segundo o qual compete aos sindicatos negociar, e não às federações e confederações, a estas permitido negociar nos casos de categorias não organizadas em sindicato. Terceiro, a unicidade sindical imposta por lei, contrária à liberdade sindical prevista pela

Convenção n. 87, da Organização Internacional do Trabalho, e que concentra a negociação ao nível de categoria, e ao sindicato único o seu agente exclusivo, em detrimento de outras opções que os interlocutores sociais queiram seguir. Quarta, o poder normativo da Justiça do Trabalho, ao qual recorrem os sindicatos, transferindo para o Estado, pela via do dissídio coletivo, a fixação das regras a serem observadas à falta de conclusão consenso. É uma proteção aos sindicatos frágeis, mas, ao mesmo tempo, institui uma cultura de intervenção do Estado que não favorece a autonomia coletiva dos particulares.

O sistema legal brasileiro de negociação foi bastante limitado ao restringir a legitimidade para negociar ao sindicato da base territorial mas a prática vem descumprindo a lei com vantagens para os interlocutores sociais como no caso de uma empresa com diversos estabelecimentos localizados em Municípios que têm sindicatos diferentes e que teria que fazer um acordo coletivo com cada sindicato, o que está sendo evitado com o desenvolvimento de uma só negociação direta com uma Central Sindical visando um instrumento normativo abrangente de todos os Municípios. É o contrato coletivo.

As questões que foram sendo suscitadas em torno do contrato coletivo de trabalho são jurídicas e não econômicas. A primeira, é a matéria objeto do mesmo, se apenas trabalhista ou, também, política social, política de saúde, política previdenciária, etc. O segundo é o efeito que teria sobre a lei, para alguns a substituição e para outros a cumulatividade, portanto o afastamento ou a soma às vantagens previstas na lei. O terceiro, é a hierarquia entre os instrumentos normativos negociados, se a prevalência da norma favorável ao trabalhador ou se outro critério. Quarto, é a questão do contrato coletivo *in pejus*, com disposições menos favoráveis ao trabalhador. Quinto, é a possibilidade ou não de afetar o direito adquirido.

Quanto aos efeitos das cláusulas normativas das convenções e acordos coletivos a lei os considerou um acordo de caráter normativo. São normas jurídicas, portanto, parte integrante da

ordem jurídica. As convenções coletivas aplicam-se não apenas sobre os sócios dos sindicatos, mas sobre todos os membros da categoria. Obrigam a todas as empresas, que nelas encontram uma série de deveres a serem cumpridos nas relações individuais de trabalho. Beneficiam inúmeros empregados, que trabalham nessas empresas, pelo simples fato de integrarem o setor de atividade econômica a que pertence o seu sindicato. Em sua origem aproximam-se dos contratos, mas, em seus efeitos, pendem mais para o lado da lei porque da mesma maneira que esta têm eficácia geral no âmbito do grupo para o qual se destinam. Um juiz, ao decidir um processo na Justiça do Trabalho, pode aplicar uma convenção coletiva. Um empregado quando ingressa com um processo judicial pode pedir a aplicação da convenção do seu sindicato.

Há um debate doutrinário não solucionado sobre a incorporação ou não das cláusulas dos acordos e convenções coletivas, cessada a sua vigência, nos contratos individuais de trabalho havendo três diferentes posições com reflexos na jurisprudência. Para a primeira, terminado o prazo da vigência da convenção coletiva de trabalho cessam, automaticamente, todos os efeitos das suas cláusulas, de modo que aquelas que não forem renegociadas e não constarem do instrumento normativo subsequente desaparecerão. De acordo com a segunda, essas cláusulas permanecem em vigor nos contratos individuais de trabalho, ainda que não renovadas, uma vez que se inserem, automaticamente, nos mesmos e estes passam a ser a fonte do direito, e não mais a convenção coletiva. Para a terceira, há cláusulas que se incorporam e há outras que não. É necessário distinguir entre cláusulas obrigacionais e cláusulas normativas. Aquelas não se incorporam pela sua natureza e estas sim.

Coube ao Ministério do Trabalho e Emprego desenvolver estudos destinados a alterar o art. 7º, da Constituição Federal. Não é demais lembrar que esse dispositivo relaciona condições de trabalho elevadas, pelo Constituinte de 1988, ao nível de direitos constitucionais. Há, no referido texto constitucional, a enumeração de direitos e, em alguns casos, a enumeração e a quantificação do

direito como 50% de adicional de horas extras e 1/3 de acréscimo de remuneração das férias.

Essa ideia não prosperou consideradas as dificuldades naturais de toda reforma constitucional por motivos políticos, pelas pressões sindicais e tendo em vista a exigência legal da presença de maior número de congressistas pára votar aprovando as modificações – *quorum* maior de deputados e senadores –, o que nem sempre é possível alcançar.

Pensou-se, daí por diante, em modificar a CLT e para esse fim foram desenvolvidos novos estudos, agora com a finalidade de mudar a lei infraconstitucional. Cogitou-se, inicialmente, em acrescentar ao art. 468 uma ressalva. Esse texto dispõe que “nos contratos individuais de trabalho só é lícita a alteração das respectivas condições, por mútuo consentimento, e, ainda assim, desde que não resultem, direta ou indiretamente, prejuízos ao empregado, sob pena de nulidade da cláusula infringente desta garantia”. A proposta residia em incluir na parte final desse dispositivo o seguinte: salvo acordo ou convenção coletiva de trabalho.

Esse caminho foi abandonado e em seu lugar chegou-se à conclusão de que seria melhor mudar o art. 618 da CLT, texto que tinha a seguinte redação: “As empresas e instituições que não estiverem incluídas no enquadramento sindical a que se refere o art. 577 desta Consolidação poderão celebrar Acordos Coletivos de Trabalho com os Sindicatos representativos dos respectivos empregados, nos termos deste Título”. Esse dispositivo desatualizou-se. Com a extinção da Comissão de Enquadramento Sindical do Ministério do Trabalho e Emprego tornou-se inútil. O aproveitamento do número do artigo – 618 – foi uma questão meramente prática de continuidade de textos da CLT incluídos no Título “Das Convenções Coletivas de Trabalho” para preservar a sua sequência.

A proposta de modificação do texto em questão foi a seguinte:

“Art. 618. As condições de trabalho ajustadas mediante convenção ou acordo coletivo prevalecem sobre o disposto em lei, desde que não contrariem a

Constituição Federal e as normas de segurança e saúde do trabalho”.

No meio sindical e parlamentar houve apoios e críticas chegando quase a uma situação de confronto. Na Câmara dos Deputados o texto passou por modificações com a introdução de novas limitações opostas à liberdade de negociação coletiva que oferecia.

Foi aprovada a seguinte proposta, enviada para o Senado Federal:

“Projeto de lei n. 5.483, de 2001. Altera o art. 618 da Consolidação das Leis do Trabalho.

O Congresso Nacional decreta:

Art. 1º. O art. 618 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-lei n. 5.452, de 10 de maio de 1943, passa a vigorar com a seguinte redação:

“Art. 618. Na ausência de convenção ou acordo coletivo firmados por manifestação expressa da vontade das partes e observadas as demais disposições do Título VI desta Consolidação, a lei regulará as condições de trabalho.

§ 1º A Convenção ou acordo coletivo, respeitados os direitos trabalhistas previstos na Constituição Federal, não podem contrariar lei complementar, as Leis n. 6.321, de 14 de abril de 1976, e n. 7.418, de 16 de dezembro de 1985, a legislação tributária, a previdenciária e a relativa ao Fundo de Garantia do Tempo de Serviço – FGTS, bem como as normas de segurança e saúde do trabalho.

§ 2º Os sindicatos poderão solicitar o acompanhamento da central sindical, de confederação ou federação a que estiverem filiados quando da negociação de convenção ou acordo coletivo previstos no presente artigo”.

E. O direito de greve

Quanto à greve, a partir de 1900, quando o sistema político caracterizava-se pela ideia liberal, exerceu-se como uma liberdade dos trabalhadores, sem leis que a restringissem ou a disciplinassem.

Como já foi mostrado, nos primeiros anos da República as greves eram esporádicas, visando, na maioria das vezes, melhores salários

e redução da jornada diária de trabalho. Porém, no começo do século acentuaram se, inclusive no Rio de Janeiro.

A partir de 1937 foi declarada, pela Constituição, recurso nocivo ao interesse social e prejudicial à economia, como nas concepções que consideram a greve como delito. Com a Constituição de 1946 foi reconhecida como direito dos trabalhadores.

A Constituição de 1967 e a Emenda Constitucional de 1969 seguiram essa diretriz, porém introduzindo limitações, em especial quanto à paralisação das atividades essenciais e serviços públicos. A Constituição Federal de 1988, art. 9º, é mais liberal e declara: "É assegurado o direito de greve, competindo aos trabalhadores decidir sobre a oportunidade de exercê-lo e sobre os interesses que devam por meio dele defender". Por outro lado, o art. 9º dispõe: "A lei definirá os serviços ou atividades essenciais e disporá sobre o atendimento de necessidades inadiáveis da comunidade" e, também, que "os abusos cometidos sujeitam os responsáveis às penas da lei".

Desse modo, a greve é uma garantia coletiva constitucional; a oportunidade do seu exercício e os interesses através dela defendidos são aqueles definidos pelos trabalhadores, que devem fazê-lo de modo abusivo, mantendo, nas atividades essenciais, o atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade. Regulando o preceito constitucional, a Lei n. 7.783, de 24.6.89, estabeleceu as disposições que passaram a garantir o exercício do direito de greve e a coibir o abuso, fixando um procedimento que exige dos sindicatos:

- a) a obrigatória tentativa de negociação, uma vez que a lei não autoriza o início da paralisação a não ser depois de frustrada a negociação;
- b) a deliberação em assembleia geral convocada pela entidade sindical e à falta de entidade sindical a assembleia dos trabalhadores interessados que constituirão uma comissão para representá-los, inclusive, se for o caso, perante a Justiça do Trabalho;
- c) o aviso ao empregador, com antecedência mínima de 48 horas ampliadas para 72 horas nas atividades essenciais sendo, nestas, obrigatório o anúncio da

greve para conhecimento dos usuários desses serviços com a mesma antecedência.

Durante a greve, são assegurados aos grevistas:

- a) o emprego de meios pacíficos tendentes a persuadir ou aliciar os trabalhadores a aderirem à greve, de modo que o piquete é permitido quando não violento;
- b) a arrecadação de fundos e a livre divulgação do movimento.

É vedado à empresa adotar meios para forçar o empregado ao comparecimento ao trabalho, bem como capazes de frustrar a divulgação do movimento. Os grevistas não podem proibir o acesso ao trabalho daqueles que quiserem fazê-lo. É vedada a rescisão do contrato de trabalho durante a greve não abusiva, bem como a contratação de trabalhadores substitutos. Os salários e demais obrigações trabalhistas serão regulados por acordo com o empregador.

Durante a greve, o sindicato ou a comissão de negociação, mediante acordo com a organização sindical patronal ou a empresa, manterá em atividade equipes de empregados com o propósito de assegurar os serviços cuja paralisação resultar em prejuízo irreparável, pela deterioração irreversível de bens, máquinas e equipamentos, bem como a manutenção daqueles essenciais à retomada das atividades da empresa quando da cessação do movimento. Não havendo acordo, é assegurado ao empregador, enquanto perdurar a greve, o direito de contratar diretamente os serviços necessários para esse fim.

Nos serviços essenciais a greve não é proibida. É submetida a algumas regras especiais.

Esses serviços são os seguintes:

- a) tratamento e abastecimento de água, produção e distribuição de energia elétrica, gás e combustíveis;
- b) assistência médica e hospitalar;
- c) distribuição e comercialização de medicamentos e alimentos;
- d) serviços funerários;

- e) transporte coletivo;
- f) captação e tratamento de esgoto e lixo;
- g) telecomunicação;
- h) guarda, uso e controle de substâncias radioativas, equipamentos e materiais nucleares;
- i) processamento de dados ligados a serviços essenciais;
- j) controle de tráfego aéreo;
- l) compensação bancária.

Nesses serviços, o aviso prévio ao empregador é de 72 horas e é obrigatório aos sindicatos, de comum acordo com o empregador, garantir a prestação dos serviços indispensáveis ao atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade assim consideradas aquelas que, se não atendidas, coloquem em perigo iminente a sobrevivência, a saúde ou a segurança da população

A greve é um direito, mas o abuso desse direito sujeita os responsáveis às penas da lei. O conceito de abuso identifica-se, por força da lei, com o de descumprimento de exigência da lei, bem como a manutenção da greve após acordo ou decisão judicial, salvo se a finalidade da paralisação é exigir o cumprimento de norma legal convencional ou quando a superveniência de fato novo venha modificar substancialmente a relação de trabalho. A responsabilidade pelos atos abusivos é apurada segundo a lei trabalhista, civil e penal.

O Ministério Público pode requisitar a abertura de inquérito e processar criminalmente aqueles que praticaram ilícitos penais. O empregador pode, no caso de abuso, despedir por justa causa. O sindicato é passível de responder por perdas e danos. O locaute, que é a paralisação das atividades pelo empregador para frustrar negociação coletiva ou dificultar o atendimento de reivindicações dos trabalhadores, é vedado pela lei.

Diminuiu o número de greves no Brasil em 1997 estimando-se o declínio em cerca de 35% e as causas relacionaram-se com o desemprego, à atitude defensiva dos sindicatos na defesa dos postos de trabalho, a estabilização da economia com reflexos no

ganho do trabalhador e ao aumento das negociações coletivas embora não se disponha de um número exato do seu total no País.

F. A representação dos trabalhadores no local de trabalho

Além do sindicato, outras formas de representação dos trabalhadores podem existir. Há representações não sindicais dos trabalhadores nas respectivas empresas, com ou sem a participação sindical. As bases da representação dos trabalhadores na empresa foram introduzidas pela Constituição Federal, art. 11, segundo o qual, “nas empresas de mais de duzentos empregados é assegurada a eleição de um representante destes com a finalidade exclusiva de promover-lhes o entendimento direto com os empregadores”.

Não há uma incompatibilidade estrutural capaz de desautorizar a representação dos trabalhadores de uma empresa, eleita pelos interessados diretos e com alguns poderes perante a direção da companhia. Esse organismo não significou o esvaziamento do sindicato, mesmo porque a tendência manifesta é a da dualidade de representações na empresa com uma adequada divisão de competências que se reúnem para alguns fins maiores.

Há, isto sim, princípios fundamentais diferentes que inspiram os dois organismos. Os órgãos não sindicais de trabalhadores na empresa podem conduzir as suas ações segundo uma ideologia de harmonia e colaboração com o empregador. Já o sindicato sofre uma natural tendência para agir de acordo com uma ideologia de conflitos, de oposição e de luta permanente através de seguidas confrontações com a empresa. Estamos diante de duas concepções fundamentais básicas, das quais resultam dois tipos diferentes de experiências, compatíveis que são.

Sob esse prisma, são observadas as diretrizes com o objetivo de dar cumprimento à Convenção n. 135 (1971) e à Recomendação n. 143, (1971), ambas da Organização Internacional do Trabalho – OIT, sobre a proteção dos trabalhadores na empresa.

Em linhas gerais, as normas aprovadas referem-se aos temas a seguir enumerados:

a) a garantia de uma proteção eficaz aos representantes dos trabalhadores na empresa, contra todo ato que possa prejudicá-los, compreendendo a dispensa motivada por sua condição de representante, sua filiação sindical ou sua participação em atividades sindicais pautadas pela observância da lei;

b) a preservação dos meios necessários para que na empresa os representantes dos trabalhadores possam desempenhar sem embaraços as suas normais atribuições, rápida e eficazmente;

c) a observação de que, quando há representantes sindicais e não sindicais, devem ser tomadas medidas para que a presença destes últimos não se exercite de forma a debilitar a situação dos sindicatos interessados ou de seus representantes e se desenvolva de modo a fomentar a colaboração entre os dois tipos de representantes.

O sindicato, mesmo quando interfere diretamente na representação não sindical dos trabalhadores, mantém os seus mecanismos próprios de penetração na empresa. Não há, no sistema brasileiro, sindicato de trabalhadores de uma determinada empresa uma vez que a base territorial mínima é o Município. Mas sempre houve, nos estabelecimentos, mesmo antes de 1988, trabalhadores exercendo uma liderança interna e com influência do sindicato. A representação dos trabalhadores desempenhou quatro funções bem definidas. Primeiro, pleitear salários e melhores condições de trabalho em nome daqueles que representa, embora somente ao sindicato é atribuída a autorização legal para assinar os acordos salariais e não salariais mesmo em nível de empresa; segundo, promover a filiação dos trabalhadores no sindicato; terceiro, ajudar a cobrar as contribuições sindicais; e quarto, manter a comunicação entre o sindicato e seus associados.

A representação dos trabalhadores na empresa tem como principal finalidade promover o entendimento entre os empregados e a empresa. Estudo de Efrén Córdova e Julio Lobos mostra que há razões de ordem ética inspiradoras da sua concepção, a interpretação e plena realização do trabalhador na organização para a qual presta serviços; de ordem econômica, o aumento de

produtividade possível com o clima harmonioso em que se desenvolvam as relações trabalhistas; e de natureza sociopolítica, a participação das pessoas no processo de decisões sobre as coisas que as afetam.

As formas de representação dos trabalhadores na empresa são tanto coletivas como individuais. Quanto ao tipo de órgão, a representação é colegiada, quando estruturada como conselhos, comissões ou comitês de empresa; e individual, quando se faz através de delegados ou, simplesmente, representantes.

Quanto aos representados, há representações sindicais – ex.: seções sindicais –, representações não sindicais e representações mistas, conforme dela façam parte sindicalizados e não sindicalizados.

Quanto à natureza da representação, a mais ampla forma, a co-gestão, que é a participação dos trabalhadores na administração da empresa, é prevista pela Constituição Federal mas não há correspondência prática com tal disposição legal nem lei regulamentadora do preceito constitucional; há outras formas participativas menos amplas, como a participação em órgãos destinados à proteção da vida, saúde e integridade física do trabalhador, como as Comissões Internas de Prevenção de Acidentes do Trabalho – CIPAs no Brasil.

Representação e participação dos trabalhadores na empresa são conceitos correlatos mas não identificáveis, porque pode haver participação sem representação. A participação se faz através de três modos básicos. Primeiro, a participação dos trabalhadores na gestão da empresa, também denominada co-gestão, que é a participação na administração da empresa, prevista pela Constituição Federal. Segundo, a participação dos trabalhadores nos lucros da empresa, igualmente princípio constitucional. Terceiro, a participação dos trabalhadores no capital da empresa, que se faz mediante o acionariado, isto é, a distribuição de ações. O acionariado é individual quando as ações são individualmente distribuídas aos empregados; coletivo quando as ações são confiadas ao grupo como um todo; e de sociedade quando há uma

sociedade de trabalhadores que adquire as ações da empresa. Há uma outra forma que leva também à participação: a formação de cooperativas.

Há representações especiais, para determinados fins. Além da CIPA – Comissão Interna de Prevenção de Acidentes a lei prevê Comissões Mistas de Consulta e Colaboração no plano da empresa – pouco encontradas – e, de modo espontâneo, CCQS – Círculos de Controle de Qualidade que têm por finalidade canalizar a força de trabalho na direção da melhoria da qualidade dos produtos.

A representação dos trabalhadores na empresa, embora não muito difundida, tem produzido efeitos de várias ordens e que são enumerados em seguida:

a) sobre a Justiça do Trabalho, reduzindo o número de processos judiciais, uma vez que permite a solução de questões na própria empresa;

b) sobre os conflitos coletivos, atuando como forma de diálogo na empresa para impedir a repercussão do conflito na vida da sociedade;

c) sobre a estrutura da empresa, tornando-a democrática e social;

d) sobre a fiscalização trabalhista pela Delegacia Regional do Trabalho, uma vez que os órgãos de representação na empresa mantêm-se atentos contra o descumprimento da lei;

e) sobre os contratos individuais de trabalho, podendo cumprir importante função normativa e disciplinadora de direitos e deveres recíprocos dos seus sujeitos;

f) sobre o sindicato, o meio de que se vale o sindicato para penetrar na empresa foi a representação dos trabalhadores, com o que ficou valorizada a liberdade sindical e foram criados mecanismos jurídicos de sua defesa contra os comportamentos considerados antissindicais;

g) sobre o ambiente de trabalho, uma vez que a representação dos trabalhadores vela melhor pela vida, integridade física, saúde dos trabalhadores e prevenção contra acidentes de trabalho;

h) sobre as condições salariais, porque os problemas de salários são mais bem resolvidos quando as partes levam em consideração, mediante negociação, entendimentos depois formalizados pelo sindicato, as peculiaridades de cada empresa e sua suficiência econômica.

G. O atual contexto econômico e histórico

O Brasil é uma República Federativa constituída da União, dos Estados-membros e dos Municípios com uma população, segundo dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (1997) de 159.636.413 (cento e cinquenta e nove milhões seiscentos e trinta e seis mil e quatrocentos e treze) habitantes e uma força de trabalho de 73.120.101 (setenta e três milhões cento e vinte mil e cento e uma) pessoas economicamente ativas das quais 68.040.206 (sessenta e oito milhões quarenta mil e duzentas e seis) pessoas ocupadas e 5.079.895 (cinco milhões setenta e nove mil e oitocentos e noventa e cinco) desocupadas.

Em sua economia iniciou-se em 1964 um período de indexação salarial caracterizado pela intervenção do Estado com a fixação de diretrizes legais de recomposição do salário real médio através de Decretos do Poder Executivo nos quais foram estabelecidos índices obrigatoriamente aplicáveis aos salários de todos os trabalhadores no País, em períodos máximos anuais, coincidentes com a data-base de cada categoria profissional.

A política econômica-salarial da época tinha por base dois princípios fundamentais. Primeiro, a correção salarial periódica segundo a qual o valor dos salários sofreria atualizações destinadas a acompanhar a elevação do custo de vida. Segundo, o princípio da fixação oficial de um índice básico de reajustamento – denominado inicialmente INPC – Índice Nacional de Preços ao Consumidor substituído por outros índices ao longo de trinta anos⁽⁵⁾ –, de modo que as negociações coletivas salariais tinham por objetivo principal unicamente a formalização do índice oficial para efeito de aplicação nos salários de todos os empregados da empresa ou da categoria. À falta do instrumento formal da convenção coletiva, cabia ao

sindicato ingressar com ação coletiva perante a Justiça do Trabalho, representando todos os membros da categoria profissional, sócios ou não do sindicato, que através de sentença promovia a mesma aplicação. Em ações individuais –, promovidas quer pelo sindicato como pelo trabalhador interessado – eram cobradas as diferenças salariais devidas pelas empresas descumpridoras dos reajustes automáticos.

Em 1964 o INPC foi de 92,9% acentuando-se grande tensão de aumentos de salários, mais fortes em algumas categorias profissionais como as dos portuários, ferroviários, marítimos e bancários o que levou o Estado, através do Programa de Ação Econômica do Governo – PAEG a promover uma política intervencionista e disciplinadora objetivando a manutenção do salário real médio iniciando-se uma série de leis e de Planos Econômicos⁽⁶⁾ que não alcançaram o objetivo da valorização dos salários reais e promoveram elevado número de processos judiciais de cobrança de diferenças salariais nos mesmos previstos refletindo-se nos Tribunais de Trabalho que ficaram congestionados com a grande demanda sindical sem maior proveito para os assalariados tendo em vista que os aumentos salariais concedidos eram em poucos meses desvalorizados pela elevação dos preços e o aumento da inflação.

Como ocorreu em toda a América Latina passou por transformações, principalmente à partir de 1994, assinaladas pela redução considerável da inflação depois que foram modificadas as políticas adotadas pelo Governo inclusive quanto às relações de trabalho e sindicais com os efeitos do Plano Real⁽⁷⁾ que trouxe queda de inflação e aumento do poder aquisitivo da população, especialmente de baixa renda. De 1981 a 1993 a renda *per capita* havia caído 5% e nos últimos três anos aumentou 9% em decorrência de um crescimento anual médio de 4,4%. A venda de eletrodomésticos elevou-se em 66% de 1994 a 1997. O Produto Interno Bruto cresceu 13% nos últimos três anos e a inflação mensal caiu de 40% para 0,55% de junho de 1995 para maio de 1997⁽⁸⁾.

O Plano Real baseou-se em três pontos: equilíbrio fiscal, desindexação geral e âncora cambial, o primeiro ainda não atingido embora crescentes os esforços nesse sentido, em especial após a crise dos Países asiáticos em fins de 1997 e que levou o Governo a adotar medidas de contenção de gastos e elevação dos impostos, o segundo conseguido com a liberação dos preços e salários e a introdução de uma economia de competição entre as empresas com abertura das importações como forma de contenção das altas dos preços internos dos produtos, a terceira com uma política de aproximação do real ao dólar americano com certos cuidados dentre os quais a adoção de patamares máximos e mínimos para a variação cambial com a gradativa desvalorização do real diante do dólar como forma de evitar a supervalorização artificial da moeda.

Essas modificações resultaram não apenas das medidas econômicas instituídas mas, também, das transformações políticas. À partir de 1964 instaurou-se um período de governos militares que abalaram a normalidade democrática com a centralização do poder político no Executivo, o funcionamento debilitado do Legislativo e a edição de atos institucionais e outras normas impostas à nação, com fortes características autoritárias, a suspensão de direitos políticos, a supressão das eleições para escolha dos governantes e a intervenção nos sindicatos, muitos dos quais tiveram suas diretorias destituídas e substituídas por agentes do Governo que passaram a exercer a sua administração, quadro que só mudou depois de 1985 e com o gradativo retorno de políticas democráticas e eleições para escolha dos governantes, processo atualmente consolidado e que redefiniram a história do País.

Da abertura político-econômica e com o crescimento da internacionalização, solidificou-se a integração regional como decorrência de ideias que já existiam desde Simón Bolívar, as discussões na Conferência de Punta del Leste (1961), a Aliança para o Progresso, o documento "Proposiciones para la Creación del Mercado Comum Latinoamericano" (1964), o Tratado de Montevideú (1960), e que depois de longa evolução tornaram possível o Mercosul – Mercado Comum do Sul, fruto do Tratado de

Assunção firmado em 26 de março de 1991 entre Argentina, Brasil, Paraguai e Uruguai e que entrou em vigor em 29 de novembro do mesmo ano, inserindo dentro das experiências latino-americanas anteriores como a Associação Latinoamericana de Livre Comércio – ALALC e a Associação Latinoamericana de Integração – ALADI, sendo o Mercosul hoje realidade inafastável como processo de formação e consolidação de um mercado comum em fase de união aduaneira implicando na adoção de políticas de livre comércio e estabelecimento de uma tarifa externa comum. O Mercosul estimulará a atuação sindical em níveis geográficos mais amplos do que os restritos ao espaço territorial de cada País que o integra com um movimento sindical unificado em nível regional com o objetivo de discutir os problemas trabalhistas comuns resultantes da integração econômica regional.

Desenvolveu-se o Programa Nacional de Privatização das empresas estatais iniciado já em 1981 quando foi criada uma Comissão de Privatização, ampliada para Comissão Interministerial tornando-se, em 1990, um programa efetivo e estruturado para cumprimento a longo prazo. Houve um fenômeno de grande crescimento de empresas estatais de 1973 a 1981 durante os governos militares, paradigma de centralização da economia no Estado. Entre as quinhentas maiores empresas brasileiras, em 1981, as estatais representavam 33,6% do total de vendas, percentual que baixou para 24,8. O crescimento das empresas estatais refletiu-se não apenas sobre a economia do País mas, também, sobre as relações de trabalho e o movimento sindical.

As administrações rotatórias das empresas estatais nem sempre resistiram aos pleitos internos dos trabalhadores que conquistaram níveis de condições de trabalho acima do mercado, pela negociação coletiva em nível de empresa e através do uso dos regulamentos internos de pessoal como forma de oficialização dessas vantagens. Muitas empresas tornaram-se economicamente inviáveis e com obrigações acima dos padrões de equilíbrio em comparação com as empresas privadas. O sindicalismo de operários transformou-se em corporativista de defesa dessas conquistas o que provocou

dissenções dentro do próprio movimento sindical diante da diversidade de interesses dos operários e empregados das empresas privadas e dos funcionários das estatais.

A privatização das empresas estatais, federais e dos Estados-membros, foi a política adotada pelo Governo para enfrentar problemas dessa natureza, entre outros de desequilíbrio orçamentário entre receita e despesas, atingindo grandes empresas públicas de diversos setores dentre as quais a Cosipa e Açominas do setor siderúrgico ampliando-se, entre outros, para o setor energético, o setor de telecomunicações e segmentos do setor financeiro, com implicações nas relações de trabalho e sindicais resultantes da transferência da propriedade das empresas, corte de pessoal excedente, defesa da situação antes existente pelos órgãos de representação dos trabalhadores, as vezes até com protestos violentos que, todavia, não impediram a continuidade do programa.

Há uma certa relação entre forças políticas e movimento sindical na medida em que a oposição ao Governo é feita principalmente pelo Partido dos Trabalhadores que tem como braço sindical a CUT – Central Única dos Trabalhadores, fundada em 28 de agosto de 1983 no setor das empresas de automóveis da Grande São Paulo e que desde a sua fundação contou com o apoio de setores do funcionalismo público hoje afetado pelas reformas da economia e as privatizações das empresas estatais. Por outro lado, a FS – Força Sindical, que divide com a CUT a hegemonia da representação sindical, inclusive no setor automobilístico, mas que não conta com a representação dos funcionários públicos, mantém uma posição de neutralidade perante o Governo, apoiando-o ou criticando-o de acordo com a natureza de cada iniciativa governamental segundo uma política sindical de cooperação e não de invariável contestação.

Em 1996, embora tendo a economia crescido 2,9% o País perdeu 1,6 milhão de empregos no ano. Desde que o Brasil voltou a ter presidentes civis – março de 1985 – foram criados 2,569 milhões de empregos formais. Nesse período a PEA – População Economicamente Ativa teve acréscimo de 15 milhões de pessoas o

que importa em um número total de 75 milhões de pessoas consideradas integrantes da força de trabalho em 1997⁽⁹⁾.

A taxa de desemprego brasileira está abaixo de 6% ao ano, o mercado de trabalho tem alto nível de informalidade e o setor no qual é acusada a maior queda do número de empregos é a indústria, principalmente em São Paulo. Os sindicatos passaram a ter uma política defensiva dos empregos e uma central sindical, a Força Sindical, negociou no setor da indústria de automóveis, a redução da jornada e trabalho e dos salários em troca da preservação dos empregos mediante um acordo-padrão com adesões descentralizadas por empresas e sindicatos aderentes. A mesma Central propôs ao Governo projeto de lei pelo mesmo enviado ao Congresso Nacional, para instituição de um tipo especial de contrato de trabalho temporário pelo prazo máximo de dois anos com redução de algumas vantagens trabalhistas, permitido apenas para a admissão de um percentual de 20% do total dos trabalhadores de cada empresa, acima do seu quadro fixo, portanto um contrato de trabalho para aproveitar desocupados que vierem a ser admitidos pelas empresas e que o Congresso Nacional transformou em lei.

O custo do trabalho industrial médio na indústria corresponde a US\$ 5,90/hora e na indústria química US\$ 25,90/hora. Cerca de 20% dos nossos trabalhadores ganham menos de um salário mínimo que equivale a cerca de US\$ 105 mensais. Outros 20% recebem entre US\$ 106 e US\$ 210. Outros 13% ganham entre US\$ 211 e US\$ 315 mensais. Portanto, mais da metade dos brasileiros percebem salários abaixo de US\$ 320 mensais. Os salários variam entre as regiões. Nas regiões metropolitanas a média salarial é de US\$ 668 o que com os encargos sociais se transforma em custo de US\$ 1.180 mensais. Na indústria de transformações o custo é mais elevado – cerca de 10%. O salário médio dos horistas da Volkswagen com os encargos sociais se eleva para um custo de US\$ 2.400 mensais por trabalhador. O valor médio geral dos salários em todos os setores econômicos corresponde a US\$ 2,80/hora segundo

o Dieese – Departamento Intersindical de Estatísticas e Estudos Sócio-Econômicos – órgão dos sindicatos.

Um dos efeitos do Plano Real foi a modificação do sistema de reajustes salariais coletivos, antes, como se viu, indexado aos índices oficiais promulgados pelo Governo. Esses reajustes passaram a resultar da livre negociação de salários entre os sindicatos e as empresas e não mais de uma escala automática e geral, prática ainda recente havendo divergências quanto aos seus efeitos no salário real, para alguns impactado por algumas perdas, para outros valorizado com a queda da inflação. As negociações coletivas direcionaram-se menos para o aumento dos salários e mais para a participação dos trabalhadores nos lucros ou resultados das empresas e para esse fim muito contribuiu a Constituição Federal de 1988 que desvinculou esses valores dos salários. Desse modo, com os pagamentos efetuados à esse título sem as incidências dos encargos que pesam sobre os salários, houve vantagens, tanto para as empresas como para os assalariados, na negociação de planos com esse objetivo que cresceram em 1997 e 1998, em especial nas cidades de maior concentração industrial como São Paulo.

O período contemporâneo (1998) é de transformações na organização sindical brasileira para o fim de afastar o resíduo legislativo corporativista que ainda pesa no sistema, apesar dos avanços promovidos pela Constituição de 1988.

Para esse fim, é necessária a atuação do Congresso Nacional para revogar ou derrogar a Consolidação das Leis do Trabalho – Decreto-lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943 –, em especial quanto a diversos pontos.

A organização sindical brasileira está passando por sensíveis modificações que se destinam a dotá-la de maior autonomia perante o Estado, segundo o princípio da liberdade sindical preconizado pela Convenção n. 87, da Organização Internacional do Trabalho e parcialmente absorvido pela Constituição Federal de 1988, art. 8º. Dentre esses princípios destacam-se a liberdade de fundação de sindicatos, respeitada a regra do sindicato único por

categoria e base territorial e, de modo mais amplo, a proibição constitucional de interferência ou intervenção do Poder Público na organização sindical, limitativa, portanto, da ingerência estatal na administração das entidades sindicais.

Apesar das alterações que foram introduzidas na Lei Maior, a Consolidação das Leis do Trabalho não foi modificada para adequar-se ao novo modelo instituído a partir de 1988, o que somente será possível com a revogação expressa de diversos dos seus dispositivos que não foram recepcionados ou são incompatíveis com as novas regras constitucionais, vigentes apesar da sua total ineficácia. Com efeito, a organização sindical brasileira tal como é regida pela Consolidação, remonta ao ano de 1939 – imposta que foi pelo Decreto-lei n. 1.402 – salvo derrogações secundárias, é a mesma do período corporativista no qual foi visível a fisionomia publicística dos sindicatos e evidente a autoritária forma pela qual o Ministério do Trabalho com os mesmos se relacionava, com o respaldo da legislação, a mesma que agora se quer ver revogada.

Os pontos que estão sendo analisados para substituição, são os seguintes:

1) registro, reconhecimento, pelo Ministério do Trabalho e requisitos para funcionamento de associações profissionais, transmissão de bens e sua transformação em sindicatos;

2) deveres dos sindicatos impostos por lei;

3) base territorial de sindicatos;

4) atribuição, pelo Ministério do Trabalho e Emprego, de investidura sindical, ainda prevista em lei embora não mais desempenhada pelo Estado;

5) concessão e cassação de carta sindical pelo Ministro do Trabalho, igualmente prevista na legislação mas não praticada pelo Estado;

6) condições para funcionamento dos sindicatos;

7) órgãos internos, administração de sindicatos e número de diretores e membros do Conselho Fiscal;

8) eleições sindicais;

9) assembleias sindicais e recurso contra deliberações das mesmas, das diretorias e do conselho fiscal para o Ministro do Trabalho, atualmente submetidas diretamente à solução jurisdicional;

10) livro de registro do sindicato;

11) intervenção do Ministro do Trabalho em entidades sindicais ainda admitida pela lei embora não mais efetivada pelo Estado;

12) tipos de entidades sindicais de segundo grau uma vez que as Centrais sindicais não são previstas pelo sistema legal;

13) requisitos para criação de confederações;

14) pedido de reconhecimento das confederações;

15) CES – Comissão de Enquadramento Sindical, desativada pelo Ministério do Trabalho e que tinha a incumbência de rever o quadro das categorias econômicas e profissionais;

16) isenções tributárias para sindicalizados;

17) aplicação da receita do sindicato;

18) alienação de imóveis, instruções do Ministério do Trabalho sobre elaboração de orçamento e escrituração das operações de ordem financeira de entidades sindicais;

19) tipificações, como peculato, da malversação e dilapidação de bens das entidades sindicais;

20) penalidades, afastamento e destituição de dirigentes sindicais pelo Ministério do Trabalho, não mais efetivada pelo Ministério do Trabalho;

21) proibição de atividades econômicas exercidas pelas entidades sindicais;

22) proibição da filiação de entidades sindicais a organizações internacionais;

23) criação de federação;

24) sindicatos de empresas industriais do tipo artesanal;

25) sindicalização de servidores do Estado e entes paraestatais, permitida pela Constituição Federal mas não regulamentada pela legislação ordinária.

Uma das proibições da Constituição Federal de 1988, art. 8º, I, a da exigência de autorização do Estado para a fundação de sindicatos, revoga as regras consolidadas sobre a matéria, segundo as quais cabia ao Ministério do Trabalho autorizar, mediante pedido de reconhecimento e concessão de carta sindical, a investidura sindical, inclusive a transformação de associações profissionais em sindicatos desde que preenchidos determinados requisitos exigidos pela legislação, o que não mais se justifica. As associações profissionais, que eram um estágio prévio obrigatório a ser cumprido por uma associação profissional que pretendesse ser reconhecida futuramente como sindicato, não são mais uma condição para que o sindicato venha a ser criado. A lei não pode exigir essa autorização que, no entanto, é mantida, bastando, desde logo, para que o sindicato passe a ter existência legal, o registro no órgão competente, com o que perderam a eficácia todos os dispositivos consolidados sobre as referidas associações não sindicais.

Dispondo a Constituição, art. 8º, II que cabe aos trabalhadores definir a base territorial do seu sindicato, que será no mínimo municipal, não pode a Consolidação atribuir ao Ministério do Trabalho essa função, bem como é inoperante a autorização, pela lei, de sindicatos distritais uma vez que a base mínima permitida pela Carta Magna é a municipal.

Dentre os princípios que tiveram maiores reflexos e impactos na Consolidação está a proibição de interferência e intervenção do Poder Público na organização sindical, declarado pelo art. 8º, I, que afeta a ingerência do Ministério do Trabalho não só na definição das modalidades e níveis de entidades sindicais que podem existir, mas, também, nos tipos de órgãos internos que cada entidade pode ter, temas que se tornaram da alçada de cada sindicato, na conformidade dos respectivos estatutos, e que não podem mais ser padronizados pelo Estado, inclusive quanto aos processos eleitorais internos, também, agora atribuídos ao nível exclusivo dos sindicatos de acordo com as regras aprovadas pelas suas assembleias. O mesmo ocorre com o número de dirigentes dos órgãos integrantes

da administração sindical, tema que não deve ser confundido com o número de dirigentes com estabilidade sindical.

O mesmo princípio afasta a possibilidade de aplicação, pelo Ministro do Trabalho, de penalidades sobre sindicatos, seus dirigentes e representantes, como fechamento de sindicatos, federações e cassação de cartas de confederações, suspensão e destituição de dirigentes sindicais, nomeação de Junta Interventoras para administrar entidades sindicais cujos dirigentes foram destituídos.

Impede, também, a intervenção do Ministério do Trabalho na gestão financeira, administração orçamentária, aplicação da receita e alienação de bens das entidades sindicais, como, ainda, a proibição do exercício de atividades econômicas pelas mesmas.

Não mais se justifica a tipificação, como peculato, dos atos de malversação e dilapidação do patrimônio do sindicato pelos seus dirigentes. Pressupõe um sindicalismo de direito público e os dirigentes sindicais como funcionários da Administração Pública já que a referida infração penal é privativa de funcionários públicos.

Finalmente, como outro efeito da Constituição de 1988, já implementado pelo Ministério do Trabalho, é a extinção da CES – Comissão de Enquadramento Sindical que tinha a seu cargo a revisão periódica do quadro de atividades econômicas e profissões, atuação que está prejudicada e já não mais é exercida, uma vez que não podendo o Poder Público interferir na organização sindical ficaram prejudicadas as atribuições desse órgão.

O Ministério do Trabalho e Emprego deixou de exercer o controle sobre os sindicatos como pessoas jurídicas de direito privado que são e as suas antigas funções, que não podem mais ser exercidas, não significam que o movimento sindical é autônomo a ponto de não estar submetido a nenhum tipo de controle. Ao contrário, como qualquer outra pessoa jurídica, responderá pelos seus atos abusivos perante a jurisdição exercida pelo Poder Judiciário perante o qual todas os conflitos de direitos e interesses e deliberações de assembleias sindicais antes decididos pelo Ministro do Trabalho agora solucionados.

Enfim, as propostas, em estudos no Ministério do Trabalho e Emprego e apresentadas pelas entidades sindicais, destinam-se a afastar do sistema legal o atrelamento do sindicato ao Estado para que se completem as modificações espontâneas e que em parte contaram com o respaldo da Constituição Federal de 1988, mas ainda não completadas, visando dar ao Brasil um sindicalismo democrático, de negociação coletiva e atento às transformações decorrentes do avanço tecnológico, da economia de mercado e em defesa do aumento do número de postos de trabalho.

H. A legalização das Centrais em 2008

As Centrais Sindicais foram legalizadas. Sob o aspecto jurídico, é uma etapa nova que começam a percorrer, uma vez que até agora a sua existência vinha sendo apenas institucional, já que não havia uma legislação que as incluísse em nosso ordenamento jurídico.

A legalização deu-se mediante a Lei n. 11.648, de 2008, que entrou em vigor na data da sua publicação – 1º.4.2008 – precedida de exposição de motivos com destaque para os seguintes principais aspectos:

a) as suas atribuições, de coordenação e representação dos trabalhadores por meio das organizações sindicais a ela filiadas e a participação em fóruns, colegiados de órgãos públicos e demais espaços de diálogo social que possuam composição tripartite, nos quais estejam em discussão assuntos de interesse geral dos trabalhadores;

b) a sua criação composta por organizações sindicais de trabalhadores e a sua natureza de entidade associativa de direito privado;

c) os requisitos de representatividade autorizantes da sua criação como o número mínimo de entidades sindicais que a ela deverão filiar-se;

d) a aferição dos seus índices de representatividade pelo Ministério do Trabalho e Emprego, órgão que anualmente os divulgará com a relação das Centrais com base no número de sindicatos às mesmas filiados;

e) a recomposição de percentuais da contribuição de negociação com a parcela destinada ao financiamento das Centrais.

A exposição de motivos mostra que a nova lei resultou de entendimento entre o governo e trabalhadores para corrigir o elevado número de entidades que se apresentavam como tal sem prerrogativas e atribuições definidas. Deixa claro que não irão concorrer com os sindicatos ou comprometer as prerrogativas de negociação coletiva destes porque o seu papel será representar e articular os interesses gerais dos trabalhadores, articulando-os de modo estratégico numa ação coletiva da maior importância.

Poderão praticar o diálogo social sob outras formas, não pela pactuação de convênios coletivos de trabalho, atribuição esta que continua sem alterações em nosso sistema sindical.

Terão competência para indicar integrantes de alguns Conselhos e Colegiados de Órgãos Públicos, para desenvolver uma política comum aos interesses gerais dos trabalhadores e para uma atuação integrativa dos setores que a apoiam, tarefas de inegável relevância para o aperfeiçoamento do nosso modelo sindical.

A lei veio dar maior consistência organizativa ao sistema que estava desorganizado e que crescia desordenadamente sem qualquer possibilidade de controle, o que, para nosso país, foi um mal e um exemplo de que a liberdade sindical é um princípio a ser cultivado, mas nunca de forma que possibilite uma experiência igual a que tivemos e que nos deixou clara a conclusão de que a autonomia absoluta pode levar a uma situação que a partir de certo ponto passa a negar o próprio fim a que se destina.

Basta esta relação de entidades que se intitulam Centrais para ficar claro o tamanho do problema: Associação Coordenação Nacional de Lutas do Estado de Minas Gerais, Associação Estadual de Sindicatos Social-Democratas de São Paulo, Associação Nacional dos Sindicatos Social-Democratas, Central Autônoma de Trabalhadores – CAT, Central Nacional Democrática Sindical, Central Nacional dos Motociclistas – CNM, Central Nacional dos Trabalhadores – CNT, Central Geral dos Trabalhadores do Brasil – CGTB, Confederação Geral dos Trabalhadores – CGT, Coordenação

Nacional de Lutas – CONLUTAS, Central Única dos Trabalhadores – CUT, Força Sindical – FS, Intersindical da Orla Portuária do Espírito Santo, Nova Central Sindical de Trabalhadores – NCST, Polo Sindical da Região do Livramento, União Geral dos Trabalhadores – UGT, União Nacional Sindical-Unidade do Estado de Minas Gerais, União Sindical Brasileira (USB) Brasil, União Sindical Independente (Fonte: Ministério do Trabalho e Emprego).

Qual será o destino dessas entidades?

O mesmo até agora, meras associações sem os recursos financeiros e poderes para indicar representantes do setor, salvo quanto às que preencherem os requisitos de representatividade sem o que não terão acesso a esses recursos e a essas atribuições. É inevitável o desaparecimento, fusões ou incorporações entre essas associações. Terão de se manter do modo como vinham fazendo até aqui, com recursos próprios. A duplicidade de associações, as representativas e as não representativas, contraria o princípio da isonomia? Decididamente não, porque a igualdade está em tratar desigualmente situações desiguais e nos países de plena liberdade sindical há aquelas que são consideradas pelo ordenamento jurídico as mais representativas e que por esse fato podem representar todo o setor, ao contrário das demais. Temos, agora, que nos acostumar com a noção de *representatividade* e não apenas de representação.

Nossos Tribunais também terão de se preparar para avaliações dessa ordem. Certamente surgirão nos casos concretos. Ressalve-se, no entanto, que não será o mesmo tipo de avaliação das disputas de representatividade entre sindicatos que pleiteiam representar uma categoria e que são resolvidas com base no princípio da unicidade sindical. As questões entre Centrais serão de impugnação de índices de representatividade, mas não de unicidade, uma vez que nosso modelo legal admite tantas Centrais quantas preenchem os requisitos da lei.

A lei é inconstitucional?

Há motivos que afastam a sua inconstitucionalidade.

Primeiro, porque o sistema brasileiro confederativo não proíbe a criação de Centrais, que se situam acima das Confederações. E onde a lei não proíbe, não é dado ao intérprete proibir. Some-se a isso o princípio da liberdade sindical previsto na Constituição de 1988 (CF, art. 8º) e que limita a criação de mais de uma organização sindical representativa de uma categoria em qualquer grau. O princípio é válido para as Confederações, Federações e Sindicatos, mas não é válido para as Centrais porque não representam uma categoria.

Segundo, porque a interpretação do art. 8º, IV aponta as fontes de custeio do sistema confederativo e não tem por fim estabelecer o modelo de organização acima das confederações. Sob essa perspectiva, pode-se dizer que os recursos financeiros previstos pela Lei Maior é que são voltados para o financiamento do sistema confederativo, mas não que sejam proibidas entidades acima das confederações.

Terceiro, pela conexão entre as Centrais e o sistema confederativo. Estamos convencidos de que há uma vinculação estreita na pirâmide, apesar da sua construção gradativa. Não há como negar a relação entre as Centrais e as organizações sindicais que estão abaixo delas nem entre os trabalhadores sócios dos sindicatos no território nacional e as Centrais. Daí ser possível dizer que as Centrais são organizações conexas ao sistema confederativo, pela sua natureza, atribuições e finalidade. São associações supracategoriais, mas o seu embrião forma-se na estrutura sindical que as suporta e nesse sentido é que se exige prova da sua consistência numérica, das categorias e bases territoriais dos sindicatos que àquelas são filiadas, como fatores de medição da sua representatividade.

Quarto, porque a legalização das Centrais em nada afeta as entidades sindicais de níveis menores, uma vez que as alterações se deram na cúpula do sistema sindical de trabalhadores sem modificar a organização que está abaixo da cúpula intercategoriais. Nada impede um modelo sindical híbrido. Exemplifique-se como o norte-americano, de unicidade sindical na empresa e pluralidade

sindical em outros níveis. O nosso modelo é híbrido também, de pluralidade sindical de cúpula e de unicidade sindical na base.

Quinto, porque toda a tendência do sindicalismo moderno é no sentido de admitir Centrais Sindicais, em outros países com esse nome ou o de Confederações ou Uniões. Com o tempo será possível sentir até que ponto as Centrais terão reflexos sobre as nossas Confederações ou se estas tenderão a se transformarem em Centrais, mas para esse fim terão de desistir da representação de uma categoria e passar a representar os interesses gerais dos trabalhadores de mais de uma categoria.

O debate maior poderá travar-se quanto ao financiamento.

Receberão 10% do total de 20% da contribuição sindical recolhida pelo Ministério do Trabalho e Emprego para custeio do FAT – Fundo de Assistência ao Trabalhador. Argumenta-se que a contribuição sindical, assim como a contribuição confederativa, tem como destinação o custeio do sistema confederativo e este termina nas Confederações.

Contra-argumente-se, todavia, que a contribuição sindical continua a ter os seus fins, o que houve foi o desdobramento da parcela destinada ao MTE e este é que abriu mão de 10% da sua receita sem invadir a parcela que é para o sistema confederativo.

O sistema de custeio das entidades sindicais ficou assim alterado: para a *Confederação* 5% (cinco por cento); para a *Central Sindical* 10% (dez por cento); para a *Federação* 15% (quinze por cento); para o *Sindicato* 60% (sessenta por cento); para a *Conta Especial Emprego e Salário* 10% (dez por cento). Não havendo sindicato nem entidade sindical de grau superior ou central sindical, a contribuição sindical será creditada, integralmente, a essa conta.

O que mudou, portanto, foi a repartição dos 20% da Conta Especial Emprego e Salário dos quais as Centrais ficaram com a metade.

O sindicato de trabalhadores indicará ao Ministério do Trabalho e Emprego a Central a que estiver filiado, como beneficiária da respectiva contribuição sindical, para fins de destinação dos

créditos. Não havendo indicação, os percentuais que lhe caberiam serão destinados à *Conta Especial Emprego e Salário*. As percentagens atribuídas às entidades sindicais de grau superior e às Centrais serão aplicadas em conformidade com o que dispuserem os respectivos conselhos de representantes ou estatutos. Os recursos a elas destinados deverão ser utilizados no custeio das atividades de representação geral dos trabalhadores decorrentes de suas atribuições legais.

Tem sustentação legal a repartição da *Conta Emprego e Salário*? Tudo dependerá da interpretação do art. 8º, IV, da Constituição, que declara:

“a assembleia geral fixará a contribuição que, em se tratando de categoria profissional, será descontada em folha, para o custeio do sistema confederativo da representação sindical respectiva, independentemente da contribuição prevista em lei.

Cabem, aqui, algumas explicações porque subsiste até hoje certa confusão de conceitos.

Para custeio das suas despesas o sindicato conta com uma principal fonte de obtenção de recursos, as contribuições pagas pelos representados e que são quatro: a *contribuição sindical* (ex-imposto sindical do art. 578 da CLT), a *contribuição confederativa* aprovada pela assembleia sindical (do art. 8º, IV da CF), a *taxa assistencial* negociada em convenções coletivas e a *mensalidade dos sócios* dos sindicatos de fundamento estatutário.

De todas, a contribuição sindical é a mais importante.

A segunda, a contribuição confederativa, tem natureza privada uma vez que sua origem é a deliberação da assembleia sindical, mas a contribuição sindical tem natureza pública porque é criada como imposto por lei e devida por todos os que exercem uma atividade descrita pelo seu fato gerador. Ambas podem ser destinadas ao custeio do sistema sindical e a questão só poderá ser bem resolvida na medida em que se reconheça a conexão entre Centrais e sistema sindical.

Foi vetado o dispositivo da lei segundo o qual as entidades sindicais teriam de prestar contas ao Tribunal de Contas. Como é um imposto, nada mais certo do que a fiscalização, pelo Tribunal, da sua utilização. Por outro lado, essa fiscalização seria inoportuna diante da proibição constitucional da interferência do Poder Público na organização sindical. As Centrais são entidades de direito privado. O veto comporta diferentes avaliações jurídicas, mas, sem nenhuma dúvida, a fiscalização é necessária.

Enquanto a contribuição sindical existir poderá ser fiscalizada pelo Estado. É o que resulta da sua natureza pública tributária. Assim, se uma parcela dela – 10% da destinada à *Conta Especial Emprego e Salário do Ministério do Trabalho e Emprego* – fica com as Centrais, estas também teriam de prestar contas dos seus gastos. Não vejo nisso nenhuma interferência do Poder Público na organização sindical, mas mera fiscalização de contas, o que pode existir quer quanto a entidades públicas quer quanto a entidades privadas. A solução está na criação de outra contribuição: a de negociação coletiva. Esta, sim, terá natureza privada porque sua origem será a autonomia privada coletiva, a pactuação entre empregadores e empregados.

Como será verificada a representatividade, por quem e com base em que dados?

Entendo que o meio mais simples é a prova, pela Central requerente, do cumprimento dos requisitos relacionados na lei.

A lei especifica os requisitos. A Central terá de demonstrar que se enquadra nos mesmos.

O primeiro requisito é a *consistência numérica* atendida com a demonstração do número de trabalhadores sócios dos sindicatos filiados à Central em todo o território nacional.

O segundo é a *abrangência territorial dos representados*, que pode ser atendida pela verificação da distribuição dos *sindicatos em regiões do País*.

O terceiro é a *abrangência categorial dos representados*, que será a constatação dos setores da atividade econômica cobertos pelos

sindicatos filiados à Central.

A consistência numérica pode ser provada pela relação informatizada e nominal dos trabalhadores sócios do Sindicato em todo o País. A abrangência territorial e a abrangência categorial, pelos estatutos dos sindicatos, registrados em Cartório. Deles devem constar, especificadamente, a base territorial e as categorias de cada Sindicato filiado à Central. É o quanto basta.

O Ministério do Trabalho e Emprego pela RAIS terá os meios suficientes para cruzamento de informações. É fora de dúvida que é cabível a discussão judicial.

São três as funções legais das Centrais:

- exercer a representação dos trabalhadores por meio das organizações sindicais a ela filiadas;

- participar de negociações em fóruns, colegiados de órgãos públicos e demais espaços de diálogo social que possuam composição tripartite, nos quais estejam em discussão assuntos de interesse geral dos trabalhadores;

- a indicação de representantes para compor os fóruns tripartites. Conselhos e Colegiados de órgãos públicos como o Conselho Curador do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (Lei n. 8.036, de 1990, art. 3º), o Conselho Nacional da Previdência Social (Lei n. 8.213, de 1991) e o Conselho Deliberativo do Fundo de Amparo ao Trabalhador (Lei n. 7.998, de 1990, art. 18, § 3º).

A indicação é um *ato compartilhado e proporcional* ao índice de representatividade de cada Central. Nada impedirá, para os mesmos fins, um acordo entre as Centrais para *indicação conjunta*.

Como dissemos, as Centrais não estão legitimadas para a negociação coletiva, o que significa que a lei não as autoriza direta e isoladamente a atuar e assinar convênios coletivos de trabalho. Desse modo, as negociações coletivas continuam sendo da competência dos Sindicatos. As Centrais poderão participar de espaços de diálogo sociais em órgãos tripartites nos quais se discutam interesses gerais de trabalhadores. Mas nada impedirá a sua participação coadjuvante em convenções coletivas, assinando-

as com os Sindicatos – nunca sozinhas – e em *pactos sociais*, estes praticados em outros países, mas não conhecidos na experiência brasileira, como mostrei em *Compêndio de Direito Sindical*.

É bom que não tenham o excesso de poderes proposto pelo Fórum Nacional do Trabalho que contrariava a regra do movimento pendular: quando um dos pratos da balança pende muito para um lado, o outro lado fica enfraquecido; as bases sindicais ficariam enfraquecidas.

A palavra fórum, no caso, não se refere aos fóruns judiciais porque estes são denominados pela lei de outro modo: Tribunais, Juízes, Varas etc. Dessa forma, o significado do referido vocábulo é o que corresponde ao seu gênero, o de espaço de diálogo social. Colegiados são órgãos integrados por diversas pessoas. Serão tripartites quando as pessoas que os integram representarem as três partes envolvidas nos debates de questões socioeconômicas, governo, trabalhadores e empresários, públicos ou não, como espaços de diálogo social de interesse geral dos trabalhadores.

As organizações sindicais optarão pela filiação em determinada Central.

A deliberação deverá ser interna e democrática, no caso dos sindicatos por meio das assembleias sindicais, no caso de Federações e Confederações por meio dos respectivos Conselhos. A lei não veda a disparidade de deliberações entre órgãos de primeiro e segundo grau da mesma categoria. O que -se quer dizer com isso é que na prática poderá um sindicato de uma categoria em determinada base territorial decidir filiar-se a uma Central, porém, outro sindicato da mesma categoria de outra base territorial poderá optar por inscrever-se em outra. Nada haverá de ilegal nisso. A lei não proíbe que uma situação assim aconteça. Onde a lei não proíbe, não pode o intérprete impedir.

II – HISTÓRIA DO DIREITO INDIVIDUAL

1. A fase inicial

A. O período liberal

Abolida a escravidão e proclamada a República, iniciou-se o período liberal do direito do trabalho, caracterizado por algumas iniciativas que, embora sem maior realce, contribuíram para o ulterior desenvolvimento da nossa legislação.

A capital federal tinha uma população de 522.000 habitantes em 1890 e São Paulo, 65.000, cifra que, em 1900, atingiu 240.000. Em 1907 concentravam-se no Rio de Janeiro 30% das indústrias nacionais, e em São Paulo, 16%. Não era pequeno o número de oficinas e manufaturas de calçados, vestuário, móveis, tintas, fundições etc., geralmente mal instaladas em galpões ou fundos de armazéns e locais não alcançados por qualquer tipo de fiscalização.

Notava-se a influência da imigração, principalmente italiana. No Estado de São Paulo, em 1901, dos 50.000 operários existentes, os brasileiros eram menos de 10%. Na capital paulista, entre 7.962 operários, 4.999 eram imigrantes, sendo a maioria absoluta de italianos.

Pelo recenseamento de 1906 do Rio de Janeiro, numa população de 811.443 habitantes, 118.770 eram operários e a maioria estrangeiros, principalmente portugueses e espanhóis. No Relatório do Departamento Estadual do Trabalho de São Paulo, de 1912, consta que nas 31 fábricas de tecidos da capital trabalhavam 10.204 operários, dos quais 1.843, brasileiros (18%), 6.044 italianos (59%), 824 portugueses (8%) e 3% espanhóis.

Formavam-se, assim, as condições para que o trabalho subordinado viesse a ser regido por leis de proteção, mas, não obstante, o Poder Público, fiel ao princípio liberalista que o inspirava, mantinha-se alheio a qualquer reivindicação. Estas existiram. Atestam-no dois fatos: o elevado número de greves e o movimento político.

Houve reflexos do positivismo formado em São Paulo em nosso direito do trabalho. Júlio de Castilhos levou para o Rio Grande do Sul, onde se tornaria líder político, o pensamento comtiano, favorável à incorporação do proletariado na sociedade, influenciando nas diretrizes que foram seguidas na Constituição do Rio Grande do Sul, de 14 de julho de 1891, no dizer de Ivan Lins, em “História do positivismo no Brasil” (1964), “a primeira no Novo Mundo a inserir normas em defesa do trabalhador”, precedendo a Constituição do México. Como se sabe, Comte, desde os seus primeiros escritos, insurgiu-se contra o *laissez faire, laissez passer* da economia liberal e se apresentou francamente favorável à ação intervencionista do Estado na ordem econômica. Seu seguidor, Castilhos, mais tarde viria, por sua vez, desde a juventude de Getúlio Vargas, a pesar nas ações deste. A Constituição castilhista não é ampla e se resume, quanto ao problema trabalhista, a estender as normas aplicáveis aos servidores públicos às relações não estatutárias.

Houve discursos republicanos, dos quais é exemplo o de Candido José da Costa, de 14 de dezembro de 1899, transcrito por Ivan Lins, mostrando preocupação com as consequências, que se avolumavam, da questão social, como é possível ver através do seguinte trecho: “Quanto à incorporação do proletariado, devo dizer-vos que considero esta uma questão capital para a República. A República é o regime do bem público: o bem público é preparado pela própria sociedade, cuja principal parte é formada pela massa enorme dos proletários, que concorrem como principal elemento de produção para a formação da riqueza pública”.

A filosofia liberalista, no entanto, inspirava os principais atos. Um deles é significativo: o veto do Vice-Presidente Manuel Vitorino Pereira – no exercício da Presidência – ao projeto do Senador Moraes e Barros que regulava a locação agrícola, e cujas razões foram as seguintes: “Segundo o princípio da igualdade perante a lei (art. 72, § 2º, da Constituição), a locação de serviço agrícola deve ser regulada pelos princípios de direito comum e não por um regime processual e penal de exceção. Nas sociedades civilizadas a atividade humana se exerce em quase todas as suas formas sob o

regime de contrato. Intervir o Estado na formação dos contratos é restringir a liberdade dos contratantes, é ferir a liberdade e a atividade individual nas suas mais elevadas e constantes manifestações, é limitar o livre exercício de todas as profissões, garantidas em toda a sua plenitude pelo art. 72, § 2º, da Constituição. O papel do Estado nos regimes livres é assistir, como simples espectador à formação dos contratos e só intervir para assegurar os efeitos e as consequências dos contratos livremente realizados. Por esta forma o Estado não limita, não diminui, mas amplia a ação de liberdade e de atividade individual, garantindo os seus efeitos”.

Assim, o período liberal, mesmo diante dos acontecimentos políticos e sociais, não foi propício para a evolução jurídica na ordem trabalhista diante do pensamento que presidia nossas principais ações. Qualquer medida legislativa de regulamentação do trabalho humano podia ser interpretada como séria restrição à autonomia da vontade e incompatível com os princípios considerados válidos para a plena emancipação nacional.

A Constituição da República de 24 de fevereiro de 1891 não está voltada para a questão social e as suas linhas fundamentais omitiram-se do problema trabalhista que ainda não conseguia sensibilizar, na dimensão necessária, determinado núcleo do pensamento político.

As leis trabalhistas surgiam na Europa. Não obstante, os seus reflexos no Brasil eram tímidos, sentidos apenas por alguns pensadores, mas não a ponto de provocar a atuação do governo. Basta mostrar que na competência legislativa do Congresso não foi incluída a atribuição de legislar sobre trabalho, lacuna preenchida mais tarde pela Emenda Constitucional de 7 de setembro de 1926, cujo art. 54, n. 28, declarou: “Compete privativamente ao Congresso Nacional... Legislar sobre o trabalho”.

Pode-se, entretanto, interpretar a Constituição como favorável à liberdade de associação e à liberdade profissional uma vez que dispunha no art. 72, § 8º, que “a todos é lícito associarem-se e reunirem-se livremente e sem armas” e no art. 72, § 24, que “é

garantido o livre exercício de qualquer profissão moral, intelectual e industrial”.

B. Os primeiros projetos

No período liberal surgiram isoladas mas frequentes iniciativas parlamentares destinadas a obter tratamento jurídico para as relações de trabalho, como atestam os diversos projetos de lei que foram apresentados.

Registrem se, dentre os principais, os seguintes: 1) de Leovigildo Filgueiras (1893), propondo, no Brasil, o *homestead* americano pelo qual a casa do trabalhador rural ficaria excluída da penhora; 2) de Costa Machado (1893) sobre contrato de trabalho, cópia da legislação monarquista e que não passou pela comissão de Constituição e Justiça da Câmara dos Deputados; 3) de Moraes e Barros (1895) sobre contrato de trabalho agrícola com ligeiras modificações feitas à Lei n. 2.827, de 15 de março de 1879; 4) de Chagas Lobato (1895) também sobre *homestead*; 5) de Moraes e Barros (1899) sobre prestação de serviços agrícolas; 6) de Lacerda Franco (1900) sobre crédito rural e agrícola e sociedades cooperativas; 7) de Bernardino de Campos (1901) instituindo privilégio para o pagamento de dívidas, do qual resultou o Decreto n. 1.150 sobre salários do trabalhador rural; 8) de Francisco Malta (1903) sobre *homestead*; 9) de Medeiros e Albuquerque (1904) sobre acidentes do trabalho; 10) de Gracho Cardoso e Wenceslau Escobar (1908) também sobre a mesma matéria; 11) de Nicanor do Nascimento (1911) sobre horário mínimo de trabalho e funcionamento dos estabelecimentos comerciais prevendo hipóteses configuradoras de acidentes de trabalho; 12) de Figueiredo Rocha e Rogério de Miranda (1912) sobre trabalho operário em geral e limitação da jornada diária de trabalho em 8 horas e pagamento de diárias de dois terços para o operário que ficasse inutilizado no trabalho; 13) de Adolpho Gordo (1915) sobre acidentes do trabalho; 14) de Maurício de Lacerda (1917) propondo a criação do Departamento Nacional do Trabalho, limitação da jornada diária de trabalho a 8 horas, criação de conciliação e

arbitragem obrigatórias, regulando o trabalho das mulheres, criando creches, fixando a idade mínima de 14 anos para a admissão de menores empregados, estabelecendo normas sobre contrato de aprendizagem, além de outras propostas.

C. A doutrina reivindicatória

Há um traço fundamental que caracteriza a doutrina jurídica da época, o seu cunho marcadamente *reivindicatório*. As ideias ventiladas revelam a preocupação dos pensadores pela questão social e o desejo de ver, em nosso País, legislação adequada, a exemplo de outros povos. Nota-se, também, a forte influência que foi exercida pelo crescente movimento legislativo europeu sobre nossos doutrinadores, dos quais destacaremos aqueles que deixaram as mais definidas contribuições.

Antônio Evaristo de Moraes, que se assinava Evaristo de Moraes, passou a sua existência de 67 anos no Rio de Janeiro, cidade onde nasceu, na Rua Larga de São Joaquim, em 26 de outubro de 1871, dia de *São Evaristo*, daí o seu nome. Estudou dos 12 aos 15 anos no Colégio São Bento, dos frades beneditinos. De 1887 a 1889, no mesmo colégio, auxiliou a cadeira de Português, Geografia e História. Foi jornalista da *Gazeta Nacional* e outros jornais. Em 1894, com 23 anos, estreou no Júri; a partir de 1894 integrou o Partido Operário, de orientação sindicalista, e até 1916 foi rábula, quando se bacharelou em Direito pela Faculdade de Direito Teixeira de Freitas, de Niterói, sendo orador da sua turma. Participou da campanha política de Rui Barbosa, orientando-o para a conferência do Teatro Lírico, na qual o ilustre brasileiro pronunciou-se sobre a questão social. Foi consultor jurídico do Ministério do Trabalho, em 1930, com Lindolfo Collor, até 1932. Escreveu sobre direito penal, trabalhista, psicologia criminal, sociologia, etc.

Reunindo artigos publicados pela imprensa e que tiveram a maior ressonância, escreveu *Apontamentos de direito operário* (1905), obra pioneira no Brasil. O livro tem 150 páginas e 9 capítulos, em estilo leve, informativo e crítico. O tema é fruto das observações do Autor quando o problema trabalhista era mais intensamente sentido

nas indústrias e os operários urbanos pediam medidas estatais de proteção. Denunciou a utilização abusiva de menores; mostrou, com base em estudos de medicina do trabalho, os inconvenientes da fadiga, quer para os trabalhadores, quer para os interesses da produção; condenou a insuficiência e a inadequação do Código Civil para solucionar o problema social; soube sentir, enfim, como ninguém, a realidade da sua época e os desequilíbrios existentes.

Preconizou a intervenção do Estado na ordem econômica e social e o direito operário, estruturado sobre as seguintes principais bases: 1) fixação da jornada diária máxima de trabalho; 2) animação dos sindicatos profissionais concebidos como órgãos de colaboração do Poder Público na colossal obra de harmonização das forças em luta; 3) as convenções coletivas de trabalho como instrumentos de contratação coletiva, em substituição à contratação individual; 4) os Tribunais Trabalhistas, integrados por patrões e operários, para evitar a explosão de greves e resolver as controvérsias oriundas dos conflitos trabalhistas; 5) o cooperativismo, em especial de consumo, como meio de emancipação econômica dos desprotegidos, baseado no princípio da solidariedade e da harmonia de interesses; 6) a reparação dos acidentes de trabalho sob o princípio da responsabilidade objetiva ou sem culpa e não mais da responsabilidade subjetiva.

Igualmente valiosa é a contribuição de Sampaio Dória, com o livro "A questão social" (1922) a de Carvalho Netto, com "Legislação do trabalho" (1926) e a de Francisco Alexandre, com "Estudos de legislação social" (1930).

2. As primeiras leis

Em 1891 passou a ser dispensada proteção aos menores nas fábricas da capital federal. O Decreto n. 1.313, de 1891, instituiu fiscalização permanente nos estabelecimentos fabris onde trabalhasse um número avultado de menores. Foi proibido o trabalho noturno de menores de 15 anos e limitada a 7 horas, prorrogáveis até 9, a duração da jornada diária dos menores, além de vedado o trabalho de menores de 12 anos. Essa lei é

considerada por Evaristo de Moraes “de cunho verdadeiramente social”.

Eis um dos seus textos:

“Os menores de 12 a 14 anos só poderão trabalhar, no máximo, 7 horas por dia, não consecutivas, de modo que nunca exceda de 4 horas o trabalho contínuo; e os de sexo masculino de 14 a 15 anos até 9 horas por dia, nas mesmas condições. Os menores aprendizes – que nas fábricas de tecidos podem ser admitidos desde 8 anos – só poderão trabalhar 3 horas. Se tiverem mais de 10 até 12 anos poderão trabalhar 4 horas, havendo um descanso de meia hora para os primeiros e de uma hora para os segundos. É proibido empregar menores no serviço de limpeza de máquinas em movimento; bem como dar-lhes ocupação junto a rodas, volantes, engrenagens e correias em ação, pondo em risco sua vida. Não é admissível o trabalho dos menores em depósitos de carvão, fábricas de ácidos, algodão pólvora, nitroglicerina, fulminatos; nem empregá-los em manipulações diretas de fumo, chumbo, fósforos, etc.”.

Quanto a salários, o Decreto n. 1.150, de 1904, que instituiu a caderneta agrícola, conferiu privilégios para o pagamento de dívida proveniente de salário dos trabalhadores rurais.

O advento do Código Civil, aprovado pela Lei n. 3.071, de 1º de janeiro de 1916, com as correções ordenadas pela Lei n. 3.725, de 15 de janeiro de 1919, iniciou a fase civilista do período liberal com os dispositivos legais sobre *locação de serviços*, antecedente histórico do contrato de trabalho da legislação posterior e especializada.

O Código Civil, sustentando-se ainda nas ideias da época, não atendia às exigências principais da evolução social, mas alguns institutos dentre os contidos nas normas sobre locação de serviços serviram de base para a ulterior elaboração do direito do trabalho. Citem-se os seguintes: a) o arbitramento para as controvérsias sobre o valor da retribuição devida, segundo o costume do lugar, o tempo de serviço e a sua qualidade (art. 1.218); b) a fixação de um prazo máximo – 4 anos – para os contratos de duração determinada (art. 1.220); c) o aviso prévio de 8 dias para mensalistas, de 4 dias para semanistas e quinzenalistas, e de véspera “quando se tenha

contrato por menos de sete dias” (art. 1.221); d) a enumeração de alguns tipos de justa causa para rescisão do contrato (art. 1.226); e) alguns critérios de reparação decorrentes da rescisão sem justa causa (arts. 1.225 a 1.231).

Duas normas significativas surgem em 1923, a Lei n. 4.682, de 29 de janeiro, denominada *Lei Elói Chaves*, que cria a caixa de aposentadoria e pensões para ferroviários, bem como estabilidade para os mesmos trabalhadores ao completarem 10 anos de emprego, salvo falta grave ou força maior, sendo a rescisão contratual, nos casos permitidos, precedida de inquérito para apuração da falta, submetido ao engenheiro de fiscalização das ferrovias; e o Decreto n. 16.027, de 30 de abril, que cria o Conselho Nacional do Trabalho, “órgão consultivo dos poderes públicos em assuntos referentes à organização do trabalho e da previdência social” (art. 1º), composto de doze membros escolhidos pelo Presidente da República, sendo dois entre operários, dois entre patrões, dois entre altos funcionários do Ministério da Agricultura, Indústria e Comércio e seis entre pessoas de reconhecida competência.

Sobre férias, a Lei n. 4.982, de 25 de dezembro de 1925, – uma das seis primeiras do mundo sobre a matéria – dispõe o seguinte: “Aos empregados e operários de estabelecimentos comerciais, industriais e bancários e de instituições de caridade e beneficência do Distrito Federal e dos Estados, serão anualmente concedidos 15 dias de férias, sem prejuízo dos respectivos ordenados, diárias, vencimentos e gratificações”.

Mais tarde, o Decreto n. 17.934 A, de 21 de outubro de 1927, o Código de Menores, de propósitos mais amplos além dos propriamente trabalhistas, introduziu medidas de assistência e proteção aos menores de 18 anos. No capítulo IX dispõe sobre o trabalho do menor para: a) proibir, em todo o território da República, o trabalho dos menores de 12 anos; b) vedar o trabalho de menores de 14 anos que não tiverem completado instrução primária; c) proibir o trabalho de menores de 14 anos em algumas atividades, especialmente aquelas perigosas à saúde, à vida, à

moralidade, excessivamente fatigantes ou que excederam suas forças; d) exigência de certificado de aptidão física para a admissão de menores; e) limitação de 6 horas ao trabalho dos menores aprendizes em certos estabelecimentos; f) proibição do trabalho noturno; g) restrições ao trabalho do menor em espetáculos artísticos; h) obrigatoriedade da fixação de quadro de trabalho dos menores; i) obrigatoriedade da remessa periódica da relação de menores empregados; j) carteira de trabalho de menores.

3. A Revolução de 1930

A partir de 1930 deu-se a expansão do direito do trabalho em nosso País como resultado de vários fatores, dentre os quais o prosseguimento das conquistas que já foram assinaladas, porém com um novo impulso quer no campo político, quer no legislativo.

Passaram a ter, com a política trabalhista de Getúlio Vargas, maior aceitação as ideias da intervenção nas relações de trabalho, com o Estado desempenhando papel central, grandemente influenciado pelo modelo corporativista italiano de 1927.

Sem discutir aqui se os fins visados por Vargas foram de dominação ou de elevação das classes trabalhadoras, o certo é que nesse período foi reestruturada a ordem jurídica trabalhista, adquirindo fisionomia que em parte até hoje se mantém.

Em 1930 foi criado o Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio (Dec. n. 19.433) e é dispensável ressaltar a sua função.

Foi valorizada a nacionalização do trabalho com medidas de proteção ao trabalhador nacional, dentre as quais a lei que ficou conhecida como Lei dos Dois Terços (Decs. ns. 19.482, de 1930, e 19.740, de 1931).

Instituiu-se a Carteira Profissional (Dec. n. 21.175, de 1932), disciplinou-se a duração da jornada de trabalho no comércio (Dec. n. 21.186, de 1932) e na indústria (Dec. n. 21.364, de 1932), nas farmácias (Dec. n. 23.084, de 1933), nas casas de diversões (Dec. n. 23.152, de 1933), nas casas de penhores (Dec. n. 23.316, de 1933), nos bancos e casas bancárias (Dec. n. 23.322, de 1933), nos transportes terrestres (Dec. n. 23.766, de 1934), nos hotéis (Dec. n.

24.696, de 1934) etc. Observou-se sempre a mesma técnica legislativa, ou seja, essas normas jurídicas foram decretos do Poder Executivo.

O trabalho das mulheres nos estabelecimentos industriais e comerciais mereceu texto especial (Dec. n. 21.417 A, de 1932), o mesmo ocorrendo com o dos menores (Dec. n. 22.042, de 1932) e os serviços de estiva (Dec. n. 20.521, de 1931).

A ação dos trabalhadores e os movimentos sociais já descritos levaram o Estado a tomar posição, facilitada pelas novas ideias inspiradas nos ideais que se difundiam nos outros países, voltados para a melhoria das condições dos trabalhadores e para a realização da justiça social.

4. A primeira lei geral para industriários e comerciários

As leis trabalhistas cresceram de forma desordenada; eram esparsas, de modo que cada profissão tinha uma norma específica, critério que, além de prejudicar muitas outras profissões que ficaram fora da proteção legal, pecava pela falta de sistema e pelos inconvenientes naturais dessa fragmentação.

O primeiro diploma geral foi a Lei n. 62, de 1935, aplicável a industriários e comerciários e que assegurou diversos direitos: a) indenização de dispensa sem justa causa (art. 1º); b) garantia da contagem do tempo de serviço na sucessão de empresas (art. 3º) ou na alteração da sua estrutura jurídica; c) privilégio dos créditos trabalhistas na falência (art. 4º, 2); d) enumeração das figuras de justa causa (art. 5º); e) efeitos da força maior nos créditos trabalhistas (art. 5º, §§ 1º e 2º); f) transferência, para o Governo, da responsabilidade de indenizar quando der causa à cessação da atividade (art. 51, § 3º); g) aviso prévio (art. 6º); h) rescisão antecipada de contratos a prazo (art. 7º); i) suspensão do contrato (art. 9º); j) estabilidade decenal (art. 10); l) redução do salário (art. 11); m) nulidade das estipulações contratuais contrárias às normas legais (art. 14); n) exclusão dos aprendizes da proteção legal (art. 15); o) responsabilidade solidária do sindicato ou associação que der causa ao inadimplemento das obrigações

contratuais, pelas respectivas indenizações (art. 16); p) prescrição de um ano para reclamar indenização.

A Lei n. 185, de 14 de janeiro de 1936, instituiu o salário mínimo, sendo publicada a primeira tabela em 1940.

5. A consolidação da legislação esparsa

O Governo resolveu, então, reunir os textos legais num só diploma, porém foi mais além de uma simples compilação porque, embora denominada Consolidação, a publicação acrescentou inovações, aproximando-se de um verdadeiro Código. Não obstante, a matéria de previdência social e de acidentes do trabalho permaneceu separada em outras leis. Foram reunidas as leis sobre o direito individual do trabalho, direito coletivo do trabalho e direito processual do trabalho. Surgiu, portanto, promulgada pelo Decreto lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943, a Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, unindo em onze títulos essa matéria, resultado do trabalho de uma comissão presidida pelo Min. Alexandre Marcondes Filho, que, depois de quase um ano de estudos, remeteu as suas conclusões ao Presidente da República em 19 de abril de 1943, com sugestões de juristas, magistrados, entidades públicas, empresas privadas, associações culturais, etc.

O relatório da comissão ressalta que “a Consolidação representa, portanto, em sua substancia normativa e em seu título, neste ano de 1943, não um ponto de partida nem uma adesão recente a uma doutrina, mas a maturidade de uma ordem social há mais de decênio instituída, que já se consagrou pelos benefícios distribuídos, como também pelo julgamento da opinião pública consciente, e sob cujo espírito de equidade confraternizaram as classes na vida econômica, instaurando nesse ambiente, antes instável e incerto, os mesmos sentimentos de humanismo cristão que encheram de generosidade e de nobreza os anais da nossa vida pública e social”.

Não seria, no entanto, a CLT o instrumento de cristalização dos direitos trabalhistas que se esperava. A mutabilidade e a dinâmica da ordem trabalhista exigiam constantes modificações legais, como fica certo pelo número de decretos, decretos-leis e leis que depois

foram elaborados, alterando a. Além desses fatores, operou-se uma substancial modificação na filosofia que presidiu a evolução das normas constitucionais, com a Constituição Federal de 1946, de cunho social democrático, com medidas de natureza neoliberalista, porém respeitando a liberdade em dimensão maior, confrontada com o pensamento corporativista que pesou na edificação dos principais pontos da CLT.

Ficou patente o contraste entre duas ordens que deveriam ser harmônicas, a constitucional e a ordinária, aquela mais sensível aos princípios da autonomia privada coletiva, esta ainda adstrita às ideias que a presidiram na fase de construção do inacabado arcabouço corporativista.

6. As leis esparsas posteriores à CLT

Sucederam-se inúmeras leis: Lei n. 605, de 5 de janeiro de 1949, dispondo sobre repouso semanal remunerado e feriados; Decreto n. 31.546, de 6 de outubro de 1952, aplicável a menores aprendizes; Lei n. 2.573, de 15 de agosto de 1955, sobre adicional de periculosidade; Lei n. 2.959, de 17 de novembro de 1956, sobre contrato por obra certa; Lei n. 3.207, de 18 de julho de 1957, disciplinando as relações de emprego do vendedor viajante e praticista; Lei n. 5.584, de 26 de junho de 1970, sobre homologação do recibo de quitação nas rescisões contratuais do empregado com mais de um ano de serviço no mesmo emprego; Lei n. 4.090, de 13 de julho de 1962, sobre o 13º salário; Lei n. 4.266, de 3 de outubro de 1963, dispondo sobre salário família; Lei n. 4.214, de 2 de março de 1963, sobre trabalho rural, etc.

Em 1955 foi instituída uma comissão de revisão da CLT, sem resultados. Em 1961, mediante a Portaria n. 482 B do Ministro da Justiça, foram designados os juristas Evaristo de Moraes Filho e Mozart Victor Russomano para a elaboração de anteprojetos do Código do Trabalho e do Código de Processo do Trabalho, respectivamente, também sem sucesso, apesar de concluídos os estudos e remetidas as propostas ao Poder Executivo pelos elaboradores.

7. Os efeitos da política econômica de 1964

Iniciada em 1964 a reformulação da política econômica, os reflexos da nova ordem fizeram-se sentir imediatamente sobre as leis trabalhistas, que passaram a ter um caráter econômico, subordinadas às metas prioritárias, dentre as quais o combate à inflação.

Surgiram várias leis que em conjunto consubstanciam a denominada "política salarial do Governo". Subordinaram os aumentos salariais, antes ajustados em negociações coletivas ou arbitrados pela Justiça do Trabalho, a mecanismos de indexação com base em fatores, de reajustamento, padronizados segundo índices oficiais, meio pelo qual se procurou encontrar o equilíbrio econômico ao longo de cerca de 30 anos, prevendo a Lei n. 6.708, de 1979, negociações para acréscimo decorrente da produtividade e índice de correção (INPC). Inúmeras leis de política salarial foram seguidamente editadas à partir do início desse período, como, também, diversos foram os nomes atribuídos aos fatores adotados para o reajuste salarial indexado periódico, sem resultados convincentes para o fim de evitar o aumento da inflação, com o que a política salarial tornou-se inócua.

Instituiu-se, também, pela Lei n. 5.107, de 1966, o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS), destinado a promover o desenvolvimento de recursos capitados para aplicação no sistema habitacional e que repercutiu sobre a indenização e a estabilidade no emprego. Com a Lei Complementar n. 7, de 1970, foi criado o Programa de Integração Social, cujo fim foi a regulamentação da participação do trabalhador no desenvolvimento global das empresas, sem que possa definir-se como um sistema de participação nos lucros. Com a Lei n. 4.330, de 1964, objetivou-se disciplinar o direito de greve garantido pela Constituição Federal, estabelecidas restrições quer quanto à forma, quer quanto ao fim do exercício do direito que, em 1946, foi regido pelo Decreto lei n. 9.797.

Nova tentativa de revisão da CLT surgiu em 1975 com a iniciativa governamental de compor comissão presidida pelo Min. Arnaldo

Süssekind, denominada *Comissão Interministerial de Atualização da CLT*, que concluiu os seus estudos entregando os em 29 de setembro de 1976 aos Ministros da Justiça e do Trabalho, sob a forma de Anteprojeto da nova CLT, seguidos de anexos que reúnem as normas profissionais especiais.

Em relatório, a comissão expôs os seus objetivos nos seguintes termos aqui resumidos : "a) ordenar, num texto único, de forma sistematizada, todas as leis e diversos decretos normativos referentes às matérias que devem compor a nova CLT; b) clarificar normas e solucionar dúvidas surgidas na aplicação das disposições legais vigentes; c) aprimorar conceitos, tendo em vista a doutrina contemporânea prevalente, compatível com o sistema jurídico consubstanciado na Constituição brasileira; d) introduzir disposições inseridas em convenções internacionais ratificadas pelo Brasil; e) aperfeiçoar regimes e instituições jurídico trabalhistas, alterando para esse fim, em caráter excepcional, disposições legais em vigor".

A Lei n. 6.514, de 1977, modificou o Cap. V do Tít. II da CLT sobre Segurança e Medicina do Trabalho, acompanhada de ampla regulamentação, e o Decreto lei n. 1.535, de 1977, alterou o regime de férias.

8. A Constituição Federal de 1988

Como decorrência do processo político favorável à democratização do País, a Assembleia Nacional Constituinte aprovou, em 5 de outubro de 1988, uma nova Constituição Federal, que modificou, em alguns aspectos, o sistema jurídico de relações de trabalho.

Modificações expressivas foram, entre outras: a redução da jornada semanal de 48 para 44 horas; a generalização do regime do fundo de garantia com a consequente supressão da estabilidade decenal; a criação de uma indenização prevista para os casos de dispensa arbitrária; a elevação do adicional de horas extras para o mínimo de 50%; o aumento em 1/3 da remuneração das férias; a ampliação da licença da gestante para 120 dias; a criação da licença-paternidade, de 5 dias; a elevação da idade mínima de

admissão no emprego para 14 anos; a descaracterização, como forma destinada a incentivar a iniciativa patronal, da natureza salarial da participação nos lucros; a obrigatoriedade de creches e pré-escolas; e à inclusão, agora em nível constitucional, de três estabilidades especiais, a do dirigente sindical, a do dirigente das Comissões Internas de Prevenção de Acidentes e a das empregadas gestantes

Surgiram a lei sobre política salarial (Lei n. 7.788, de 3.7.1989), a lei sobre salário mínimo (Lei n. 7.789, de 3.7.1989) e a lei sobre o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (Lei n. 8.036, de 11.5.1990).

As ideias que cresceram foram no sentido de dar maior espaço à autonomia privada coletiva, para que, sem prejuízo da função tutelar reservada à lei, mostre se possível maior atuação das organizações sindicais. Para esse fim, a autocomposição entre os interlocutores sociais é priorizada para que através da mesma promovam os enlaces jurídicos com base nos quais regeirão as relações de trabalho. À falta de norma autocomposta, aplicam-se os dispositivos previstos pela lei. Essa modificação permitiu o desenvolvimento de um sistema modelado pelos próprios interlocutores sociais, em condições de se aproximar da realidade multiforme e cambiante sobre a qual atua, o que não foi possível alcançar através da rigidez e da artificialidade da lei.

9. A tendência flexibilizadora

Os avanços na tecnologia com a informatização de inúmeras atividades, o aumento do desemprego e a internacionalização da economia e da competitividade entre as empresas, criou condições para que se refletissem no Brasil as tendências de flexibilização do mercado de trabalho e a abertura de portas para a redução da rigidez das leis trabalhistas.

As tendências do direito brasileiro voltam-se para a prática da negociação coletiva como amplo e efetivo processo de autocomposição de interesses entre trabalhadores e empregadores, visando fixar condições de trabalho bem como regular as relações

entre as partes estipulantes, possibilitando, assim, o ajuste não só de cláusulas normativas destinadas a estabelecer direitos e deveres entre as partes que figuram no contrato individual de trabalho como, também, de cláusulas obrigacionais que vincularão as entidades e sujeitos estipulantes.

Dentre as modificações ocorridas, a Constituição de 1988 já havia previsto o princípio da irredutibilidade dos salários, salvo acordo ou convenção coletiva; o art. 442 da CLT foi acrescido de parágrafo declarando que qualquer que seja o ramo da atividade da sociedade cooperativa, não existe vínculo empregatício entre ela e seus associados, nem entre estes e os tomadores de serviços daquela; o Tribunal Superior do Trabalho, para regulamentar a terceirização dessas atividades empresariais, aprovou o Enunciado 331 autorizando-a nas atividades-meio e vedando-a nas atividades-fim da empresa; por iniciativa da Força Sindical o Governo aprovou (Lei n. 9.601/98) lei sobre contrato de trabalho a prazo determinado com redução de encargos e obrigações trabalhistas às empresas; e o art. 59 da CLT foi alterado para permitir compensação quadrimestral de horas quando antes a limitava à semana. O modelo de relações de trabalho passou a ser visto como anacrônico, necessitando de reformas profundas e destinadas a reduzir a amplitude da legislação e o combate ao desemprego tornou-se a principal meta visada pelo Governo, sindicatos e trabalhadores, o que alterou as negociações salariais que se deslocaram para a participação nos lucros ou resultados da empresa, desvinculada dos salários.

Há um movimento flexibilizador das leis trabalhistas em nosso país, e que não está sendo iniciado, agora. Flexibilizadoras das condições de trabalho foram as leis sobre Contrato por prazo determinado para admissão de pessoal acima do quadro fixo da empresa (Lei n. 9.601, de 1988), compensação anual das horas normais de trabalho (MP n. 2.164-39, de 2001 alterou a redação do § 2º do art. 59 da CLT), regime de tempo parcial (MP n. 1.879-17, de 1999 que acrescentou o art. 58-A à CLT), dispensa de inclusão na jornada de trabalho para fins de registro nos cartões de ponto e

pagamento de horas extras das variações de horário de cinco minutos e tempo *in itinere* (art. 59 §§ 1º e 2º da CLT com a redação da Lei n. 10.243, de 2001), utilidades não incluídas no salário (vestuário, educação, transporte, assistência médica, hospitalar, odontológica, seguro-saúde, seguro de vida, seguro de acidentes pessoais, previdência privada, Lei n. 10.243, de 2001 que alterou o art. 458 da CLT) e suspensão temporária coletiva do contrato de trabalho, de 2 a 5 meses, diante de causas econômicas, de reorganização ou crise da empresa com manutenção dos direitos previdenciários, bolsa de requalificação e vantagens voluntariamente ajustadas pelo empregador por acordo ou convenção coletiva (MP n. 2.164-39, de 2001 que acrescentou o art. 476-A à CLT), o que demonstra a nova lei não está começando um novo período, mas consolidando um caminho que já vem sendo percorrido.

Mas seria engano supor que todas as novas leis são flexibilizadoras. Algumas leis novas tiveram a finalidade clara tutelar do trabalhador, como as de acesso da mulher ao mercado de trabalho contra atos discriminatórios especialmente diante da maternidade (Leis ns. 9.029, de 1995 e 9.799, de 1999), a reserva obrigatória de vagas, nas empresas com mais de 100 empregados, para portadores de deficiência física (Lei n. 7.853, de 1989, Lei n. 8.213, de 1991, Dec. n. 3.298, de 1999); a penalização criminal da sonegação de contribuição previdenciária (Lei n. 9.983, de 2000 que alterou o art. 337-A do CP), a autorização aos Estados para instituir piso salarial a que se refere o inc. V do art. 70 da CF (LC n. 103, de 2000) e a reforma da aprendizagem (Lei n. 10.097/2000).

(1) Professor Titular e Emérito de Direito do Trabalho da Faculdade de Direito da USP. Professor Titular da PUC/SP. Juiz do Trabalho aposentado. Ex-Consultor Jurídico do Ministério do Trabalho. Presidente Honorário da Academia Nacional de Direito do Trabalho. Membro da Academia Brasileira de Letras Jurídicas.

(2) Portaria n. 3.117/85 do Ministério do Trabalho.

(3) Constituição Federal, art. 8º, VIII

(4) Consolidação das Leis do Trabalho, art. 543.

(5) IPCA – Índice de Preços ao Consumidor Ampliado; IPC – Índice de Preços ao Consumidor e outros.

(6) Plano Cruzado (1986), Decretos-leis ns. 2.283, 2.284 e 2.302; Plano Bresser (1987), Decreto-lei n. 2.425; Plano Verão (1988), Decreto-lei n. 7.730 e Lei n. 7.788; Plano Collor (1990), Lei n. 8.030.

(7) Lei n. 8.880, de 1994 que dispõe sobre o Programa de Estabilização Econômica e o Sistema Monetário Nacional

(8) Fontes: IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística e FGV – Fundação Getúlio Vargas.

(9) Fonte: PNAD – Pesquisa Nacional por Amostragem de Domicílios e Ministério do Trabalho.

Ives Gandra da Silva Martins Filho[\(1\)](#)

I – INTRODUÇÃO

*Por que escrever sobre História? Qual o interesse em se estudar a História da Justiça do Trabalho? São perguntas que surgem naturalmente diante de um estudo como este. Será mero saudosismo ou diletantismo? Podemos responder que não, porque a História tem um serviço fundamental a nos prestar: trazer-nos a *experiência* do passado, para melhor enfrentarmos o futuro⁽²⁾. Percorrendo a História da Justiça do Trabalho, poderemos ver as várias tentativas de se estruturar um aparelhamento estatal de solução dos conflitos trabalhistas, compreendendo melhor por quê determinados modelos foram consagrados e por quê outros não devem ser adotados, já que demonstraram sua ineficácia ou deficiências no passado.*

*Assim, vemos que *o presente somente se compreende à luz do passado*. Daí a necessidade de um conhecimento histórico para a perfeita compreensão do mundo atual, com suas instituições e sistemas sociais, econômicos e políticos. Ademais, o passado, de certa forma, “condiciona” o futuro. A ação recebe a carga do passado e prepara a rota do futuro. As opções feitas no passado em relação às possibilidades existentes condicionam as escolhas futuras. O presente são as *possibilidade reais herdadas do passado*. Assim, o passado oferece as possibilidades do futuro, sem, no entanto, determinar sua evolução posterior, já que característica do ser humano é a liberdade de escolha⁽³⁾.*

Captada a importância do estudo histórico, podemos passar a uma segunda questão de relevância: Quem é o *sujeito da História*? Quem faz a História: os homens ou as estruturas? A importância da questão se coloca no momento em que determinadas concepções ideológicas buscaram *despersonalizar* a História, reduzindo-a à

alternância de estruturas de poder⁽⁴⁾). Na verdade, não há um sujeito coletivo da História, mas são as *peças concretas* que, no seu agir, vão construindo e dando vida às instituições. É, portanto, o homem em sociedade, com um fim comum, que faz a História⁽⁵⁾.

Nesse sentido, a narração histórica é narração de ações humanas, com personagens concretos que as realizaram. Os modelos estruturais vivenciados foram, antes de mais, concebidos por mentes que tem nome e sobrenome, ainda que, muitas vezes, seja impossível detectar a *causalidade* específica que cada indivíduo ou grupo exerceu. Se, por um lado, no presente estudo, buscamos descrever as *participações destacadas* que tiveram alguns homens na conformação da atual estrutura da Justiça do Trabalho, por outro, os atores *desconhecidos* são, muitas vezes, os que mais contribuíram para a efetivação do modelo atual. Só Deus poderá avaliar a contribuição de cada um. Daí a impossibilidade de mencionar todos os que tiveram essa influência decisiva nas várias etapas do processo histórico de desenvolvimento da Justiça do Trabalho.

Outra questão propedêutica que se coloca, mormente diante do tema da Justiça Social é o do seu sentido e direção como concretização histórica: Qual o *sentido da História*? Terá a evolução histórica que procuraremos descrever no presente estudo uma direção concreta? Em termos mais amplos, podemos referir as principais *cosmovisões da História*, que procuram encontrar um sentido ou direção para o suceder dos acontecimentos:

a) *gregos – concepção cíclica*, com eterno retorno de todas as coisas (Tucídides e Políbio)⁽⁶⁾, levando à conclusão de que as experiências se repetem, sem que haja uma efetiva evolução e aperfeiçoamento das pessoas e instituições;

b) *idealismo e marxismo – luta dialética* de classes até o surgimento do Estado Prussiano (Hegel) ou da *sociedade sem classes* (Marx)⁽⁷⁾, onde o motor da História é o contínuo confronto, com superação sistemática de um modelo por outro, na eterna

esperança de se chegar a uma solução ideal, que, na prática, nunca se alcança;

c) *positivismo e materialismo* – progresso contínuo (Comte)⁽⁸⁾, até se alcançar o Welfare State (Estado do Bem-Estar Social), em que se acredita que o modelo ou sistema mais moderno é sempre melhor que o antigo, pelo simples fato de ser mais novo;

d) *existencialismo* – ausência total de sentido, sendo o homem uma “paixão inútil” (Sartre) e o Estado a sistematização da violência, transformada em força (Burckhardt)⁽⁹⁾, o que leva a uma total descrença nas instituições; e

e) *cristianismo* – mundo criado por Deus e entregue ao homem, com um fim sobrenatural (tempo de merecer, para receber um prêmio eterno)⁽¹⁰⁾, onde se verificam avanços e retrocessos, grandezas e misérias de homens e instituições, não se podendo aquilatar neste mundo a real eficácia e valor das ações dos protagonistas da História.

De todas essas várias concepções, partimos de uma *visão cristã da História*, em que a busca da Justiça Social não é apenas a construção de um paraíso terreno, como fruto da composição da luta dialética de classes, mas a condição básica para a promoção humana em todas as suas dimensões. Também não vislumbramos a evolução da Justiça do Trabalho como repetição cíclica dos mesmos erros ou acertos ou uma evolução positiva perene. Muito menos admitimos a ausência de sentido nessa evolução. Acreditamos em que a instituição “*Justiça do Trabalho*”, como qualquer obra humana, é um *amalgama de sucessos e fracassos* na implementação de instrumentos que tornem realidade a Justiça Social.

A própria *visão do trabalho* que albergamos é uma visão otimista. O trabalho, segundo as Escrituras, não é um castigo de Deus pelo pecado original, mas uma participação humana na obra criadora de Deus: transformar e implementar todas as potencialidades que Deus colocou originariamente na Natureza. Apenas o esforço que o trabalho implica é fruto daquela queda original. Daí a meta de

realização plena do homem através do trabalho, tanto natural como sobrenatural, que deve ser buscada, não importando a espécie de trabalho que se realiza, mas o *modo* como se realiza: para servir a Deus e aos homens⁽¹¹⁾.

Outra questão preliminar que se coloca é esta: *Com o que se faz a história?* E a resposta é simples: com *documentos*. São o combustível da História, sem o qual não vai longe. No conceito amplo de “documentos” entram tanto a tradição oral, quanto a escrita e monumental: Tudo o que possa dar notícia do passado⁽¹²⁾. Procuramos, pois, basear nossa narrativa nos depoimentos deixados por escrito por aqueles que foram protagonistas e testemunhas diretas dos fatos. Sintetizamos o que a Revista LTr, desde 1936, recolheu como fatos mais destacados da evolução da Justiça do Trabalho e de sua atuação na composição dos conflitos sociais. Em relação aos anos mais recentes, a própria seleção e menção dos fatos deveu-se à nossa própria experiência pessoal⁽¹³⁾.

Nesse sentido, cabe formular uma última pergunta propedêutica: *Qual o papel do historiador?* A importância da questão decorre da necessidade de se verificar o caráter de objetividade que tem o estudo histórico. A função básica do historiador é a de descobrir e selecionar os fatos, com base nos documentos e vestígios deixados pelos mesmos. Diante da quantidade enorme de dados existentes, a *seleção* daqueles que se considera mais relevantes não deixará de ser influenciada pela *visão pessoal* do historiador. Para Benedetto Croce, a História seria inseparável do historiador⁽¹⁴⁾. O historiador pode se deixar levar por seus preconceitos e cosmovisão pessoal para escrever a História: tanto pelo desejo de que seja de uma forma, como pela crítica por ser de outra forma (Paul Ricoeur), estando a História ligada à memória cultural do historiador (Hans Georg Gadamer)⁽¹⁵⁾.

Nesse sentido, não estamos isentos dessas contingências ao tentar relatar a evolução histórica da Justiça do Trabalho, supervalorizando determinados acontecimentos ou silenciando sobre outros. As falhas humanas nesse campo, esperamos, sejam

relevadas, uma vez que se buscou, sinceramente, *retratar da forma mais objetiva e sintética* possível os principais acontecimentos que marcaram a conformação histórica da Justiça do Trabalho.

Só intentamos realizar essa tarefa investigatória e descritiva por acreditarmos que o conhecimento histórico é verdadeiro, no sentido de uma *aproximação do ocorrido*, que sempre pode crescer. Mais do que um afastamento do erro (critério da falseabilidade de Karl Popper⁽¹⁶⁾), a explicação histórica dos fatos é uma aproximação da verdade. Essa *verdade histórica* é que procuramos perseguir, ao tentar reconstituir, em suas linhas mais gerais, detectando causas e consequências, a evolução histórica da Justiça do Trabalho no Brasil.

Realizamos os trabalhos de estudo, pesquisa e redação da presente resenha histórica como uma homenagem de sincero reconhecimento ao Dr. Armando Casimiro Costa, Diretor-Presidente e membro fundador da LTr Editora, pela notável contribuição que, desde as origens da "Revista de Legislação Trabalhista", em 1936, vem dando para a divulgação e desenvolvimento do Direito do Trabalho em nosso país. Com seu labor de tantos anos à frente de iniciativa tão relevante, tem conseguido aglutinar esforços da intelectualidade jurídica nacional na busca de soluções para os problemas surgidos nas cada vez mais complexas relações laborais. Nos últimos 20 anos, como membro do Conselho Editorial da Revista LTr, tenho tido a sorte de privar do convívio e amizade do Dr. Armando, compartilhando os mesmos ideais e vivenciando os mesmos esforços por dar continuidade a uma iniciativa que, como a semente da parábola, cresceu e fez-se árvore frondosa, onde as aves do céu vêm se aninhar. A ele, oferecemos, com gratidão e amizade, o fruto deste trabalho.

II – A JUSTIÇA DO TRABALHO NO MUNDO

É unânime o reconhecimento de que os primeiros organismos especializados na solução dos conflitos entre patrões e empregados a respeito do contrato de trabalho surgiram na *França*: foram os *Conseils de Prud'hommes*, em 1806⁽¹⁷⁾.

Diante da experiência bem sucedida, outros países europeus foram seguindo o exemplo, instituindo organismos independentes do Poder Judiciário, inseridos como *órgãos especializados* do mesmo, para a apreciação das causas trabalhistas, buscando, primariamente, a *conciliação*, mais do que a imposição de uma solução pelo Estado.

SURGIMENTO DA JUSTIÇA DO TRABALHO NO MUNDO		
ANO	PAÍS	ORGANISMO JURISDICIONAL
1806	França	<i>Conseils de Prud'hommes</i>
1893	Itália	<i>Probiviri</i>
1919	Inglaterra	<i>Industrial Tribunals</i>
1926	Alemanha	<i>Arbeitgerichts</i>
1926	Espanha	<i>Comites Paritarios para Conciliación y Reglamentación del Trabajo</i>
1931	Portugal	<i>Tribunais de Árbitros Avindores</i>

Originariamente, os organismos jurisdicionais trabalhistas foram compostos por *juízes letrados*, conhecedores tanto do direito como das questões laborais (*juízos monocráticos*). Seguiu-se a sistemática da *representação paritária*, em que as comissões de conciliação dos conflitos trabalhistas eram compostas por um

representante do empregador e outro dos empregados, indicado pelo sindicato profissional. Finalmente, surgiu o modelo de *juízo tripartite*, onde, aos representantes das categorias econômica e profissional se somava, como elemento de desempate, o representante estatal⁽¹⁸⁾). Atualmente, diante das insuficiências dos juízes leigos representantes das categorias profissionais, muitos países que haviam adotado originariamente o modelo paritário, vão retornando à jurisdição técnica do magistrado letrado, como são os casos da *Espanha e da Itália*⁽¹⁹⁾.

FUNCIONAMENTO DAS CORTES TRABALHISTAS⁽²⁰⁾

SEM REPRESENTAÇÃO CLASSISTA	COM REPRESENTAÇÃO CLASSISTA
Argentina	Alemanha Bélgica Benin
Austrália Bolívia Brasil Costa Rica Chile Espanha Itália	Burkina Fasso
Namíbia	Burundi
Nigéria	Camarões
Nova Zelândia	Costa do Marfim
Paraguai Peru Uruguai	França
	Grã-Bretanha Iraque Madagascar
	Noruega
	República Dominicana
	Senegal
	Suécia
	Suíça (Genebra) Zaire

Isto porque se verificou que, na prática, o modelo idealizado de funcionamento da Justiça do Trabalho em que os representantes das categorias trariam para os órgãos julgadores a experiência prática que teriam das relações laborais mostrou que a premissa na qual se baseava era falsa. A exigência do conhecimento jurídico não pode ser dispensada, mormente no exercício da jurisdição, que supõe um processo. Por outro lado, a atuação diária em ramo especializado do Judiciário, com apreciação reiterada de questões

fáticas concernentes aos problemas que surgem no mundo do trabalho e das relações entre empregados e empregadores vai dando ao magistrado trabalhista com formação jurídica essa experiência prática que os juízes leigos teoricamente trariam para o processo. Assim, a *tendência moderna* segue no sentido da *supressão da representação* classista nos órgãos jurisdicionais trabalhistas, podendo remanesecer em conselhos de conciliação e arbitragem, dada a natureza distinta que possuem em relação aos órgãos jurisdicionais.

Os objetivos da criação de uma *jurisdição trabalhista* independente foram os de possibilitar uma solução mais *rápida, simples e barata* dos conflitos laborais, a par de propiciar métodos mais eficazes de composição tanto dos dissídios individuais como, principalmente, dos coletivos. Assim, os *elementos que se comporão*, ao longo da História da Justiça do Trabalho, para a constituição de organismos jurisdicionais que tornem realidade esse ideal de Justiça Social serão basicamente, os mesmos:

- a) existência, ou não, de uma representação classista;
- b) mecanismos de simplificação do processo;
- c) sistemática recursal mais simples e concentrada;
- d) outorga, ou não, de poder normativo aos tribunais trabalhistas para a composição dos conflitos coletivos de trabalho; etc.

A título de *exemplo*, referimos, nos quadros gráficos abaixo, alguns países e seu *enquadramento quando à situação da Justiça do Trabalho* e a forma de atuação.

POR QUEM SÃO DIRIMIDOS OS CONFLITOS TRABALHISTAS ⁽²¹⁾

JUSTIÇA COMUM OU ADMINISTRATIVA	JUSTIÇA DO TRABALHO COMO RAMO DA JUSTIÇA COMUM	JUSTIÇA DO TRABALHO COMO JUSTIÇA ESPECIAL
--	---	--

Estados Unidos
França
Índia

Argentina
Austrália
Bolívia

Alemanha Bélgica Brasil
Camarões
Costa do Marfim

México Nigéria Suíça Colômbia Costa Rica Chile Espanha Egito
 Itália Panamá Paraguai Peru Grã-Bretanha Israel
 República Dominicana Madagáscar Noruega
 Uruguai Senegal
 Suécia
 Venezuela

Os países que adotam o sistema de atribuir a um dos ramos da Justiça Comum a apreciação das questões laborais funcionam, em primeira instância, em *juízos monocráticos*, de caráter estritamente técnico-jurídico.

SISTEMAS DE SOLUÇÃO DOS CONFLITOS COLETIVOS⁽²²⁾

ARBITRAGEM VOLUNTÁRIA	ARBITRAGEM OBRIGATÓRIA	PODER NORMATIVO
Argentina Estados Unidos Grã-Bretanha Chile		Austrália
Japão	Colômbia Egito Espanha Itália	Brasil
Panamá Hungria Croácia	Malásia	México
Burkina Fasso	República Dominicana	Nova Zelândia
Albânia	Paquistão	Peru
	Senegal	
	Venezuela Azerbaijão Tadjiquistão	
	Benin	

ESTRUTURA DA JUSTIÇA DO TRABALHO

PAÍS	1ª INSTÂNCIA	2ª INSTÂNCIA	CORTE SUPERIOR
Alemanha	<i>Arbeitsgerichte</i>	<i>Landsarbeitsgericht</i>	<i>Bundesarbeitsgericht</i>
Argentina	<i>Juez del Trabajo</i>	<i>Sala Social de la Corte Distrital</i>	<i>Sala Social de la Corte Suprema de Justicia</i>

Chile	<i>Juzgado de Corte de Apelación Letras del Trabajo</i>	<i>Suprema Corte de Justicia</i>
Costa Rica	<i>Juzgado del Tribunal Superior de Trabajo Trabajo</i>	<i>Sala de Cassación de la Corte Suprema</i>
Espanha	<i>Jueces de lo Social de los tribunales Social</i>	<i>Sala de lo Social de la Superiores de Justicia de las Audiencia nacional Comunidades Autonomas</i>
França	<i>Conseil de Court d'appel Prud'hommes</i>	<i>Court de Cassation</i>
Grã-Bretanha	<i>Industrial Employment Appeals Tribunals Tribunals</i>	<i>Civil Division of the Court of Appeals</i>
Itália	<i>Pretore Tribunale Comune di Apelazione</i>	<i>Corte di Cassazione</i>
Paraguai	<i>Juez de Primera Tribunal de Apelación del Trabajo Instancia en lo Laboral</i>	<i>Corte Suprema de Justicia</i>
Uruguai	<i>Juzgado Letrado Tribunal de Apelación del Trabajo de Primera Instancia del Trabajo</i>	<i>Suprema Corte de Justicia</i>

Nos *países de pequenas dimensões geográficas*, não há uma 3ª instância trabalhista, uniformizadora da jurisprudência, cabendo, das decisões de 2ª instância, quando a controvérsia envolve matéria constitucional, o apelo à Corte Suprema do país. A *3ª instância laboral* serve, assim, basicamente nos países de constituição federativa, como uniformizadora da jurisprudência

entre as várias entidades federadas. De suas decisões cabe recurso à Suprema Corte do país, que exerce o controle de constitucionalidade das decisões dos demais órgãos do Poder Judiciário.

No caso da *Austrália*, verificou-se a *reversão* da *Industrial Relations Court of Australia* (IRCA) à *Federal Court of Australia*, pelo *Workplace Relations and other Legislation Amendment Act 1996*, fazendo com que a Justiça do Trabalho passe a ser ramo especializado da Justiça Comum.

Situado o problema da *jurisdição trabalhista* no Direito Comparado, com seus principais problemas, passamos ao estudo histórico da Justiça do Trabalho no Brasil, que é o objeto central do presente trabalho.

III – A JUSTIÇA DO TRABALHO NO BRASIL – FASE EMBRIONÁRIA

Da mesma forma que o *Direito do Trabalho* surgiu do desmembramento de uma parte do *Direito Civil* relativa aos *contratos de locação de serviços*, a Justiça do Trabalho surgiu como corolário da independência da nova disciplina jurídica. No entanto, antes de seu surgimento, cabia à *Justiça Comum* a apreciação das controvérsias relativas a esses contratos, regidos pelas leis civis e comerciais.

No tempo do *Império*, as leis de 13 de setembro de 1830, 11 de outubro de 1837 e 15 de março de 1842 foram as primeiras a dar tratamento especial às demandas relativas à *prestação de serviços*, que deveriam ser apreciadas segundo o rito *sumaríssimo* pelos juízes comuns. O Decreto n. 2.827, de 15 de março de 1879, no entanto, veio a restringir tal procedimento às demandas de prestação de serviços no *âmbito rural*, atribuindo sua solução aos juízes de paz. As demais demandas relativas a *contratos de trabalho*, de acordo com o Regulamento n. 737, de 25 de novembro de 1850, seriam apreciadas pelos juízes comuns, mas segundo o *rito sumário*⁽²³⁾. Via-se, assim, o reconhecimento de que as questões trabalhistas demandavam um processo mais célere e simplificado. No entanto, os primeiros ensaios de se criar organismos independentes para a solução dessas demandas apenas se verificaram nos começos da *República*.

Sendo o Brasil, nos seus primórdios, um país agrícola, o protecionismo estatal dirigiu-se basicamente ao trabalhador manual do campo, especialmente o imigrante. O Decreto n. 979, de 6 de janeiro de 1903 facultou aos *trabalhadores do campo* a organização de *sindicatos* para defesa de seus interesses, mas com objetivos mais amplos: intermediação de crédito agrícola, aquisição de equipamento e venda da produção do pequeno agricultor. Sua feição era mais *econômica* do que política ou jurídica⁽²⁴⁾.

Seguindo nessa direção, a mais antiga tentativa de constituição de órgãos jurisdicionais trabalhistas no Brasil data de 1907, quando foram instituídos, no início do governo de Afonso Pena, os *Conselhos Permanentes de Conciliação e Arbitragem*, pelo Decreto n. 1.637. Deveriam ser constituídos *no âmbito dos sindicatos*, mormente rurais, para “dirimir as divergências e contestações entre o capital e o trabalho” (art. 8º). A experiência acabou não saindo do papel, na medida em que nenhum sindicato foi organizado de acordo com essa previsão legal⁽²⁵⁾.

Em 1920, Augusto Viveiros de Castro, que viria a ser o primeiro presidente do Conselho Nacional do Trabalho, propunha a criação de *Juntas Industriais* dentro das fábricas, formadas por representantes de patrões e empregados, sob a presidência de um delegado do governo, com a finalidade de organizarem o trabalho nas indústrias, disciplinando questões relativas ao salário mínimo, jornada de trabalho, admissão e dispensa de empregados, as penas disciplinares, etc. (“A Questão Social”). Tal proposta, considerada imprescindível por seu idealizador, também não chegou a ser implementada na prática⁽²⁶⁾.

Antes da *revisão constitucional de 1926*, que retirou dos Estados membros a competência legislativa em matéria trabalhista (CF 1891, art. 34, XXVIII), tivemos duas experiências de instituição de organismos especializados para solução de conflitos trabalhistas no campo, no âmbito do *Estado de São Paulo*:

a) instituição, em 1911, do *Patronato Agrícola*, inspirado nos *Conseils de Proud’hommes* (precursores, na França, dos organismos com jurisdição especial para solucionar questões trabalhistas, com composição paritária), através da Lei Estadual n. 1.299-A, regulamentada pelo Decreto Estadual n. 2.215, de 15 de março de 1912, cujo objetivo era prestar assistência jurídica ao trabalhador agrícola, mormente imigrante, na cobrança de salários através de advogados-patronos, execução de contratos agrícolas e defesa contra aliciamento de colonos⁽²⁷⁾; e

b) funcionamento dos *Tribunais Rurais*, criados em 1922 pelo Presidente do Estado de São Paulo Washington Luiz Pereira de

Souza (que governaria o Brasil de 1926 a 1930, como último presidente da “República Velha” e cuja plataforma de campanha contemplou, entre outros itens, o de implementar órgãos jurisdicionais trabalhistas técnicos e céleres⁽²⁸⁾) através da Lei Estadual 1.869, com a finalidade específica de julgar as questões originárias da *interpretação e execução de contratos de locação de serviços agrícolas* com colonos estrangeiros, fixando-se a alçada em 500 mil réis, equivalente a 2 salários mínimos (o 1º salário mínimo fixado no Brasil foi em 1940, de 240 mil réis)⁽²⁹⁾. Tais questões vinham sendo apreciadas pelos *juízes de paz*. O novo sistema constituía o juiz de paz em presidente de um *órgão colegiado*, composto do *locador* e do *locatário*, para a solução desses conflitos. A dificuldade de implementação desses tribunais, cujo procedimento seria oral, célere e econômico, deveu-se ao fato de que os juízes classistas deveriam ser indicados pelas partes antes do início da audiência, o que se tornava extremamente dificultoso para os locatários operários, cuja situação de inferioridade econômica e social frente ao patrão locador acabava impedindo a formação do colegiado que deveria apreciar a causa⁽³⁰⁾.

IV – O CONSELHO NACIONAL DO TRABALHO

Em 1923, surgia, no âmbito do então Ministério da Agricultura, Indústria e Comércio, o *Conselho Nacional do Trabalho* (núcleo do futuro TST)⁽³¹⁾, instituído pelo Decreto n. 16.027, com tríplice finalidade:

- a) ser *órgão consultivo* do Ministério em matéria *trabalhista*;
- b) funcionar como *instância recursal* em matéria *previdenciária*; e
- c) atuar como *órgão autorizador* das *demissões* dos empregados que, no serviço público, gozavam de *estabilidade*, através de inquérito administrativo⁽³²⁾.

Esta última função limitava-se, na prática, aos *ferroviários*, cuja Caixa de Previdência havia sido criada pela Lei Elói Chaves (Lei n. 4.682/23), e que passavam a gozar de *estabilidade* após 2 anos de serviço. Assim, apenas por *inquérito administrativo* podiam ser demitidos, competindo ao CNT a autorização da demissão. Com a Lei n. 5.109/26, o benefício foi estendido aos marítimos e, em 1931, pelo Decreto n. 20.465, a todas as *empresas de serviço público*.

Junto ao Conselho funcionava um *Procurador-Geral* e Procuradores Adjuntos, cuja função básica consistia em emitir pareceres nos processos em tramitação. Desde 1923, funcionava como Procurador-Geral junto a esse Conselho o Dr. Joaquim Leonel de Resende Alvim, sendo seus adjuntos o Dr. Geraldo Augusto Faria Batista e a Dra. Natércia Silveira Pinto da Rocha⁽³³⁾.

QUADRO DOS PRESIDENTES DO CONSELHO NACIONAL DO TRABALHO

1923-1925	Augusto Viveiros de Castro
1925-1930	Ataulpho Nápoles de Paiva
1931-1933	Mário de Andrade Ramos

1933-1935	Cassiano Tavares Bastos
1935-1942	Francisco Barbosa Rezende
1942-1943	Silvestre Péricles de Gois Monteiro
1943-1945	Filinto Müller
1946	Geraldo Montedonio Bezerra de Menezes

Com a *Revolução de 1930*, subia ao poder Getúlio Vargas, que se notabilizaria por sua *tutela paternalista ao trabalhador*. Já de início, criou, através do Decreto n. 19.433, de 26 de novembro de 1930, o *Ministério do Trabalho*, separando-o do Ministério da Agricultura, mas mantendo-o ainda unido ao da Indústria e Comércio. Sua organização se deu através do Decreto n. 19.667, de 4 de fevereiro de 1931, que criou o *Departamento Nacional do Trabalho*. Com o Decreto n. 20.886, de 30 de dezembro de 1931, atribuía-se à *Procuradoria do DNT*, que atuava junto ao *CNT*, a competência para *opinar em matéria contenciosa e consultiva*⁽³⁴⁾.

No campo da solução dos conflitos trabalhistas, o Governo Provisório de *Vargas* tomou a iniciativa de instituir dois organismos básicos:

1) *As Comissões Mistas de Conciliação* (Decreto n. 21.396, de 12 de maio de 1932), para os *conflitos coletivos*; e

2) *As Juntas de Conciliação e Julgamento* (Decreto n. 22.132, de 25 de novembro de 1932), para os *conflitos individuais*.

As primeiras não eram órgãos julgadores, mas *apenas de conciliação*, não podendo impor às partes a solução vislumbrada. Havendo acordo, lavrava-se ata do mesmo. Caso contrário, propunha-se a adoção de juízo *arbitral*. Em última hipótese, o caso era remetido ao Ministro do Trabalho, para tentar resolver o conflito. O descumprimento do acordo implicava em imposição de multa para o empregador e demissão para o empregado, conforme a parte que o tivesse descumprido⁽³⁵⁾. A atuação das comissões foi

irrelevante no Brasil, por seu caráter não impositivo das soluções, tendo sido instaladas apenas 38 *comissões* durante o período em que funcionaram, até a instalação da Justiça do Trabalho, em 1941.

Quanto às segundas, eram *órgãos administrativos*, sem caráter jurisdicional, mas podendo impor a solução do conflito sobre as partes litigantes. A única coisa que não podiam fazer era executar suas decisões. Para tanto, os *procuradores do DNT* deveriam iniciar perante a Justiça Comum a *execução* das decisões das Juntas. O problema que surgia era o da *rediscussão da questão na esfera civil*⁽³⁶⁾. Em princípio, as Juntas eram *instância única* para a solução dos conflitos trabalhistas. No entanto, havia a possibilidade de revisão administrativa do caso pela *avocatória* da causa pelo Ministro do Trabalho, quando alguma das partes invocava “flagrante parcialidade dos julgadores ou violação expressa de direito”. O recurso reiterado à avocatória acabou por criar verdadeira instância recursal no âmbito do Ministério do Trabalho para a solução definitiva dessas questões.

As *JCJ* eram compostas por um presidente “estranho aos interesses profissionais” (advogado, magistrado ou funcionário, nomeado pelo Ministro do Trabalho) e dois vogais, representando os empregados e os empregadores (nomeados pelo Diretor-Geral do DNT, dentre os nomes que lhe eram encaminhados pelos sindicatos), tendo, portanto, nas suas origens, *representação classista paritária*. Visando estimular a sindicalização dos trabalhadores, era reconhecido apenas aos *empregados sindicalizados o jus postulandi* perante as Juntas. Os demais trabalhadores deveriam recorrer à Justiça Comum, para a solução de suas demandas, com os sacrifícios próprios de uma Justiça lenta e onerosa. O *Supremo Tribunal Federal* veio a rejeitar *tal orientação discriminatória* do órgão, por ferir os arts. 122 da Constituição de 1934 e 139 da Carta Política de 1937⁽³⁷⁾. Até 1937, haviam sido instaladas 75 *Juntas* em todo o território nacional, que dependiam, para sua criação, de solicitação de sindicato e eram instaladas por município. Também foram criadas as *JCJs* anexas às *Delegacias de Trabalho Marítimo* (Decreto n. 24.743, de 14 de julho de 1934), que

poderiam dirimir os conflitos do trabalho no porto, na navegação e na pesca, *quer individuais*, quer coletivos.

V – SURGIMENTO DA JUSTIÇA DO TRABALHO

A Revolução Constitucionalista Paulista de 1932 levou à convocação de uma Assembleia Nacional Constituinte por Getúlio Vargas em 1934, na qual o deputado Abelardo Marinho formulou a proposta de que fosse instituída a *Justiça do Trabalho*, uma vez que o sistema administrativo que vinha sendo seguido, com as decisões das JCs sendo alteradas a seu talante pelo Ministro do Trabalho⁽³⁸⁾ ou revistas integralmente pela Justiça Comum, tornavam ineficazes as decisões proferidas pelos órgãos existentes.

Foram apresentadas emendas pelos Deputados Waldemar Falcão (futuro Ministro do Trabalho), Medeiros Neto e Prado Kelly, sustentando que a Justiça do Trabalho deveria ser inserida no quadro do Poder Judiciário. No entanto, acabou prevalecendo, nesse aspecto, a tese do deputado Levi Carneiro, que considerava que *a mentalidade judiciária era inadequada à solução dos conflitos trabalhistas*. Considerava o parlamentar que juízes leigos, despidos de senso jurídico e de formalismos decidiriam mais prontamente as controvérsias laborais. E assim, surgia uma Justiça do Trabalho de *caráter administrativo*, tal como desenhada no *art. 122 da Constituição de 1934*⁽³⁹⁾, cuja redação era a seguinte:

"Art. 122 – Para dirimir questões entre empregadores e empregados, regidas pela legislação social, fica instituída a Justiça do Trabalho, à qual não se aplica o disposto no Capítulo IV do Título I.

Parágrafo único – A constituição dos Tribunais do Trabalho e das Comissões de Conciliação obedecerá sempre ao princípio da eleição de seus membros, metade pelas associações representativas dos empregados, e metade pelas dos empregadores, sendo o presidente de livre nomeação do governo, escolhido dentre pessoas de experiência e notória capacidade moral e intelectual" (grifos nossos).

Tal como prevista na nova Constituição, a Justiça do Trabalho *não seria independente*, já que ligada ao Poder Executivo, com seus juízes não gozando das garantias da magistratura nacional (conforme estabelecido no final do caput do artigo em tela).

Ademais, nascia a Justiça do Trabalho com a marca da *representação classista paritária*.

Antecipando-se à promulgação da nova Constituição, que se deu a 16 de julho, o Presidente Getúlio Vargas editava, em 14 de julho, o Decreto n. 24.784, *para já adaptar os órgãos judicantes trabalhistas ao novo modelo* previsto na Constituição de 34. Assim, o CNT passava a funcionar como *órgão deliberativo de cúpula* do sistema judicante laboral⁽⁴⁰⁾.

Faltava, no entanto, a legislação infraconstitucional que desse estrutura efetiva à nova Justiça do Trabalho que surgia. Assim, em dezembro de 1935, o Presidente Getúlio Vargas encaminhava ao Congresso Nacional *anteprojeto de lei*, elaborado sob a supervisão de Francisco José Oliveira Viana, quando era Ministro do Trabalho o pernambucano Agamenon Magalhães, tendo sido designado relator na Comissão de Constituição e Justiça o deputado e professor paulista Waldemar Ferreira⁽⁴¹⁾.

Travaram-se, então, os célebres debates entre o Prof. Waldemar Ferreira, de tendências neo-liberais e formação jurídica, e o Prof. Oliveira Viana, sociólogo e defensor do corporativismo, sendo aquele *contrário à representação classista e à outorga de poder normativo à Justiça do Trabalho*, teses defendidas no projeto deste⁽⁴²⁾.

Sustentava o Prof. Waldemar Ferreira que o fato da Constituição de 1934 falar em Tribunais do Trabalho e Comissões de Conciliação não impedida que existissem *juízes singulares em 1ª instância*, de formação técnico-jurídica, para preparar e julgar as causas trabalhistas. Dava como uma das razões da exclusão da representação classista a *onerosidade excessiva* que traria aos cofres públicos o pagamento de 3 juízes para apreciarem em 1ª instância as causas laborais. E se a participação fosse em caráter gratuito, não haveria interesse dos sindicatos em colocar empregados à disposição da Justiça⁽⁴³⁾. Os representantes classistas funcionariam apenas nas Comissões de Conciliação, para a

composição dos conflitos coletivos, e nos Tribunais do Trabalho, de instância superior.

Quanto ao *poder normativo*, sustentava o Prof. Waldemar Ferreira que o Poder Legislativo não poderia delegar competência ao Judiciário para estabelecer normas de caráter geral, dada a tripartição clássica dos Poderes do Estado, não estando o Judiciário Trabalhista em condições de funcionar com poder legiferante. Entendia o eminente mestre paulista que a Constituição de 1934 só havia dado à Justiça do Trabalho brasileira, diferentemente da italiana, *poder jurisdicional* e não legislativo⁽⁴⁴⁾.

O Prof. Oliveira Viana rebateu as críticas do relator ao seu projeto, numa série de 6 artigos publicados no "Jornal do Commercio" do Rio de Janeiro, que deram origem à sua obra "Problemas de Direito Corporativo", cujo título Alberto Venâncio Filho lastima, em sua introdução à reedição de 1983, por ter afastado muitos de seu uso e consulta⁽⁴⁵⁾.

Oliveira Viana sustentou a outorga de poder normativo à Justiça do Trabalho na doutrina anglo-americana da *delegação de poderes*, calcada no princípio da "eficiência do serviço público": "Todas as vezes que a experiência mostra que esta eficiência é mais bem assegurada por uma legislação *delegada* do que por uma legislação *direta* do Poder Legislativo, a delegação se processa, investindo-se a autoridade administrativa de poderes que não estão nem no texto, nem no pensamento da lei"⁽⁴⁶⁾.

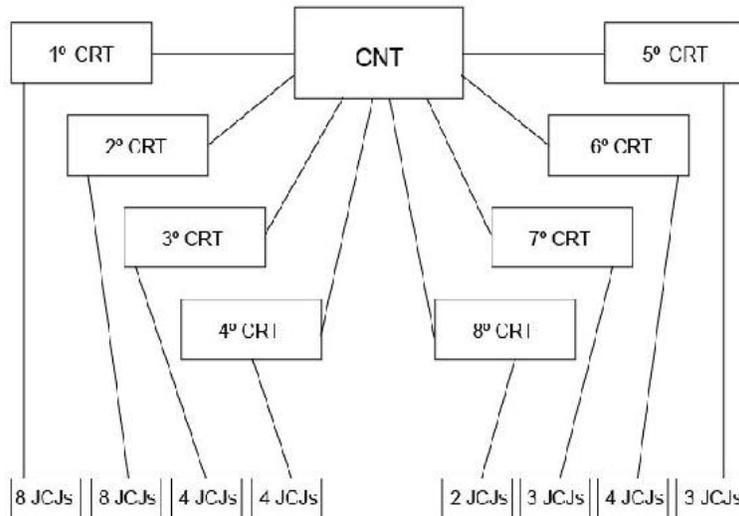
O que se pretendia era a instituição de uma Justiça rápida e barata, norteadas pela oralidade processual e avessa ao formalismo jurídico, contrabalançando a desigualdade social e econômica das partes litigantes. Nos conflitos coletivos, dotada de poder normativo, cujas decisões teriam corpo de sentença e alma de lei⁽⁴⁷⁾.

O motivo principal do retardamento na tramitação do projeto governamental de 1935 no Congresso foi justamente a previsão da competência normativa da Justiça do Trabalho⁽⁴⁸⁾. Tendo sido aprovado em 8 de junho de 1937 pela Comissão de Constituição e

Justiça da Câmara dos Deputados, com várias emendas, que tornavam inviável o modelo pretendido pelo governo⁽⁴⁹⁾, o projeto foi encaminhado à Comissão de Legislação Social quando, em 10 de novembro desse mesmo ano, com o apoio das Forças Armadas, Getúlio Vargas dava o golpe que criava o *Estado Novo*, outorgando a *Constituição de 1937*. Em sua mensagem à Nação, para justificar o fechamento do Congresso e a adoção das medidas de exceção, dava, entre outros argumentos, o da *resistência do Poder Legislativo à aprovação do projeto de lei referente à Justiça do Trabalho*⁽⁵⁰⁾.

Com isso, além de ser mantida a previsão da Justiça do Trabalho na nova Constituição (art. 139), ficavam os *partidários do corporativismo* de mãos livres para a estruturação, através da legislação infraconstitucional, de uma Justiça do Trabalho calcada no *modelo facista italiano*⁽⁵¹⁾. O Ministro Waldemar Falcão designou então comissão presidida pelo Consultor Jurídico do Ministério, Prof. Oliveira Viana, e composta pelos procuradores do CNT Luiz Augusto do Rego Monteiro (futuro Procurador-Geral da Justiça do Trabalho), Geraldo Augusto Faria Baptista, Deodato Maia, Oscar Saraiva e Helvécio Xavier Lopes, cujo trabalho resultou nos Decretos-Lei ns. 1.237 e 1.346/39, que *institucionalizaram a Justiça do Trabalho* e reorganizaram o CNT (regulamentados, respectivamente, pelos Decretos 6.596 e 6.597/40)⁽⁵²⁾.

Para a instalação da novel Justiça do Trabalho, foi designada comissão presidida pelo Presidente do CNT, Dr. Francisco Barbosa de Rezende e coordenada efetivamente pelo procurador Faria Baptista, cujo trabalho permitiu que no dia *1º de maio de 1941*, quando o Presidente Vargas, em pleno campo de futebol do Vasco da Gama na Capital Federal, declarava *instalada a Justiça do Trabalho*⁽⁵³⁾, esta já pudesse, no dia seguinte, estar *efetivamente funcionando*, com seu *Conselho Nacional do Trabalho*, seus *8 Conselhos Regionais do Trabalho* e suas *36 Juntas de Conciliação e Julgamento*⁽⁵⁴⁾, compostas por magistrados idealistas cuja média etária não atingia os 30 anos⁽⁵⁵⁾.



Nessa época, mais precisamente em *maio de 1936*, surgia em São Paulo a *Revista de Legislação do Trabalho*, futura Revista LTr, com o objetivo de divulgar não apenas a legislação laboral editada, como também as decisões judiciais sobre as questões sociais, buscando contribuir para a própria conformação do ordenamento jurídico-laboral. O propósito de seus idealizadores, cujo grupo inicial contou como diretores com Vasco de Andrade e José Macedo Soares Affonseca, tendo como redatores José Domingos Ruiz, Ruy de Mello Junqueira, Francisco de Andrade e Souza Neto e Carolino de Campos Salles, e sendo o gerente-geral o Dr. Armando Casimiro Costa, era o de promover o estudo do Direito do Trabalho *à luz da Doutrina Social da Igreja*⁽⁵⁶⁾. A Revista, que começou “paulista”, alcançou dimensão nacional e internacional, albergando estudos de autores nacionais e estrangeiros, como principal veículo de informação de legislação, doutrina e jurisprudência trabalhista em nosso país. Sua estrutura originária era dividida em 6 seções, retratando a situação da Justiça do Trabalho no Brasil: as *Glosas*, como editorial; a *Legislação*, incluindo apenas os atos do Poder Legislativo; as *Colaborações*, com os artigos de juristas e redatores da revista; a *Jurisprudência*, que incluía apenas as decisões do Supremo Tribunal Federal e da Justiça Comum sobre matéria

trabalhista; a *Doutrina*, que englobava os atos do Poder Executivo e as decisões do CNT; e finalmente o *Noticiário*.

Instalada a Justiça do Trabalho em 1º de maio de 1941, era iniciado em 15 de maio desse mesmo ano, em São Paulo, justamente no dia em que se comemorava o cinquentenário da Encíclica "*Rerum Novarum*", do Papa Leão XIII, o *1º Congresso Brasileiro de Direito Social*, justamente para celebrar a data, tão significativa, uma vez que o documento pontifício constituiu a *Carta Magna da Justiça Social*⁽⁵⁷⁾, que veio a nortear as legislações sociais dos países de tradição cristã, ou seja, de todo o mundo ocidental.

Presidido pelo Prof. Antonio de Cesarino Júnior, o Congresso contou com a presença de mais de 500 participantes e a colaboração de mais de 100 especialistas em suas 8 subcomissões, nas quais se debateram e aprovaram 115 teses, com a participação, dentre tantos nomes ilustres, dos Profs. Elson Gottschalk, José Martins Catharino, Pinho Pedreira, Arnaldo Sússekind, Oscar Saraiva, Rego Monteiro e do notável pensador brasileiro Alceu de Amoroso Lima. A Subcomissão que tratou da *Justiça do Trabalho* teve como seu relator geral um dos editorialistas da LTr, Dr. Francisco de Andrade e Souza Neto, aprovando basicamente duas teses mais destacadas: a utilização da *representação classista em caráter mais consultivo* do que judicante; e a admissão, no Processo Trabalhista, do *litisconsórcio*, já previsto no Processo Comum.

A sessão de encerramento do Congresso, que se deu no Rio de Janeiro a 22 de maio de 1941, presidida pelo próprio Getúlio Vargas, contou com os discursos do Prof. Cesarino Júnior, louvando a obra legislativa de Vargas no campo do Direito Social, que teria sido o marco do Direito do Trabalho no Brasil, enquanto o Pe. Leonel Franca, Reitor da PUC-RJ, fechava o conclave, destacando que a encíclica papal continuava a fecundar as legislações sociais de tantos países, dentre os quais o Brasil, na medida em que o Sumo Pontífice havia conseguido traçar, com firmeza, as vias da transformação progressista da vida social, sem resvalar entre o liberalismo econômico individualista, impotente para enfrentar os problemas econômicos globais, e o socialismo desumanizante, que

pretendia reconstruir a sociedade sobre pilares contrários aos valores cristãos⁽⁵⁸⁾.

VI – A JUSTIÇA DO TRABALHO DENTRO DO PODER JUDICIÁRIO

O *art. 139 da Constituição de 1937*, que manteve a Justiça do Trabalho como instituição responsável pela solução dos conflitos trabalhistas no Brasil, *silenciou sobre a representação classista*, mas conservou a *privação de garantias da magistratura* para os juízes trabalhistas. O dispositivo ficou assim redigido:

"Art. 139 – Para dirimir os conflitos oriundos das relações entre empregadores e empregados, reguladas na legislação social, é instituída a Justiça do Trabalho, que será regulada em lei e à qual não se aplicam as disposições desta Constituição relativas à competência, ao recrutamento e às prerrogativas da Justiça Comum" (grifos nossos).

Acirrada polêmica se travou, então, sobre se o dispositivo constitucional retirava, ou não, o *caráter jurisdicional* da instituição. Os que defenderam a função judicante da Justiça do Trabalho argumentaram que as garantias poderiam ser outorgadas pela lei, ainda que distintas da magistratura comum, já que constituiria uma *Justiça Especializada*, com suas características próprias, dentre as quais não deixaria de ser a menor o fato de *dirimir controvérsias*, aplicando o direito ao caso concreto⁽⁵⁹⁾. O Supremo Tribunal Federal viria a reconhecer o caráter jurisdicional das cortes trabalhistas ao admitir recurso extraordinário contra decisão do CNT que estaria ferindo preceito constitucional, considerando-o *órgão judicante* (STF-RE 6.310, in DJU de 30.9.43)⁽⁶⁰⁾.

A *nova estrutura da Justiça do Trabalho*, tal como prevista no Decreto-Lei n. 1.237, de 2 de maio de 1939⁽⁶¹⁾, restou assim definida:

- 1) *Órgãos* (art. 2º): *Juntas de Conciliação e Julgamento*⁽⁶²⁾;
Conselhos Regionais do Trabalho⁽⁶³⁾; e
Conselho Nacional do Trabalho.
- 2) *Composição* (arts. 6º-17):

a) *JCJ* – 1 *juiz presidente* (nomeado pelo Presidente da República por 2 anos, dentre juízes de direito ou bacharéis, podendo ser reconduzido) e 2 *vogais* (escolhidos pelos Presidentes dos CRTs, dentre os nomes constantes das listas fornecidas pelos sindicatos obreiros e patronais, para mandato de 2 anos, com garantias próprias de jurado);

b) *CRT* – 1 *juiz presidente* (nomeado pelo Presidente da República por 2 anos, dentre desembargadores ou juristas trabalhistas, podendo ser reconduzido) e 4 *vogais* (1 representante dos empregados, 1 representante dos empregadores, e 2 especialistas em questões sociais e econômicas, alheios aos interesses profissionais, todos nomeados pelo Presidente da República, sendo os 2 primeiros dentre os nomes constantes das listas oferecidas pelas federações, para mandato de 2 anos); e

c) *CNT* – composto de 19 *membros* (4 bacharéis em direito, 4 representantes dos empregados, 4 representantes dos empregadores, 3 pessoas de reconhecido saber, 2 funcionários do Ministério do Trabalho e 2 funcionários de Instituições de Seguro Social), dividido numa *Câmara de Justiça do Trabalho* e numa *Câmara de Previdência Social* (cada uma com 9 membros, presidida por 1 vice-presidente), havendo o Pleno como órgão consultivo e de uniformização de jurisprudência (presidido pelo Presidente do Conselho)⁽⁶⁴⁾.

3) *Competência* (arts. 24-29):

a) *JCJ* – conciliar e julgar os *dissídios individuais*, as *reclamatórias de reconhecimento de estabilidade* e *executar* suas próprias decisões;

b) *CRT* – conciliar e julgar os *dissídios coletivos de âmbito regional*, apreciar os *inquéritos administrativos* contra empregados estáveis e os *recursos ordinários* em dissídios individuais superiores à alçada legal e em *reclamatórias sobre estabilidade*; e

c) *CNT*: * *CJT* – conciliar e julgar os *dissídios coletivos de âmbito nacional* e os *recursos ordinários* em *inquéritos administrativos* e *dissídios coletivos regionais*⁽⁶⁵⁾;

* *Pleno* – apreciar os *recursos ordinários* em dissídios coletivos nacionais, *recursos extraordinários* contra decisões dos CRTs, em dissídios individuais, que contrariem jurisprudência do plenário do CNT. Manteve função consultiva do Ministério, sobre Legislação Social e Previdenciária, opinando sobre os projetos do governo e propondo medidas⁽⁶⁶⁾.

4) *Processo* (arts. 30-79), com as características seguintes, que o diferenciariam do Processo Comum e que seriam incorporadas na CLT:

a) atuação fundamentalmente conciliatória (fala-se em conversão em juízo arbitral quando não alcançado o acordo);

b) ampla liberdade de direção do processo dada ao juiz;

c) celeridade processual;

d) possibilidade da reclamação verbal;

e) citação por via de registro postal;

f) concentração em uma única audiência (defesa, instrução e julgamento);

g) outorga de *jus postulandi* às próprias partes litigantes;

h) outorga de poder normativo aos Tribunais em conflitos coletivos.

Na nova estrutura figurava a *Procuradoria do Trabalho* como oriunda do Departamento Nacional do Trabalho. Com a divisão do CNT em duas Câmaras, o Dr. Deodato Maia passava a ser o *Procurador-Geral do Trabalho*, oficiando perante a Câmara de Justiça do Trabalho, enquanto o Dr. Joaquim Leonel passava a Procurador-Geral da Previdência Social, funcionando perante a Câmara de Previdência⁽⁶⁷⁾. O Decreto-Lei n. 1.237/39 estabelecia as *funções básicas* da Procuradoria do Trabalho, que eram: encaminhar *reclamação trabalhista às JCJs* (art. 40, § 1º), ajuizar *dissídio coletivo em caso de greve* (art. 56), emitir *parecer* (art. 60, § 1º), deflagar o processo de *execução* das decisões da Justiça do Trabalho (art. 68), recorrer das decisões proferidas em dissídios coletivos que afetassem empresas de serviço público (art. 77), promover a *revisão* das sentenças proferidas em dissídios coletivos

após um ano de vigência (art. 78, § 1º) e pedir a aplicação das *penalidades* previstas no referido decreto-lei (art. 86). O Decreto-Lei n. 1.346/39, definia a Procuradoria do Trabalho como *órgão de coordenação* entre a Justiça do Trabalho e o Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio, além de prever a existência de uma *Procuradoria-Geral* e de *Procuradorias Regionais* atuando junto aos CRTs (art. 14).

Verifica-se do rol de funções que lhe eram atribuídas que a Procuradoria do Trabalho tinha, desde as suas origens, feição de *Ministério Público*, na medida em que seu objetivo era a defesa do interesse público, podendo, para tanto, “quebrar a inércia” do Poder Judiciário, mormente nos casos de greve, além de emitir parecer nos conflitos coletivos de trabalho⁽⁶⁸⁾.

Nos seus alvares, o Ministério Público junto à Justiça do Trabalho contou com figuras ímpares para o elevado mister que lhe era conferido, ao ponto de terem sido Procuradores do Trabalho os feitores da CLT. A atividade ministerial, na visão de Vasco de Andrade, seria ainda mais valiosa para a sociedade do que a dos julgadores, uma vez que a atividade do juiz seria passiva, aguardando provocação para julgar, enquanto a do procurador é *sumamente ativa, ao tomar a iniciativa do processo*, deflagrando, em nome do interesse público, ações ou recorrendo de decisões que considere atentatórias da legalidade. Chamava, no entanto, a atenção, o ilustre fundador da Revista LTr, para o perigo que poderia ocorrer em relação ao Ministério Público, no sentido de, com o passar do tempo, perder seu vigor originário: transformar-se em mero órgão burocrático, restrito à elaboração de ligeiros pareceres, sem iniciativa e zelo fiscalizador pelo respeito à ordem jurídico-laboral⁽⁶⁹⁾, o que, em alguns momentos da História do *Parquet* Laboral veio, efetivamente, a ocorrer.

Funcionando a Justiça do Trabalho com sua nova estrutura orgânica, verificou-se a necessidade de que houvesse uma *consolidação da legislação laboral*, que se avolumava de forma desordenada⁽⁷⁰⁾. Para tanto, o então Ministro do Trabalho Alexandre Marcondes Filho nomeou comissão presidida pelo Consultor Jurídico

do Ministério, Dr. Oscar Saraiva e composta por quatro Procuradores do Trabalho: Arnaldo Süsskind, Rego Monteiro, Segadas Vianna e Dorval Lacerda. O projeto final foi preparado apenas pelos procuradores, uma vez que o consultor jurídico havia sido deslocado para imprimir maior rapidez ao projeto de idêntico objetivo levado a cabo em relação às leis da Previdência Social⁽⁷¹⁾. Getúlio Vargas escolheu o dia 1º de maio de 1943, celebração da data mundial do trabalho, para editar a CLT, através do Decreto-Lei n. 5.452, que, no tocante à *Justiça do Trabalho*, aproveitou basicamente a legislação de 1939, com as seguintes *alterações* de destaque:

a) atribuir às JCs a competência originária para apreciação dos *inquéritos administrativos*; e

b) estabelecer os *prejulgados* do CNT com *força vinculante* sobre as instâncias inferiores no que concerne à interpretação do ordenamento jurídico-trabalhista⁽⁷²⁾.

A ausência, nos alvares da Justiça do Trabalho, de qualquer processo seletivo de caráter técnico para a escolha dos magistrados do trabalho comprometia sobremaneira a qualidade das sentenças e acórdãos prolatados, em comparação com as decisões da Justiça Comum, ao ponto de ter havido sugestão de edição de normas regulamentadoras da forma de *redação das decisões trabalhistas*⁽⁷³⁾, pois sequer traziam os nomes dos juízes que haviam participado dos julgamentos nos colegiados e as posições sustentadas (se vencidos ou vencedores).

E assim seguia a Justiça do Trabalho, quando os reflexos da *Guerra Mundial* na Europa se fizeram sentir no Brasil, que acabou alinhando-se ao lado das potências aliadas contra as Forças do Eixo, o que representou, em termos trabalhistas, na *discriminação de caráter legal quanto à contratação e manutenção de empregos para os nacionais dos países inimigos*, ou seja, alemães, italianos e japoneses, obrigando os órgãos judicantes trabalhistas a confirmarem, na aplicação da lei, posturas que, muitas vezes, se mostravam de caráter sumamente injusto.

No campo dos *dissídios coletivos*, a guerra levou o governo a editar o Decreto-Lei n. 5.821, de 16 de setembro de 1943, obrigando os sindicatos profissionais ou econômicos a pedirem a *autorização do Ministro do Trabalho* para instaurarem instância na Justiça do Trabalho, uma vez que qualquer conflito coletivo de trabalho afetaria sobremaneira uma economia debilitada pelo estado de guerra. Assim, havendo a autorização, o próprio Ministério do Trabalho encaminhava o dissídio ao Tribunal competente. No caso de se considerar inoportuna a instauração da instância, o pedido era encaminhado ao Tribunal, mas para arquivamento.

Com o final da 2ª Guerra Mundial em 1945 e a conseqüente derrocada dos regimes totalitários de direita e fortalecimento das democracias ocidentais, houve a queda da ditadura de Getúlio Vargas com a convocação da *Assembleia Constituinte de 1946* que representou, para a Justiça do Trabalho, sua oficial e definitiva *incorporação ao Poder Judiciário*, uma vez que expressamente incluída entre os órgãos deste (art. 94, V).

Antes mesmo da promulgação da nova Constituição, que se deu a 18 de setembro de 1946, dois diplomas legais eram editados *antecipando as alterações* que seriam introduzidas pela Constituição vindoura:

1) *Decreto-Lei n. 8.737*, de 19 de janeiro de 1946, editado pelo então presidente interino José Linhares (que, como Presidente do Supremo Tribunal Federal, substituíra Vargas, deposto pelos militares), que *excluía do CNT as questões previdenciárias*, permitindo a criação do Conselho Superior da Previdência Social, vinculado ao Ministério, mas separado do *CNT*, o que tornava este um órgão eminentemente judicante; e

2) *Decreto-Lei n. 9.797*, de 9 de setembro de 1946, editado pelo Presidente eleito Eurico Gaspar Dutra, que já dava à Justiça do Trabalho sua *estrutura judicial*, tal como seria consagrada na Constituição de 1946, o que o tornava *inconstitucional em face da Carta de 37*.

Para essa transformação, empenhou-se de especial maneira o então presidente do *CNT*, Ministro Geraldo Montedônio Bezerra de Menezes, que deixou registro de suas conversas com o Presidente Dutra e com o Senador Atílio Viváqua na *defesa da juridicização* da Justiça do Trabalho, obtendo o deslocamento dos dispositivos relativos à Justiça do Trabalho, do capítulo relativo à “Ordem Social e Econômica” para o relativo ao “Poder Judiciário” da nova Carta Magna⁽⁷⁴⁾.

Assim, a nova estrutura passava a ter os seguintes traços de novidade:

1) Conversão do Conselho Nacional do Trabalho em *tribunal superior do trabalho*, com redução de seus membros de 18 para 11 *juízes*⁽⁷⁵⁾, em face do desmembramento da Câmara de Previdência Social, convertida que foi no Conselho Superior de Previdência Social (*CSPS*); e

2) Transformação dos Conselhos Regionais do Trabalho em *Tribunais Regionais do Trabalho*, com autonomia administrativa e poder de elaboração de seus próprios regimentos internos (que antes eram elaborados pelo *CNT*)⁽⁷⁶⁾;

3) Formação de uma *carreira* dentro da judicatura togada da Justiça Trabalhista, com o estabelecimento do *concurso público* como forma de provimento dos cargos iniciais e *promoção* pelos critérios de antiguidade e merecimento;

4) Outorga das garantias próprias da magistratura, consistentes na *vitaliciedade, inamovibilidade e irredutibilidade de vencimento* para os juízes togados; e

5) Elevação para *3 anos* do mandato dos *juízes classistas*.

O Decreto-Lei n. 9.797/46, a par de instituir a carreira da magistratura trabalhista, provida inicialmente por concurso, previu a existência, fora do âmbito da 1ª e 2ª Regiões, da figura do *suplente de Presidente de Junta* (redação dada ao § 1º do art. 654 da CLT), que não necessitaria de fazer concurso público, mas que, em contrapartida, não teria acesso à promoção na carreira. Seriam nomeados diretamente pelo Presidente da República, dentre

advogados militantes no foro trabalhista, para substituírem os presidentes de Juntas em seus afastamentos e impedimentos.

Ora, se o suplente fosse reconduzido, passava a integrar o quadro da Magistratura Trabalhista em caráter permanente, mesmo sem concurso público. No entanto, se não reconduzidos, voltavam à advocacia, o que constituía uma *forma anômala de exercício de judicatura*, pois o suplente, muitas vezes, mantinha sua banca advocatícia, o que é incompatível com o exercício da função de juiz⁽⁷⁷⁾. Tal figura só veio a ser extinta com a *Lei n. 7.221/84*, que estabeleceu a disjuntiva para os juízes suplentes permanentes: fazer concurso para ingresso na carreira ou, caso contrário, permanecerem nessa função sem acesso aos graus hierárquicos superiores, extinguindo-se tais cargos à medida em que fossem vagando.

Mesmo com a inserção expressa dos juízes e tribunais do trabalho no capítulo relativo ao Poder Judiciário, houve quem sustentasse, com base no *§ 5º do art. 122 da Constituição de 46*, que os magistrados trabalhistas não gozavam das mesmas garantias dos magistrados da Justiça Comum. Isto porque o referido dispositivo constitucional remetia à *regulação através de lei*, da constituição, investidura, jurisdição, competência, garantias e condições do exercício dos órgãos da Justiça Especializada. Foi necessário que os Ministros togados do TST recorressem ao STF para dirimir a questão, tendo a Suprema Corte reconhecido os *direitos e garantias outorgados aos magistrados brasileiros aos juízes togados da Justiça do Trabalho*⁽⁷⁸⁾.

Em relação aos *juízes classistas*, problema que se colocava então era o da sua *recondução*. O fato de serem representantes classistas não os despia da condição de juízes, cuja característica básica deve ser a imparcialidade. Se a função do classista é a de trazer a sua experiência prática para os órgãos judicantes da Justiça do Trabalho, não pode ser, concomitantemente, a de favorecer, nas demandas que lhe são submetidas à apreciação, as categorias profissional ou econômica que representam. Assim, o fato de serem *eleitos* pelas referidas categorias representava perigo de, visando à

recondução, pautarem seus julgamentos não tanto pela consciência do justo quanto pelos interesses da categoria da qual provinham. Propôs-se, à época, restrições legais à sua recondução⁽⁷⁹⁾, o que acabou não vingando.

Desde os seus começos, a Justiça do Trabalho viu-se assoberbada pela quantidade enorme de demandas que lhe eram trazidas para solução. A *sobrecarga de trabalho* tanto nas Juntas como nos TRTs e especialmente no TST levavam a que o modelo idealizado, de uma Justiça célere e simples, com a concentração da instrução e julgamento numa única audiência e a redução das vias recursais se tornasse um ideal nunca atingido⁽⁸⁰⁾.

A situação mais difícil era a enfrentada pelo TST, que, funcionando apenas em plenário de 11 ministros, tornava extremamente lenta a apreciação dos recursos que lhe eram oferecidos, a par de afunilar a solução dos processos nas sessões de julgamento do colegiado. Já no ano de 1952 chegou a ter *4.000 processos aguardando pauta para julgamento*, com mais de 700 processos só de um dos ministros esperando ser relatados⁽⁸¹⁾, o que ocasionava o inconformismo das partes e de seus advogados contra a morosidade do sistema⁽⁸²⁾.

Diante de tal quadro, o Deputado Lúcio Bittencourt apresentou, em 1953, o projeto de emenda constitucional n. 10, propondo a *extinção do TST*, uma vez que estava se mostrando incapaz de atender às finalidades pelas quais existia. Argumentava-se que a função uniformizadora da interpretação da legislação federal já era mister do Supremo Tribunal Federal, não se justificando uma etapa intermediária, com idêntica finalidade, que só contribuía para a delonga na solução final das questões trabalhistas. A proposta, no entanto, não vingou, diante da atuação do TST também em dissídios coletivos, como instância originária ou recursal, e pelo fato de que a extinção do Tribunal só contribuiria para fazer desaguar diretamente no Supremo Tribunal Federal toda essa avalanche de recursos em processos trabalhistas.

A Lei n. 2.244/54 veio dar solução em parte ao problema, ao permitir a *divisão em Turmas* do Tribunal Superior do Trabalho, para fazer frente ao crescimento do número de processos que chegavam à última instância trabalhista. Com a Emenda Constitucional n. 16/65, que alterou o § 1º do art. 122 da Constituição de 1946, estabeleceu-se a *irrecorribilidade das decisões* do TST, salvo as que contrariassem a Constituição da República, o que representava o reconhecimento do TST como intérprete máximo do ordenamento jurídico-laboral infraconstitucional, evitando-se, dessarte, a duplicidade de funções entre TST e STF na conformação exegética da ordem legal trabalhista.

Já em 1943, diante da inexistência de previsão expressa de *recurso extraordinário da Justiça do Trabalho para o STF*, a Suprema Corte reconhecia a necessidade de se admitir o recurso, pois do contrário poderia haver afronta a dispositivo constitucional sem que o Supremo Tribunal Federal pudesse exercer o controle de constitucionalidade das decisões judiciais trabalhistas⁽⁸³⁾). Com isso, criou-se a duplicidade terminológica em relação aos recursos para o TST e para o STF, de vez que o *apelo dos TRTs para o TST era o recurso extraordinário*⁽⁸⁴⁾.

O problema veio a ser resolvido com a instituição do *recurso de revista* como apelo próprio dos TRTs para o TST, através da Lei n. 861, de 13 de outubro de 1949, fazendo ressurgir a nomenclatura de velha tradição colonial e imperial da “revista” prevista nas Ordenações Afonsinas como apelo que se interpunha ao Príncipe, em relação às sentenças de maior alçada do Reino, como também na Constituição Imperial, que previa o recurso de revista das decisões de 2ª instância para o Supremo Tribunal de Justiça (arts. 163-164)⁽⁸⁵⁾. Seus pressupostos específicos e limitados de admissibilidade seriam fixados pelo Decreto-Lei n. 229/67, deixando clara a *natureza extraordinária* do mesmo.

Se, por um lado, as medidas legais adotadas permitiram um certo desafogo no órgão de cúpula da Justiça Laboral, por outro, o problema crucial do excesso de demandas trabalhistas continuava a se verificar nos órgãos de base da instituição. A tentativa de

solução, pela elaboração de *pautas incluindo até 20 audiências de conciliação e julgamento no mesmo dia*, na ilusão de dar vazão às reclamationárias que iam sendo ajuizadas, mostrou-se contraproducente, uma vez que, a partir de então, passou a audiência a ser *fragmentada*, fugindo do modelo idealizado pela CLT, de composição do conflito em audiência única.

Assim, ao invés de incluir em pauta número de processos que poderiam, efetivamente, ser apreciados integralmente na mesma audiência, optou-se pela acumulação de processos num mesmo dia, limitando-se a audiência inaugural ao *recebimento da defesa e imediato adiamento da fase instrutória*, uma vez rejeitada a proposta conciliatória. Isso só obrigava o trabalhador a ter de voltar várias vezes a juízo, não proporcionando a pretendida celeridade processual⁽⁸⁶⁾.

A grande *reforma da CLT*, levada a cabo pelo Decreto-Lei n. 229/67, antes mesmo da promulgação da Carta Política de 1967, incluiu a previsão de novas *fórmulas recursais* no âmbito da Justiça do Trabalho:

a) o recurso de *embargos para as JCs*, nos processos de alçada, encerrando-se nas Juntas a jurisdição nessas causas;

b) o *recurso ordinário* para os TRTs, quando o dissídio individual ultrapassasse a alçada legal;

c) o *recurso de revista* para as Turmas do TST, limitados às hipóteses de:

* divergência na interpretação de dispositivo legal, salvo se a decisão recorrida estivesse em consonância com prejudgado ou jurisprudência pacífica do TST; e

* violação de "norma jurídica" (o que incluía todas as fontes de direito, autônomas e heterônomas).

d) o recurso de *embargos para o Pleno do TST*, como instrumento de uniformização *interna corporis* do TST.

Com a Revolução de 1964, seguida da *Constituição de 1967* e da Emenda Constitucional n. 1/69, previa-se expressamente na Carta Constitucional o número de juizes do TST, que passava a contar

com *17 membros*, denominados agora de *ministros*. Previa-se na nova Carta Política a necessidade de aprovação do Senado Federal para a nomeação dos ministros do TST. Previa-se, outrossim, a integração de *membros do Ministério Público e da Advocacia* nos quadros da Magistratura Laboral, através do que se denominou ser o *quinto constitucional*.

A Constituição de 1967/1969 trouxe para a esfera da *Justiça Federal* as questões trabalhistas dos *servidores da União, regidos pela CLT, inclusive de autarquias e empresas públicas federais*, gerando a duplicidade de interpretação de normas trabalhistas, conforme o ramo do Judiciário que as apreciasse.

Em *1º de maio de 1971*, cumprindo preceito constitucional que determinava ser sede do Tribunal Superior do Trabalho a capital da República, era *instalada em Brasília a mais alta Corte Trabalhista* do país, em cerimônia que contou com a presença do Ministro da Justiça Alfredo Buzaid, do Presidente do Supremo Tribunal Federal, Ministro Aliomar Baleeiro, e do Bispo de Brasília, D. José Newton, que fez a entronização, no Plenário da Corte, da imagem do Cristo Crucificado, oferecida pelo então Presidente do TRT baiano, Carlos Coqueijo Costa, em nome de todos os Tribunais Regionais do Trabalho.

Em março de 1976 surgia novo periódico a divulgar a legislação, doutrina e jurisprudência trabalhistas: a *Revista de Direito do Trabalho*, da Editora Revista dos Tribunais, contando entre seu conselho editorial, com nomes ilustres como os do Ministro Vantuil Abdala e do juiz Floriano Corrêa Vaz da Silva.

Com a edição da Lei Orgânica da Magistratura Nacional (Lei Complementar n. 35/79), fruto mediato do *Pacote de Abril de 1977*, quando o Presidente Ernesto Geisel fechou o Congresso Nacional e editou a Emenda Constitucional n. 7/77, criaram-se sérios empecilhos ao pleno funcionamento dos *Tribunais Regionais*: as convocações de juízes para substituírem os membros dos Tribunais não se poderiam fazer senão para composição do *quorum* dos tribunais, impedidos, no entanto, de funcionarem como relatores e revisores de processos. Com isso, o entulhamento de processos

continuariam nos TRTs, mormente pelo fato da Lei Orgânica só não prever para os Tribunais Regionais do Trabalho as *férias coletivas*. Assim, com os afastamentos de seus membros para férias individuais ou licenças, os processos deveriam ser redistribuídos entre os próprios integrantes do Tribunal, complicando ainda mais seu funcionamento⁽⁸⁷⁾.

Na tentativa de ultrapassar os sérios inconvenientes que a LOMAN trazia para os TRTs, para efeito do gozo de férias de seus membros, os TRTs de São Paulo e Rio de Janeiro, seguindo na esteira da interpretação dada pelo depois Ministro Antonio Lamarca aos dispositivos da lei complementar atinentes às férias, substituições e funcionamento das Turmas, passaram a convocar, durante as férias de seus titulares, juízes do trabalho de 1ª instância, com possibilidade de atuarem como relatores e revisores. O TST acabou editando a Resolução n. 46/80, em sentido contrário à interpretação dada aos arts. 66, § 1º, e 67, § 1º, da LOMAN pelos 1º e 2º TRTs, sendo considerados nulos os julgamentos proferidos pelas Turmas Regionais com a composição integrada de juízes de 1ª instância⁽⁸⁸⁾.

Assim se explica que até hoje sejam os TRTs os únicos tribunais no país a *funcionarem normalmente nos meses de janeiro e julho*, dada a ausência de férias coletivas de seus membros nesse período.

Também visando descongestionar a Justiça do Trabalho, foi proposta pelo Ministro Arnaldo Süssekind, acolhendo sugestão do Prof. Luiz José de Mesquita, a criação das *comissões paritárias de empresa*, que seriam instâncias conciliatórias pré-judiciais, evitando a necessidade de recurso ao Judiciário para solução de todos os conflitos trabalhistas surgidos no âmbito das empresas. Dessa iniciativa surgiu o Projeto de Lei n. 2.819/80, apresentado pelo então Deputado Carlos Alberto Chiarelli, o qual, no entanto, não logrou êxito⁽⁸⁹⁾.

Exemplo de *medida de exceção* para solução de questões trabalhistas cuja processualística vigente tornariam inócuas as medidas tópicas adotadas foi a *avocatória* de processos de

execução contra a *Santa Casa de Misericórdia de Belém*, levada a cabo pelo Juiz Presidente do TRT da 8ª Região, Dr. Roberto Araújo de Oliveira Santos, que, no exercício da função corregedora, promoveu *intervenção direta na própria administração da entidade*, concentrando todas as penhoras nos vários processos contra a entidade numa única penhora, que passou a recair sobre a totalidade dos bens e direitos da entidade. Constitui-se o despacho do Presidente do TRT paraense em característico exemplo de promoção da Justiça Social por vias excepcionais não ortodoxas, em notável desejo de se tornar realidade a revolução social em nosso país⁽⁹⁰⁾.

Sob a égide da Constituição de 1967, que admitia o *hibridismo de regimes* dentro do serviço público (estatutário e celetista) e remetia para a *Justiça Federal* todas as causas em que a administração direta ou indireta fosse parte, passou a haver o *conflito de decisões entre TST e TRF* na interpretação dos dispositivos da CLT. Como os recursos extraordinários oriundos da Justiça do Trabalho apenas poderiam ser alçados ao Supremo por ofensa à Constituição, esses conflitos exegéticos não tinham como ser solucionados. Foi, por exemplo, o caso da questão relativa à *base de cálculo do adicional de insalubridade*: TST considerava que seria o salário-mínimo profissional, enquanto o TFR entendia ser o salário-mínimo geral. Verificava-se a tendência protetiva de cada uma das Justiças: a Trabalhista amparando o trabalhador e a Federal protegendo os interesses da União. E isso na interpretação do mesmo dispositivo legal!⁽⁹¹⁾ Tal conflito só veio a ser sanado com a instituição, pela Constituição de 1988, do regime único no âmbito da administração pública, de caráter estatutário, e com a criação do Superior Tribunal de Justiça, como instância superior da Justiça Comum, em pé de igualdade com o TST na interpretação última do ordenamento jurídico infra-constitucional.

Em 1982, deixavam de existir os *prejulgados* do TST, transformados em Súmulas. Contra o sistema havia se insurgido o Ministro Coqueijo Costa, que entendia não poder a jurisprudência do TST ter maior força vinculante do que a própria lei⁽⁹²⁾. Tal

controvérsia volta à tona, atualmente, com a discussão em torno da atribuição de *efeito vinculante* às Súmulas dos Tribunais Superiores como medida de urgência para evitar a subida de milhares de processos de igual teor, quando as instâncias superiores já fixaram entendimento sobre a questão.

Em 1983, com o aumento assustador de recursos, tanto para os TRTs como para o TST, recomendando a limitação de recursos no âmbito do TST⁽⁹³⁾ e o aumento de magistrados nos TRTs, levou à edição da Lei n. 7.119/83, *ampliando as Turmas dos TRTs* carioca, paulista, mineiro, gaúcho e pernambucano. A partir de então, sucessivas leis vêm ampliando, periodicamente, a composição dos TRTs, para fazer frente ao aumento de recursos que vêm assolando a Justiça do Trabalho desde o seu nascedouro.

Em novembro de 1986, para comemorar seu *jubileu de ouro*, a LTr promovia o *1º Congresso Brasileiro de Direito Coletivo do Trabalho*, coordenado pelo Prof. Amauri Mascaro Nascimento, dando início aos conclaves anuais que se tornariam tradicionais (surgiriam depois o Congresso de Direito Processual e o de Direito Individual), promovendo o melhor estudo e debate dos temas mais atuais do Direito do Trabalho.

VII – A JUSTIÇA DO TRABALHO SOB A ÉGIDE DA CONSTITUIÇÃO DE 1988

Com o fim do Regime Militar instalado em 1964 e início da *Nova República*, uma das plataformas do Presidente eleito Tancredo Neves (que faleceu antes de assumir o cargo) era a da convocação de uma nova *Assembleia Nacional Constituinte*. Para facilitar seus trabalhos, foi elaborado um *anteprojeto* pela *Comissão Affonso Arinos*, que, em relação à Justiça do Trabalho, previa a *extinção dos classistas nos TRTs e TST*, figurando apenas nas Juntas de Conciliação e Julgamento. O projeto, no entanto, foi rejeitado em bloco pela Constituinte, que decidiu começar do zero seus trabalhos, o que deu à Constituição de 1988 seu caráter de *colcha de retalhos*, pela falta de uma sistematização global de seus vários capítulos e divisões, albergando, assim, contradições tópicas entre suas centenas de dispositivos.

Na *Subcomissão* temática referente ao *Poder Judiciário e Ministério Público*, o anteprojeto aprovado em maio de 1987, cujo relator foi o Deputado Plínio de Arruda Sampaio, previa a competência da Justiça do Trabalho para a apreciação das controvérsias referentes a *acidentes de trabalho*, além de tratar da *arbitragem* em matéria de conflitos coletivos, cujo laudo arbitral não poderia estabelecer condições de trabalho menos favoráveis do que a proposta patronal rejeitada. Mantinha a *representação classista*, cujo *lobby* foi dos mais fortes de toda a Constituinte, como também o número de 17 ministros para o TST.

Na *Comissão* temática de *Organização dos Poderes e Sistema de Governo*, o anteprojeto aprovado em junho de 1987 mantinha mais ou menos a mesma linha do que aprovado na Subcomissão, no que concerne à Justiça do Trabalho, mas *remetendo à lei*, como na Constituição de 1967, a previsão das hipóteses de exercício de *poder normativo* pela Justiça do Trabalho. Seu relator foi o Deputado Egídio Ferreira Lima.

Debate que se travou, com forte pressão sindical nesse sentido, foi o da *extinção do TST* como instância uniformizadora dos TRTs.

Pretendia-se esvaziar sua competência, para que não houvesse revisão das decisões dos TRTs, ao argumento de que havia se tornado uma Instância “procrastinatória” nos dissídios individuais e “conservadora” nos dissídios coletivos⁽⁹⁴⁾. Tal tendência extintiva, no entanto, acabou por não prevalecer, deixando a Carta Política de tratar especificamente da competência hierárquica das Cortes e juízos trabalhistas.

O impasse criado em plenário, com a formação do chamado “Centrão” (bloco de partidos de direita), enfrentando-se com os partidos de esquerda, mormente em questões relativas à *estabilidade no emprego e reforma agrária*⁽⁹⁵⁾, conjugada à incompatibilidade de dispositivos tópicos, numa Constituição em que se enfrentavam as tendências parlamentaristas e presidencialistas, ocasionou o oferecimento, por parte do sistematizador e relator em *Plenário*, Deputado Bernardo Cabral, de um *substitutivo* do Projeto geral, em setembro de 1987, que aumentava para 23 o número de ministros do TST, afastava os acidentes do trabalho da competência da Justiça do Trabalho, mas incluía os *litígios da administração pública direta* em matéria trabalhista, além de retirar a remissão à lei como instituidora das hipóteses de exercício do poder normativo da Justiça do Trabalho. Após um ano de debates em torno desse projeto, com destaques, emendas e subemendas, era promulgada, em 5 de outubro de 1988 a “*Constituição Cidadã*”, no dizer do presidente da Constituinte, Deputado Ulysses Guimarães. O democratismo próprio de uma Nação que acabava de sair de um regime ditatorial militar ensejou a *constituição prolixa* que ora temos, trazendo, no âmbito trabalhista, verdadeira constitucionalização da legislação ordinária.

A *Constituição de 1988*, ao estabelecer em seu art. 114 a competência da Justiça do Trabalho, incluía nela as demandas em que fosse parte a União, Estados, Municípios, inclusive suas autarquias e empresas públicas. Como, de outra parte, o art. 37 instituía o *regime jurídico único* no âmbito da administração pública direta, autárquica e fundacional, debateu-se muito sobre a competência da Justiça do Trabalho para dirimir as questões

relativas aos *servidores públicos estatutários*. Os órgãos jurisdicionais trabalhistas deram-se por competentes para apreciar a questão, até que o STF decidisse, como decidiu, que tais questões deveriam continuar sob o pálio da *Justiça Federal*⁽⁹⁶⁾.

O mesmo ocorreu em relação à *competência normativa* relativa a dissídios coletivos de servidores públicos. O STF considerou que os servidores públicos poderiam, como previsto na Constituição, formar *sindicatos* e fazer greves, mas não teriam direito à negociação coletiva e aos dissídios coletivos. Ademais, diante das greves ocorridas, especialmente da Polícia Federal, o STF considerou que o direito de greve do servidor público só poderia ser exercido quando editada a lei complementar que o regulamentasse⁽⁹⁷⁾. Assim, os servidores públicos, em matéria de direitos coletivos, ficaram, na prática, despidos dos direitos que a Carta Política lhes outorgou, sendo que seus sindicatos não passam de *lobbies* reconhecidos, de vez que só podem agir como grupos de pressão para alteração da legislação, já que não podem negociar ou ajuizar dissídios coletivos. E a própria pressão não pode chegar ao extremo da paralisação dos serviços, o que retira muito de sua força persuasória.

Questão que também colocou em *confronto TST e STF* foi a relativa aos resíduos inflacionários suprimidos pelos *planos econômicos* editados pelo governo para estabilização da economia. A Justiça do Trabalho, em peso, considerou inconstitucionais, por ferirem direito adquirido do trabalhador, a supressão dos resíduos inflacionários correspondentes ao IPC de junho/87 (Plano Bresser) e março/90 (Plano Collor) e das URPs de abril e maio/88 e fevereiro/89 (Plano Verão), ao ponto do TST editar suas *Súmulas ns. 316, 317 e 323*. Só depois de pacificada a questão no âmbito trabalhista é que o Supremo veio a se pronunciar sobre a matéria, entendendo não configurada a ofensa ao direito adquirido, o que levou o TST a cancelar os referidos enunciados⁽⁹⁸⁾ e editar a *Súmula n. 315* sobre o Plano Collor, como também ocasionou uma *dupla avalanche de processos*: a maioria dos trabalhadores recorreu ao Judiciário para obter os resíduos inflacionários suprimidos pelo governo (mormente em reclamatórias plúrimas) e, com a

orientação fixada pelo STF, a maioria das empresas voltou à briga (através de ações rescisórias).

O Direito Sumular, desenvolvido pelo TST, a partir de seus *prejulgados*⁽⁹⁹⁾, teve especial desenvolvimento durante o período em que integrou a Corte Suprema Trabalhista o Min. Marco Aurélio Mendes de Farias Mello, que promoveu, até sua ascensão ao Supremo Tribunal Federal em junho de 1990, como primeiro magistrado trabalhista na mais alta Corte do país, a instituição de considerável número de novos verbetes sumulados⁽¹⁰⁰⁾, alterando-lhes a própria nomenclatura para *enunciados*⁽¹⁰¹⁾, ao ponto de transformar enunciado em *fonte formal de direito*, na medida em que o *Enunciado n. 291*, sobre *integração de horas extras*, ao rever o enunciado de n. 76, veio a *criar indenização* não prevista em lei, a par de não representar cristalização de jurisprudência anterior.

Notabilizaram-se, também os enunciados sobre *trabalho bancário*, especificando todas as espécies de cargos que poderiam ser considerados como de confiança, para efeito de exclusão do direito às horas extras além da 8ª diária (Súmulas ns. 232, 233, 234, 237, 238, 239 e 240). Em *matéria processual*, estreitou-se a via de acesso ao TST (SDI e Turmas), não permitindo o cabimento de recurso em decisões proferidas em agravo de instrumento ou agravo regimental (Súmulas ns. 183, 195 e 218), ao fundamento de que o estreitamento da via, em recurso não submetido a revisor e sem direito a sustentação oral, não admitiria novo alargamento, devendo ser definitivamente vedada a via já estreitada.

Questão polêmica que a nova Constituição trouxe sobre a atuação da Justiça do Trabalho foi a relativa ao *jus postulandi direto das partes*, uma das características diferenciadoras do Processo do Trabalho, e que passou a ser negado, em face do art. 133 da Constituição, que fala da imprescindibilidade do advogado para a administração da Justiça. A orientação final da Justiça Laboral sobre a matéria, reconhecendo a permanência da garantia processual das partes, foi dada por decisão do TST em processo relatado pelo Min. Orlando Teixeira da Costa, defensor da garantia de acesso fácil do empregado ao Judiciário Trabalhista⁽¹⁰²⁾.

A Nova Carta Política previa a existência de *pelo menos um TRT por Estado* (art. 112), o que resultou na criação e instalação dos TRTs do Espírito Santo (17ª Região), Maranhão (18ª Região), Alagoas (19ª Região), Sergipe (20ª Região), Rio Grande do Norte (21ª Região), Piauí (22ª Região), Mato Grosso (23ª Região) e Mato Grosso do Sul (24ª Região) entre os anos de 1989 e 1992, pelo empenho do então Presidente do Tribunal Superior do Trabalho, Ministro Luiz José Guimarães Falcão.

A experiência de se ter um TRT por Estado, no entanto, não se mostrou salutar, uma vez que vários dos Estados pequenos não possuem um número de demandas trabalhistas que justifique a manutenção de um aparelho estatal tão dispendioso como é um Tribunal. Nesse sentido, *deixou-se de implementar integralmente o dispositivo constitucional em tela, com a não aprovação, pelo Órgão Especial do TST, da criação do TRT do Acre, postulada por seu governador. Também os Estados recém criados do Amapá, Roraima e Tocantins estariam a reclamar seus TRTs.*

Fato que levou o TST a cogitar, inclusive, sobre a possibilidade de reduzir o número de TRTs, ao ensejo da reforma do Poder Judiciário que ora tramita no Congresso foi o dos *escândalos de corrupção e nepotismo* verificados no *TRT da Paraíba*, que levaram ao *afastamento de todos os juízes do Tribunal*, por disposição do Corregedor-Geral da Justiça do Trabalho, Min. Almir Pazzianotto Pinto, com respaldo do próprio STF, que reconheceu poderes ao TST para exercer *supervisão administrativa sobre os regionais*⁽¹⁰³⁾.

Nesse campo, a *evolução* que se viu foi da orientação inicial do TST no sentido de preservar a *total autonomia* em matéria administrativa (*Súmula n. 302*), passando para a admissão do *controle de legalidade* dos atos administrativos dos tribunais regionais (*Súmula n. 321*) até o recente reconhecimento da necessidade de uma supervisão administrativa do TST sobre os TRTs, que é exercida especialmente com a indispensável ajuda do *Ministério Público*, órgão que tem levado ao conhecimento do TST alguns desmandos ocorridos nos TRTs, possibilitando, através dos

recursos em matéria administrativa, a preservação da legalidade e moralidade das Cortes trabalhistas.

Com a *Lei n. 7.701/88*, o Pleno do TST viu-se dividido em duas *seções especializadas*, uma para apreciação de dissídios coletivos (SDC) e outra para dissídios individuais (*SDI*). A mesma lei permitiu que os Tribunais Regionais de maior porte se subdividissem também, com a criação dos Grupos de Turmas para dissídios individuais e o Grupo Normativo, para os dissídios coletivos. Em relação ao *recurso de revista* para o TST, introduziu a possibilidade de discussão em torno da interpretação de *norma interna de empresa*, o que era vedado em face da natureza extraordinária do recurso (*Súmula n. 208 do TST*). O Ministério Público do Trabalho se insurgiu contra o dispositivo da lei que dava nova redação à alínea b do art. 896 da CLT, em face também do desrespeito ao princípio da isonomia (de vez que limitava o acesso ao TST às grandes empresas quanto às normas internas, pois apenas as normas de vigência no âmbito jurisdicional de mais de um TRT poderia ser objeto de exame). O TST rejeitou a arguição de inconstitucionalidade, editando a *Súmula n. 312*.

Passando do TST para os *Tribunais Regionais do Trabalho*⁽¹⁰⁴⁾, podemos referir como nomes de primeira grandeza, que se destacaram como *magistrados e doutrinadores*, Délio Maranhão, Pinho Pedreira, Wilson de Souza Campos Batalha, Manoel Antonio Teixeira Filho, Valentin Carrion, Antônio Álvares da Silva e Irazy Ferrari.

Délio Maranhão, foi juiz do 2º Conselho Regional do Trabalho e notabilizou-se por suas obras "Direito do Trabalho" e "Instituições de Direito do Trabalho", em coautoria com Arnaldo Süssekind e Segadas Vianna, verdadeira Bíblia do Juslaboralismo Brasileiro. Pinho Pedreira é exemplo de dedicação ao Judiciário Trabalhista, tendo sido Presidente do 5º TRT, professor, doutrinador e conferencista que fez Escola.

Wilson Batalha, como juiz classista do TRT de São Paulo, destacou-se por sua profunda formação técnico-jurídica, incomum num magistrado classista, contribuindo com obras de peso para a

literatura jurídico-trabalhista pátria. Em face de sua origem classista, foi sempre defensor da representação paritária na Justiça do Trabalho. Teixeira Filho é doutrinador de escol, versando com profundidade e extensão praticamente todos os temas do processo trabalhista em suas dezenas de obras publicadas. Tendo optado claramente pela sua vertente literária, com certo comprometimento de suas atividades judicantes, acabou sendo preterido sistematicamente nas promoções para o TRT paranaense, onde chegou por antiguidade, enriquecendo, a partir de então, aquele sodalício com sua cultura e rigor técnico.

Valentin Carrion, como juiz do TRT da 2ª Região, tornou-se nacionalmente conhecido através de seus "Comentários à CLT", que desde sua primeira edição, anualmente atualizada, vai formando as várias gerações de estudantes e militantes do ramo trabalhista do Direito. O que impressiona no Prof. Carrion é a capacidade de coordenar simultaneamente multifacetadas atividades literárias, coordenando as revistas "Syntesis" do TRT paulista (que resume os principais artigos publicados na imprensa especializada trabalhista), bem como a revista "Trabalho & Doutrina", publicada pela editora Saraiva, com alto padrão acadêmico e literário. Antonio Álvares, cuja erudição, decorrente de seus estudos na Alemanha, é invejável, destaca-se pelo arrojo em propor novos instrumentos e métodos para a composição das lides trabalhistas, muitos dos quais, no entanto, têm despertado acirrada polêmica, pela radicalidade da solução proposta.

Finalmente, Irany Ferrari, advogado que veio integrar, pelo quinto constitucional, o TRT de Campinas, chegando a funcionar como juiz convocado no TST, tem contribuído notavelmente para as letras jurídicas nacionais como integrante do Conselho Editorial da Revista LTr e com sua já consagrada obra "Julgados Seleccionados Trabalhistas".

Tendo se aposentado ainda como *Presidente de Junta de Conciliação e Julgamento*, para se dedicar com maior profundidade a sua atividade acadêmica, figura ímpar é a do Prof. Amauri Mascaro Nascimento, que notabilizou-se pela sua extensa obra

literária e como professor catedrático da USP e coordenador de inúmeros congressos.

Dentre tantos nomes de envergadura dos Colegiados Laborais de 1ª e 2ª Instância, destacamos apenas os magistrados supra-referidos, tendo em vista a *extensão e profundidade de sua produção literária*, paralela à sua atividade judicante, que muito contribuíram para a própria conformação do ordenamento jurídico-laboral que ora vivenciamos.

No campo legislativo, desde 1949 foram realizadas tentativas de se elaborar um *Código Processual do Trabalho*, com a nomeação de comissão especial pelo Ministro do Trabalho Honório Monteiro, cujo anteprojeto restou pronto em 1952, sem lograr aprovação. Em 1961, cabia ao Ministro Mozart Victor Russomano elaborar seu projeto de Código Judiciário do Trabalho, revisado por Evaristo de Moraes Filho e Arnaldo Süssekind, mas que também não foi adiante⁽¹⁰⁵⁾. Em 1991 o TST designava comissão formada pelo Min. José Luiz Vasconcellos e pelo Ministro aposentado Carlos Alberto Barata Silva para elaborar um anteprojeto de reforma da legislação processual trabalhista, que resultou num verdadeiro Código de Processo do Trabalho. No entanto, como as tentativas anteriores, o projeto não vingou⁽¹⁰⁶⁾.

Com a previsão expressa, na Constituição de 1988, da atuação do *Ministério Público do Trabalho* na defesa dos *interesses difusos e coletivos* de caráter trabalhista, através da *ação civil pública* e do *inquérito civil público*, iniciou-se nova fase de atuação do *Parquet* Laboral. Em 1993, com a edição da Lei Orgânica do Ministério Público da União (LC n. 75/93), essa atuação ganhou maior impulso, criando-se as Coordenadorias da Defesa dos Interesses Difusos e Coletivos (*CODIN*), responsáveis pelos inquéritos e ações civis públicas. Passou o *MPT* a não ter de dar parecer em todos os processos que eram julgados pelos Tribunais trabalhistas, mas apenas naqueles em que ficasse refletido o interesse público. Mas passava a atuar com maior ênfase como órgão agente e promotor da Justiça Social, nas demandas de caráter coletivo.

De início, o Judiciário Laboral, como era de se esperar, mostrou-se *um pouco refratário* à nova atuação. O TST, como também os Tribunais da 1ª, 2ª, 10ª e 12ª Regiões, foram os que menos entusiasmo mostraram pelo novo instrumento processual. No entanto, as JCs de todo o país foram firmando sua posição no sentido da grande envergadura de solução de conflitos sociais que trazia a ação civil pública, resolvendo pela raiz inúmeros conflitos que, se não fossem os termos de ajuste de conduta firmados nos inquéritos civis públicos, desembocariam fatalmente nas portas do Judiciário. E, quando não compostos administrativamente, tais inquéritos desaguavam em ação de caráter coletivo, *concentradora de ações*, evitando a pulverização de demandas.

A Constituição de 1988 previa, no art. 3º do ADCT, a sua *revisão* após transcorridos 5 anos de sua vigência, com a realização prévia de um plebiscito para a definição da forma (república ou monarquia) e do sistema (presidencialismo ou parlamentarismo) de governo. Em 1993, instalou-se o *Congresso Revisor*, onde não se avançou quase nada na reformulação do modelo que, reconhecidamente, não estava mostrando sua eficácia. A ausência de acordo entre as tendências conflitantes no Congresso levou à aprovação de pouquíssimas emendas à Constituição.

No que tange à Justiça do Trabalho, o parecer do Relator da *Revisão Constitucional*, o então Deputado Nelson Jobim, apresentava as seguintes inovações:

a) competência originária dos Tribunais, para apreciação das *ações civis públicas* (arts.105, I, i, II, d; 108, I, f; 114, § 2º);

b) *supressão da representação classista* na Justiça do Trabalho, passando os Tribunais do Trabalho a serem compostos de 2/3 de juízes provenientes da magistratura trabalhista e 1/3 de membros do Ministério Público e advogados (art. 111, parágrafo único, I e II; 115);

c) primeira instância composta apenas pelos *juízes do trabalho*, sem a atuação em colegiados (art. 111, III);

d) abrangência da competência da Justiça do Trabalho para apreciar os litígios sobre *representação sindical*, bem como os

habeas corpus contra autoridades judiciárias trabalhistas (art. 114, II e VII); e

e) *supressão do poder normativo* da Justiça do Trabalho, que atuaria apenas nos dissídios coletivos de natureza jurídica e na conciliação dos de natureza econômica⁽¹⁰⁷⁾.

Nenhuma delas, no entanto, chegou a ser implementada, uma vez que a parte relativa à reforma do Judiciário não chegou a ser apreciada dentro dos prazos em que o Congresso Revisional poderia funcionar.

Com a continuidade do sistema de representação classista, o que se tem verificado é a atuação efetiva, nos Tribunais Regionais e também no TST, dos *assessores dos juízes classistas*, que lhes preparam os votos e dos quais os classistas acabam sendo dependentes, segundo a antiga tradição lusitana de exigir o assessoramento de um bacharel aos juízes leigos (Lei de 13 de janeiro de 1539 e Decreto de 31 de agosto de 1723)⁽¹⁰⁸⁾.

Na realidade, a experiência de relações do trabalho dos juízes classistas não é suficiente para auxiliá-los nas lides processuais. Isto porque, para se adentrar na matéria propriamente de mérito das demandas laborais, ligadas ao direito material em disputa, é necessário verificar se a causa atende aos pressupostos processuais. E matéria processual exige profundo *conhecimento técnico-jurídico*, não exigido aos juízes classistas. Daí sua limitação existencial de atuação em 2ª e 3ª instâncias. O modelo idealizado acaba não funcionando na prática.

Nos dias atuais, a Justiça do Trabalho tem sido chamada a resolver problemas que ultrapassam os modelos tradicionais, uma vez que a realidade social se transformou profundamente neste final de século e de milênio, mormente em decorrência da chamada *globalização da economia*. Fenômeno congeminado à globalização, que tem exigido a redução dos encargos trabalhistas para tornar competitivas as empresas, é o da *terceirização*, cuja utilização indiscriminada sob a forma de *locação de mão de obra* tem levado à exploração do trabalhador pelo intermediador de pessoal. O TST,

cuja postura jurisprudencial estampada na *Súmula n. 256* era mais restritiva ao fenômeno, em *pedido de revisão* formulado pelo Ministério Público, com base em inquérito civil público, acabou *ampliando as hipóteses*, através da edição da *Súmula n. 331 do TST*, que agora tem servido de parâmetro para fixar as condições em que se considera legal a terceirização no campo do Direito do Trabalho⁽¹⁰⁹⁾.

A Lei n. 8.984/95 veio a *ampliar a competência* da Justiça do Trabalho, para albergar também as ações de cumprimento de acordos e convenções coletivas, que estavam afetadas, anteriormente, à Justiça Comum, implementando, em nível infra-constitucional, a proposta anterior de revisão da Constituição em 1994.

Momento de especial afirmação da autoridade das Cortes Trabalhistas se deu em *maio de 1995*, quando deflagrada a *greve dos petroleiros*, que ameaçava parar o país. O TST julgou *abusivo* o movimento e determinou o imediato retorno ao trabalho, sob pena de aplicação de *multa diária* de elevado valor. Os petroleiros desafiaram a decisão e continuaram com a greve. Coube ao *Ministério Público do Trabalho*, através de petição do então Procurador-Geral do Trabalho, Dr. João Pedro Ferraz dos Passos, através de procedimento inédito, requer, perante o próprio TST, a *execução das multas*, cuja soma veio a inviabilizar o funcionamento dos sindicatos, importando na cessação do movimento⁽¹¹⁰⁾.

No campo dos conflitos coletivos, a postura da Corte Superior Trabalhista de *valorização da negociação coletiva*, como forma *autônoma* de composição desses conflitos, tem se manifestado através da extinção, na fase recursal, da quase totalidade dos dissídios coletivos que lhe chegam, ao fundamento de que não restou demonstrada a *exaustão das negociações* prévias ou a *legitimação do sindicato*, mediante assembleias gerais com significativa participação da categoria. A SDC-TST tornou-se quase que exclusivamente um *órgão de extinção de processos*, ao ponto de se vislumbrar a tendência clara para uma próxima *extinção do Poder Normativo* da Justiça do Trabalho.

Os sindicatos obreiros reclamam dessa orientação, mormente diante da postura restritiva do TST quanto às fontes de arrecadação de receitas dos sindicatos, excluindo das sentenças normativas e dos dissídios coletivos os *descontos assistenciais* e as *contribuições confederativas*, com a edição do *Precedente Normativo n. 119*⁽¹¹¹⁾.

O *crescimento excepcional de recursos* que chegam ao TST levou o órgão a adotar duas medidas para fazer frente a esse aumento de demandas judiciais:

a) *Divisão da SDI em 2 subseções* – com a redução de ministros em cada uma delas, possibilitando a duplicação da eficiência nas sessões de julgamento: uma para apreciar os embargos em recurso de revista (SDI-II) e outra para as ações rescisórias, mandados de segurança e conexos (SDI-I). Verificou-se, no entanto, a necessidade de, periodicamente, promover a *uniformização entre as subseções*, em matéria processual⁽¹¹²⁾; e

b) *Convocação extraordinária de juízes de TRTs* – promovida pelo Presidente do TST, Ministro Ermes Pedro Pedrassani, convocando, em caráter quase permanente, 10 juízes de TRTs, para julgarem os agravos de instrumento que existem no TST⁽¹¹³⁾. A medida excepcional chegou a ser contestada judicialmente, por sua duvidosa constitucionalidade, em face do aumento inconstitucional do número de magistrados da Corte Superior Trabalhista, a par da duplicidade de jurisdição que estariam exercendo, pois alguns permaneciam participando das sessões administrativas de seus tribunais durante a convocação.

VIII – EXTINÇÃO DA REPRESENTAÇÃO CLASSISTA E MODERNIZAÇÃO DO PROCESSO⁽¹¹⁴⁾

A Justiça do Trabalho sempre se caracterizou pela *simplificação e celeridade processual*, responsável pela *maior procura* do trabalhador pelos seus direitos, sendo, dos ramos do Judiciário Brasileiro, aquele que representa *mais da metade de toda a demanda judicial*.

No entanto, nos últimos anos, a *evolução do Processo Civil* não foi acompanhada pelo Processo do Trabalho, fazendo com que aquele passasse à frente deste, com inovações que modernizaram a Justiça Comum, equipando-a com procedimentos próprios da Justiça do Trabalho (*notificação postal e juizados especiais de pequenas causas* com busca preponderante da *conciliação*) e dotando-a de outros que não chegaram a ser aproveitados pela Justiça Laboral e que a fariam mais dinâmica (*provimento por despacho* dos recursos em matérias pacificadas).

Essa *paralisação evolutiva temporária* do Processo Laboral, fazendo com que o Processo Comum o alcançasse e com ele se assemelhasse, foi uma das responsáveis pela proposta, na *Reforma do Judiciário*, da *extinção da Justiça do Trabalho*, com sua assimilação pela Justiça Federal⁽¹¹⁵⁾.

Sustentou-se, no início de 1999, que a *extinção da representação classista e do poder normativo* da Justiça do Trabalho retirariam desta as *notas distintivas próprias* que justificassem sua existência como ramo especializado e autônomo do Poder Judiciário. No entanto, o que se verificou, no debate parlamentar que ocasionou a extinção dos juízes classistas, foi a articulação de um *poterosíssimo* lobby *dos representantes classistas*, que não descartou esgrimir a extinção da Justiça do Trabalho se seus próprios interesses corporativos fossem contrariados: *après moi, le deluge!*

No entanto, prevaleceu a razão frente à pressão, tendo sido aprovada a *Emenda Constitucional* n. 24/99, que *extinguiu a representação classista*, sem que isso representasse a extinção da

Justiça do Trabalho, uma vez que foi mantida na proposta de Reforma do Judiciário que ora tramita na Câmara dos Deputados⁽¹¹⁶⁾.

A batalha, porém, não está ganha, uma vez que apenas a *diferenciação efetiva de ambos os processos* – Comum e do Trabalho – poderá justificar racionalmente a especialização das duas Justiças. E, para tanto, o Processo do Trabalho não pode deixar de *aproveitar as inovações modernizadoras do Processo Comum*, a par de *implementar suas próprias inovações*, que dinamizem, simplifiquem, barateiem e ampliem o acesso do trabalhador à Justiça.

1. Extinção da Representação Classista

A *grande mudança* ocorrida com a Justiça do Trabalho nos últimos dias de 1999 foi a *extinção da representação classista*.

A necessidade de se terminar com a representação paritária das categorias na Justiça do Trabalho, através de juízes leigos, já era um *consenso social*, só não logrando êxito antes em face da pressão extraordinária exercida pelos juízes classistas sobre parlamentares, impedindo e retardando a votação da matéria pelo Congresso Nacional.

A instituição da representação classista, que prestou seus serviços nos primórdios da Justiça do Trabalho, mostrou-se, ao longo do tempo, incapaz de plasmar na realidade cotidiana das lides trabalhistas o ideal pelo qual foi instituída, permitindo que nela se alojassem distorções que terminaram por desfigurá-la e mostrar suas *deficiências e limitações*:

a) O fato do juiz classista ser leigo, sem ter necessidade de formação acadêmica jurídica, faz com que, principalmente nos Tribunais, *não tenha os conhecimentos jurídicos necessários para enfrentar as questões processuais*, antecedentes às questões de direito material do trabalho, às quais estariam mais afeitos, ficando à mercê de suas assessorias, que lhes preparam os votos, dos quais, salvo honrosas exceções, são apenas locutores em sessão;

b) A propalada *contribuição da experiência profissional de seu ramo produtivo*, que o classista traria para auxiliar na conciliação e solução dos conflitos trabalhistas, na verdade acaba sendo *mínima*, uma vez que, em relação aos demais setores produtivos, sua experiência não difere da que o juiz togado possa ter adquirido ao longo de sua carreira (ex.: Qual o conhecimento prático e específico que um comerciante poderá trazer para a solução de questões próprias de portuários, marítimos, aeronautas, bancários, petroleiros, rurícolas ou metalúrgicos?).

c) A deficiência jurídica dos classistas, aliada à carência de aptação prática específica, colocavam em xeque a manutenção de instituição que representava um *elevado custo* para a Justiça do Trabalho, consumindo mais de *R\$ 200.000.000,00* por ano, o que não se justificava, num contexto global de enxugamento da máquina estatal;

d) O atrativo dos cargos de juízes classistas, especialmente na 1ª instância, pela elevada remuneração em face da reduzida carga de trabalho e desnecessidade de preparação técnica específica, levou a *proliferação de sindicatos fantasmas*, criados exclusivamente com o fito de permitir a nomeação de representante classista dessas agremiações, o que veio a distorcer a realidade sindical brasileira.

Por essas distorções e deficiências congênicas, a representação classista foi reconhecida como indesejável pela Magistratura togada e pela sociedade, cujos representantes no *Senado Federal*, sob a presidência do Senador Antônio Carlos Magalhães, decretaram o seu fim⁽¹¹⁷⁾.

Uma prévia da batalha titânica que seria travada no Congresso Nacional pela extinção dos classistas foi a relativa à fixação dos *subsídios da magistratura*, após a aprovação da Reforma Administrativa com a EC n. 19/98. A proposta governamental, substitutiva das propostas encaminhadas pelo STJ, TST e STM, era no sentido de *reduzir de 10% para 5% a diferença entre os subsídios dos ministros do STF e o dos demais tribunais superiores*, o que provocaria uma elevação global de salários da magistratura, desde que o *aumento não se estendesse à gratificação percebida*

pelos juízes classistas de 1ª instância. Devido à unificação das 3 propostas, os membros da Justiça Federal e da Justiça Militar quase deixaram de se beneficiar do aumento, tão forte foi o *lobby* dos classistas para que o projeto não fosse aprovado. Mas acabou se transformando em lei, o que demonstrou que tal *lobby*, sempre vencedor nas tentativas anteriores de extinção (Constituinte de 1988 e Revisão de 1994), poderia, um dia, ser vencido.

A batalha final na Câmara dos Deputados para se conseguir o objetivo da extinção dos classistas foi de extrema dificuldade. O referido *lobby* buscou reinserir a discussão no bojo da Reforma do Judiciário, o que teria exigido a volta da matéria para ser reexaminada pelo Senado Federal. No entanto, conseguiu-se, graças ao empenho pessoal do Ministro do Trabalho Francisco Dornelles e ao *apoio das bancadas de oposição* (que nessa matéria comungavam do mesmo ponto de vista do governo a respeito do anacronismo da representação classista), que fosse constituída *Comissão Especial* para examinar a *PEC n. 33/99*, cujo relator foi o Dep. Paulo Magalhães.

Desde o início de 1999, o Presidente Fernando Henrique Cardoso, para enfraquecer esse *lobby*, decidiu *não nomear mais nenhum juiz classista* para os TRTs, nem indicar nenhum novo nome para o TST⁽¹¹⁸⁾.

No entanto, em relação aos *juízes classistas das Juntas de Conciliação e Julgamento*, a sua nomeação cabia aos Presidentes dos TRTs, tendo-se notícia de desmandos em determinados Regionais, que, nessa fase final de tramitação da *PEC n. 33/99*, promoveram inumeráveis nomeações, com o fito de garantir a colocação de amigos e conhecidos pelos próximos 3 anos.

Para coibir essas nomeações de última hora, que somente iriam onerar os cofres públicos, o Ministro Ursulino Santos Filho, *Corregedor-Geral da Justiça do Trabalho* editou Provimento, posteriormente referendado pelo Plenário da Corte, vedando qualquer nomeação ou posse de classistas de 1ª instância a partir da aprovação da *PEC n. 33/99* em 1º turno na Câmara dos Deputados.

Assim, votada em 1º turno no Plenário da Câmara dos Deputados em 17 de novembro, foi a PEC 33/99 aprovada em 2º turno no dia 1º de dezembro, sendo promulgada como *Emenda Constitucional* n. 24/99 no dia 9 de dezembro. No dia 10 de dezembro era publicada a emenda e realizada a *primeira sessão do Tribunal Pleno do TST*, onde se aprovou a *Resolução n. 665/99*, disciplinando a *atuação dos classistas remanescentes*, até sua completa extinção, pelo término dos mandatos em curso.

O problema que a EC n. 24/99 trouxe, pelo seu *laconismo na regra de transição*, foi o de se saber como funcionariam os órgãos da Justiça do Trabalho na medida em que os mandatos dos representantes classistas fossem se encerrando.

O *art. 2º da EC 24/99*, ao estabelecer que seriam garantidos, aos atuais ministros e juízes classistas, o *término de seus mandatos*, sem qualquer outra especificação de forma ou modo, impôs a necessidade da *interpretação integrativa* do texto, para se verificar como proceder à transição do sistema da representação classista, para uma Justiça do Trabalho com feição inteiramente técnica. Isto porque os mandatos, não sendo coincidentes em suas datas de conclusão, gerariam, fatalmente, *quebra da paridade* pela conclusão de mandato de representante de empregador, sem a correspondente conclusão do mandato do correspondente representante do trabalhador. As soluções que se propuseram para o problema, nos debates interna corporis do TST, foram as mais variadas:

a) Colocar em *imediate disponibilidade remunerada todos os representantes classistas* com mandato a concluir;

b) Garantir *jurisdição ampla* aos classistas onde fosse possível manter a paridade de representação, adotando a *jurisdição restrita*, limitada a *matéria administrativa nos Tribunais* e a *atividade conciliatória nas Juntas*, quando quebrada a paridade pelo término do mandato do correspondente representante da categoria oposta;

c) Garantir *jurisdição integral* aos classistas, onde fosse possível manter a paridade de representação, e colocar em *disponibilidade* os classistas, onde essa paridade estivesse quebrada.

Como a EC n. 24/99 não adotou regra de transição semelhante à do parecer do então Dep. Nelson Jobim, referente à *Revisão Constitucional de 1994*, que previa a *prorrogação de mandato* de representante de uma categoria, até o término do mandato do representante da categoria oposta, de forma a *preservar a paridade de representação*, verificou-se, já no momento da promulgação da emenda, a disparidade em muitas Juntas, Tribunais Regionais e no próprio TST, que só possuía 2 ministros classistas, representantes dos empregados.

Se, por um lado, o art. 1º da EC n. 24/99, ao modificar os dispositivos da Constituição de 1988, extinguindo a representação classista e criando as *varas do trabalho* como órgãos de primeira instância, acabou com o conceito de *paridade* nos órgãos judiciais trabalhistas, por outro, não há como esquecer que a preservação dos mandatos dos atuais juízes classistas não os transformou, por isso, em togados, remanescendo sua *origem classista*, cuja atuação é, naturalmente, *parcial*.

Assim, a solução adotada pelo TST na supracitada resolução administrativa teve em conta a inviabilidade da preservação da função judicante do classista no órgão em que não pudesse haver a paridade de representação. Nesses casos, para evitar o *desequilíbrio* que haveria nos órgãos judicantes trabalhistas, com a permanência de um juiz já tendencialmente favorável a uma das partes, optou-se por considerar em *disponibilidade remunerada* os juízes classistas dos órgãos em que, pelo término dos mandatos de parte dos representantes classistas, não fosse possível restabelecer, através de remanejamento, a paridade de representação das categorias profissional e econômica.

Discutiu-se, na ocasião, se a disponibilidade seria com *proventos integrais ou proporcionais*, tendo em vista que EC n. 19/98 admite apenas a disponibilidade com remuneração proporcional ao tempo de serviço. Ocorre, no entanto, que o § 3º do art. 41 da *Constituição Federal*, quando fala em disponibilidade, admite-a apenas para as hipóteses de *extinção do cargo* ou *declaração de sua desnecessidade*. Ora, a hipótese concreta da EC n. 24/99 não

era de extinção imediata dos cargos, nem de declaração de desnecessidade dos mesmos, o que afastava o enquadramento da hipótese no referido parágrafo. A situação concreta é a da *impossibilidade da atuação do classista em regime não paritário*, por *quebra da imparcialidade* que deve nortear a atuação do Poder Judiciário em todos os seus órgãos. Assim, a *disponibilidade com proventos integrais*, que lhes foi assegurada pela Resolução n. 665/99 do TST, decorreu do direito assegurado de forma simples e categórica aos juízes classistas, de término de seus mandatos, ainda que sem poder exercê-los, por circunstâncias aleatórias, decorrentes da disparidade cronológica na conclusão do mandato dos vários representantes classistas ainda em atividade.

Outra questão que se levantou, em face da reunião do Colégio de Presidentes dos TRTs, em Belém, dias antes da promulgação da EC n. 24/99, foi a relativa à possibilidade de *preenchimento das vagas dos classistas por juízes togados* nos tribunais, reivindicação incisiva dos Presidentes dos TRTs. Ora, a proposta inicial da emenda dos classistas previa, efetivamente, a extinção pura e simples dos classistas nas Juntas e a substituição dos mesmos por juízes togados nos tribunais. No entanto, tal proposta acabou sendo *alterada quando aprovada pelo Senado Federal*, estabelecendo a pura e simples extinção dos cargos de juízes classistas, sem substituição por togados, como contributo para a redução de despesas estatais.

Nesse sentido, num primeiro momento, através da Resolução n. 665/98, entendeu o TST que a EC N. 24/98, ao *extinguir os cargos* de juízes classistas, não permitiria preencher com juízes togados cargos que já não existiriam, quando terminados os mandatos de seus atuais ocupantes. No entanto, diante do elevado número de processos que restavam para serem julgados nos TRTs e a ausência de menção expressa da EC n. 24/98 sobre a extinção dos cargos, uma vez terminados os mandatos dos juízes classistas, o TST editou a Resolução Administrativa n. 752, em 7 de dezembro de 2000, admitindo a nomeação de togados em vagas de classistas

cujos mandatos fossem terminando, o que começou a ocorrer a partir do final de 2000.

Assim, o *novo perfil da Justiça do Trabalho, mais técnico e jurídico*, já se fazia notar, com o término do mandato dos últimos remanescentes da representação classista e substituição destes por magistrados togados. Hoje, não se consegue imaginar como era possível uma Justiça em que os juízes não fossem técnicos e imparciais. O próprio da Justiça do Trabalho é *aplicar imparcialmente uma legislação parcial*, protetiva do trabalhador.

Não cabe pensar, outrossim, numa Justiça do Trabalho *ideologicamente engajada*, com juízes deferindo tudo o que o trabalhador postula ou querendo preservar a empresa a qualquer custo. Não se concebem juízes de direita ou de esquerda, liberais ou conservadores (até porque o liberal em matéria processual acabará sendo conservador em direito material, ou seja, flexibilizará o processo e endurecerá a interpretação do direito material): apenas *magistrados*, cuja missão será *harmonizar as relações de trabalho*. Dar tudo e habitualmente a uma das partes só contribui para acirrar o conflito social.

2. Provisamento de Recursos por Despacho

No início de 1998, o governo havia enviado ao Congresso Nacional, para apreciação, o *Projeto de Lei n. 4.070/98, que agilizava a tramitação dos processos nos tribunais superiores*. O projeto previa a possibilidade do ministro-relator *dar provimento por despacho* ao recurso extraordinário no STF, ao recurso especial no STJ e ao recurso de revista no TST, decidindo de imediato a questão, quando a matéria já estivesse pacificada nas Cortes Superiores. Isso simplificaria sobremaneira o julgamento das matérias repetitivas nos órgãos de cúpula do Poder Judiciário, desafogando a pauta das sessões desses Tribunais.

Ao mesmo tempo em que o Presidente do STJ, Min. Antônio de Pádua Ribeiro, pedia que se ampliasse a faculdade, para conferi-la também aos juízes relatores nos Tribunais Regionais Federais e Tribunais de Justiça, o Presidente do TST na época, Min. Ermes

Pedrassani, pedia justamente o contrário em relação à Justiça do Trabalho: *que a faculdade não fosse sequer conferida aos ministros do TST*, em face da existência de classistas, que poderiam abusar da faculdade, sem que houvesse possibilidade de um controle efetivo pelo colegiado.

Assim, atendendo às ponderações de ambos os Presidentes dessas Cortes Superiores, o governo, através do Dep. Djalma de Almeida César, relator do Projeto, apresentou substitutivo ao texto original, ampliando a faculdade em relação à Justiça Comum e retirando da CLT o dispositivo que permitiria o uso da faculdade no TST.

O Projeto foi aprovado no final de 1998, transformando-se na Lei n. 9.756/98, que, seguindo a nova orientação traçada pela Lei Complementar n. 95/98, inseriu os novos dispositivos processuais no CPC e na CLT, ao invés de ser lei extravagante.

Como o novo *art. 557 do CPC, com seu § 1º-A*, poderia ser utilizado subsidiariamente no Processo do Trabalho, uma vez que fala, *genericamente, em tribunais superiores*, incluindo, obviamente, o TST, alguns ministros dessa Corte passaram a fazer uso da faculdade desde sua instituição, como foi o caso pioneiro do Min. Armando de Brito.

Agora que a representação classista se encontra extinta e, em relação ao TST, os únicos dois classistas foram colocados em disponibilidade, por não ser possível estabelecer a paridade de representação, não há qualquer justificativa para que a faculdade não seja amplamente utilizada no âmbito do TST, desafogando as pautas de julgamento das sessões e dando celeridade à solução das questões já pacificadas nessa Corte. Assim, a *Instrução Normativa n. 17/99* previu a adoção da nova sistemática para o Processo do Trabalho, dinamizando-a.

É, pois, de fundamental importância que o uso da faculdade conferida pelo art. 557 do CPC seja *generalizado no âmbito da Justiça do Trabalho*, como um dos instrumentos de modernização e simplificação do processo do Trabalho, dando-lhe maior celeridade:

a celeridade que a Justiça Comum vem alcançando à frente da Justiça do Trabalho e que não deve ser apanágio exclusivo daquela.

3. Procedimento Sumaríssimo

Importante conquista para a modernização do Processo do Trabalho foi a aprovação, no final de 1999, do PL n. 4.693/98 (PLC n. 28/99 no Senado), relativo à instituição do *procedimento sumaríssimo* para as *pequenas causas trabalhistas*. O projeto, de autoria do Tribunal Superior do Trabalho, foi encampado pelo governo, que se empenhou para sua aprovação, como contribuição concreta para a modernização da Justiça do Trabalho.

A nova *Lei n. 9.957, de 12 de janeiro de 2000*, representa elemento de suma importância para o *desafogamento dos Tribunais do Trabalho e a simplificação procedimental na 1ª instância*.

Com efeito, pela nova lei, as causas de *valor até 40 salários mínimos* terão tratamento procedimental mais célere, através do *rito sumaríssimo* (CLT, art. 852-A), que corresponde aos juizados de pequenas causas na Justiça Comum. Com ela, teremos:

a) Solução das demandas trabalhistas em *audiência única* (CLT, art. 852-C), no prazo máximo de *15 dias* (CLT, art. 852-B, III), podendo dilatar-se para no máximo *45 dias* (CLT, art. 852-H, § 7º), em caso de haver necessidade da produção de *prova pericial* (CLT, art. 852-H, § 4º);

b) Possibilidade da *lavratura dos acórdãos* nos tribunais pela *simples certidão de julgamento*, consignando-se que a sentença foi mantida pelos seus próprios fundamentos, quando a mesma for confirmada pelo Tribunal (CLT, art. 895, § 1º, IV);

c) Limitação do recurso de revista, nas causas sujeitas ao rito sumaríssimo, às hipóteses de *violação à Constituição ou contrariedade a súmula do TST* (CLT, art. 896, § 6º).

O projeto previa ainda, para o recurso ordinário, a mesma feição do recurso de revista, limitando às questões jurídicas sua abrangência. No entanto, por acordo com a CNI, cuja bancada na Câmara dos Deputados não admitia a aprovação do projeto sem a possibilidade de *revisão da matéria fática em 2ª instância, o inciso I*

do § 1º do art. 895 da CLT, acrescentado pelo projeto, acabou sendo *vetado*, de modo a garantir o *duplo grau de jurisdição* em questões de fato.

Este e outros vetos decorreram do acordo firmado no Senado Federal, com o Senador Moreira Mendes, relator do projeto, para sua aprovação imediata, sem que houvesse necessidade de alterações de redação que, mesmo que pudessem supor um aperfeiçoamento do texto original, comprometeriam sua pronta entrada em vigor, por carecer de reexame das modificações pela Câmara dos Deputados.

O novo *rito sumaríssimo no Processo do Trabalho* representa um significativo avanço na *pronta solução das pequenas causas laborais*, ofertando ao trabalhador um instrumento célere e efetivo de obtenção do respeito aos seus direitos fundamentais no campo trabalhista.

4. Comissões de Conciliação Prévia⁽¹¹⁹⁾

O PL n. 4.694/98, enviado pelo governo e também elaborado originariamente pelo TST, concernente às *comissões de conciliação prévia*, foi alvo de acentuados debates, sendo consideravelmente alterado até a sua aprovação final, para se transformar na Lei n. 9.958, de 12 de janeiro de 2000⁽¹²⁰⁾.

A ideia original era a de que as referidas comissões fossem *obrigatoriamente instituídas nas empresas com mais de 50 empregados*, como forma de se obter, impositivamente, a adoção do modelo de composição autônoma dos conflitos individuais de trabalho.

Nas reuniões promovidas pelo Min. Francisco Dornelles no Ministério do Trabalho para discutir o projeto com as 4 Centrais Sindicais (CUT, CGT, Força Sindical e SDS) e nas consultas formuladas informalmente a 4 das principais Confederações Patronais (CNI, CNC, CNA e FENABAN), dois pontos se destacaram como pontos de discórdia entre patrões e empregados:

a) O setor obreiro insistia na garantia de *estabilidade* aos empregados que fossem eleitos para as comissões de conciliação

prévia, como forma de assegurar sua atuação imparcial e autônoma (o projeto original não contemplava a estabilidade);

b) O setor patronal rejeitava o *modelo impositivo* das comissões nas fábricas, mormente em face da criação de mais uma modalidade de estabilidade.

Solução alternativa, ventilada nas discussões, foi a de ancorar as comissões no *art. 11 da Constituição Federal*, uma vez que a estabilidade estaria assegurada constitucionalmente para os representantes dos empregados eleitos nas *empresas com mais de 200 empregados*. No entanto, nem essa alternativa era aceita pelo setor patronal, especialmente pela CNI, que não desejava de forma alguma que o referido dispositivo constitucional fosse regulamentado.

Assim, o impasse só foi superado e o projeto de lei pôde ser votado e aprovado pela Câmara dos Deputados, quando foi reformulado, tornando *facultativa* a criação das comissões, tanto nas *empresas* quanto nos *sindicatos* (CLT, art. 625-A).

O *modelo facultativo* tem, contra si, a *fragilidade* que traz ao sistema, pois se não houver uma generalização na instituição espontânea das comissões de conciliação prévia, o desafogamento do Judiciário Laboral não poderá ocorrer, o que comprometerá a eficácia do recém-aprovado rito sumaríssimo para as pequenas causas trabalhistas.

Ciente das implicações do insucesso do modelo, a *CNI*, principal responsável pela mitigação do projeto, comprometeu-se com o governo a envidar todos os esforços para, num prazo de 6 meses da publicação da lei, *conseguir que as comissões de conciliação prévia sejam criadas de forma generalizada* em todos os setores produtivos, quer no âmbito das empresas, quer nos sindicatos ou mediante acordos inter-sindicais. Em caso de não obtenção desse objetivo, o governo adotaria, por medida provisória, a fórmula impositiva das comissões de conciliação prévia, de modo a desafogar a Justiça do Trabalho, que ficaria impossibilitada de dar vazão, no procedimento sumaríssimo, ao volume desproporcionado

de reclamações que lhe chegam anualmente (mais de dois milhões e meio).

A grande vantagem para os *empregadores* com a adoção das comissões de conciliação prévia nas empresas é a de *não serem surpreendidos* na Justiça, com a propositura de reclamação trabalhista, cuja citação postal, às vezes deficiente, pode gerar revelia em matéria fática, de difícil reparação. Além disso, a nova lei prevê que pelo acordo, o empregado dará *quitação geral* sobre a demanda que tiver (podendo, no entanto, fazer ressalvas específicas sobre títulos não conciliados – CLT, art. 625-E, parágrafo único), o que evitará futuras ações sobre questões já discutidas no momento da dispensa ou da solução da pendência na vigência do contrato.

A vantagem para os *empregados* é a *solução mais rápida e satisfatória* de suas pendências trabalhistas, com recebimento imediato das parcelas que lhe são devidas. A lei estabelece que o *termo de conciliação* firmado perante as comissões de conciliação prévia valem como *título executivo extra-judicial*, podendo o empregado, caso não receba a parcela que lhe foi reconhecida como devida no prazo fixado no termo, promover a imediata *execução* do termo. O dispositivo incluiu também, de forma expressa, os *termos de ajuste de conduta* firmados perante o Ministério Público do Trabalho como títulos executivos extrajudiciais a serem executados perante a Justiça do Trabalho, findando, assim, com a controvérsia sobre a competência para a execução de tais termos de compromisso (CLT, art. 876).

Assim, a nova lei exige que, nas localidades ou empresas onde houver comissão de conciliação prévia instituída, o empregado *apresente sua demanda à comissão*, para apreciação prévia (CLT, art. 625-D), constituindo a exigência *pressuposto processual* para o *ajuizamento de ação trabalhista*, caso não seja bem sucedida a conciliação. A *negociação prévia* passará a ser exigida tanto para os dissídios coletivos quanto para os dissídios individuais, como forma de se prestigiar as soluções autônomas dos conflitos trabalhistas.

Com a extinção da representação classista, a tão propalada *vocação conciliatória natural dos vogais* poderá ser satisfatoriamente canalizada para a atuação nas comissões de conciliação prévia, onde exercerão função conciliatória de conflitos do setor específico a que estão ligados e, por isso, com conhecimento preciso dos problemas próprios do setor. Serão bancários compondo conflitos de bancários e portuários resolvendo questões portuárias, com soluções mais satisfatórias do que aquelas passíveis de imposição pela Justiça do Trabalho.

Assim, na esteira da *terceira onda de reformas no processo*, tão propalada por Mauro Capelletti⁽¹²¹⁾, que prestigia especialmente as *formas alternativas de composição dos conflitos* em sociedade, deveriam as comissões de conciliação prévia representar um elemento de pacificação dos confrontos entre patrões e empregados, a par de contribuir para desafogar a 1ª instância, como um dique *de contenção dos dissídios individuais*, permitindo uma análise consciente e ponderada das demandas que escaparem à conciliação voluntária das partes. Dois anos após sua previsão legal, já havia em todo o Brasil *mais de 1.000 comissões de conciliação prévia* constituídas, sendo responsável pela redução em cerca de 200.000 o número de novas ações que eram anualmente ajuizadas na Justiça do Trabalho. No entanto, como se verá a seguir, tal desiderato viu-se frustrado pelo posicionamento adotado pelo STF quanto à sua necessidade.

5. Poder Normativo e Ações Coletivas

Desde a proposta de revisão constitucional de 1994, tem-se discutido sobre a conveniência de se manter o poder normativo da Justiça do Trabalho. O relator da revisão, Min. Nelson Jobim, calcado na experiência do Direito Comparado, defendeu a *extinção do Poder Normativo*, como forma de se *prestigiar a negociação coletiva e acabar com o paternalismo estatal*, do qual as partes em litígio esperavam a solução de todos os conflitos e a concessão de benefícios não previstos em lei.

A questão veio à tona novamente com a Reforma do Judiciário, tendo o Dep. Aloysio Nunes, em seu parecer, proposto a extinção do Poder Normativo, enquanto que o texto aprovado pela Câmara dos Deputados, na esteira do parecer da Dep. Zulaiê Cobra, apresentava solução menos drástica, admitindo o exercício de poder normativo apenas nas hipóteses de *greve em serviços essenciais*, devendo ser proposto apenas pelo *Ministério Público do Trabalho*. Foi admitida também a hipótese de *as partes, em comum acordo*, ajuizarem dissídio coletivo de natureza econômica perante a Justiça do Trabalho, em verdadeira *arbitragem*. Essa foi também a orientação seguida pelo Sem. Bernardo Cabral, ao manter o texto aprovado pela Câmara dos Deputados para o Poder Normativo da Justiça do Trabalho (PEC n. 29/00, art. 30, que altera o art. 115, incluindo os §§ 2º e 4º, da Constituição Federal).

Assim, a CCJ do Senado Federal, como também a Câmara dos Deputados, tiveram o discernimento de perceber *duas realidades que se contrapõem* no campo dos dissídios coletivos de trabalho:

1) A *possibilidade de recurso fácil ao Poder Judiciário*, quando as negociações diretas entre as partes não evoluem, ou mesmo quando uma delas não está disposta a negociar, constituem um *desestímulo a que os agentes sociais resolvam diretamente suas controvérsias coletivas*, fazendo com que o país tenha sempre um sindicalismo fraco e um setor empresarial avesso ao diálogo; e

2) A *extinção pura e simples do poder normativo* da Justiça do Trabalho deixaria a sociedade sem um meio de solução para os *impasses* na negociação, quando deflagradas *greves em serviços essenciais*, em relação aos quais o *interesse público na manutenção dos serviços exigiria uma intervenção estatal*.

Nesse sentido, pode-se reduzir o *poder normativo* da Justiça do Trabalho às hipóteses em que *greve em serviço essencial* começa a afetar diretamente o atendimento às necessidades inadiáveis da população. A *intransigência das partes* em litígio – empresa e sindicato – não pode transformar a população em refém, pela carência dos serviços básicos (energia, transporte, saúde, comunicação, etc.). A *intervenção estatal*, através do Ministério

Público, para postular em juízo a composição do litígio ou, ao menos, a garantia do atendimento mínimo às necessidades inadiáveis da população durante a greve, faz-se necessária. Daí a previsão dos *dissídios coletivos de greve* como matéria de competência da Justiça do Trabalho.

No entanto, se, até o momento, a Justiça do Trabalho prestou relevantes serviços à sociedade, resolvendo, através de seu poder normativo, os conflitos coletivos de trabalho, fixando condições e normas de trabalho consentâneas com a realidade de cada setor produtivo, *não se deve desprezar esse arcabouço judicial* de composição dos dissídios coletivos. Se o intuito maior da extinção do poder normativo é o de estimular as *formas alternativas de composição de conflitos*, entre as quais se destacam a *negociação coletiva*, a *mediação* e a *arbitragem*, parece conveniente aproveitar a experiência da Justiça do Trabalho na apreciação dessas questões, fazendo com que sua estrutura possa ser utilizada para a *arbitragem dos dissídios coletivos*.

Assim, os *dissídios coletivos de natureza econômica* poderiam continuar a ser apreciados pela Justiça do Trabalho, mas apenas em duas hipóteses:

a) *dissídio coletivo de greve*, quando afetado o interesse público, pela falta de atendimento às necessidades inadiáveis da população quanto aos serviços essenciais definidos em lei, facultando-se a propositura do dissídio não apenas ao Ministério Público, mas também às partes em litígio; e

b) *dissídio coletivo de mútuo acordo*, quando ambas as partes concordam em submeter à Justiça do Trabalho a solução da questão, caso em que o Judiciário Laboral atuaria como *juízo arbitral*.

A *limitação do poder normativo* da Justiça do Trabalho, diminuindo o volume de processos a serem apreciados pela SDC do TST e pelos Grupos Normativos dos TRTs, poderá ser *compensada pela elevação da competência originária para apreciação das ações civis públicas*.

De fato, o futuro aponta para a *coletivização do processo*, pela concentração de ações semelhantes em processos únicos, onde a solução, que deve ser a mesma para todos os afetados, fica garantida pelo julgamento por órgão judicial com jurisdição sobre todo o território em que se estende a lesão ao direito.

Ora, a edição da *Lei n. 9.494/97*, que alterou a redação do art. 16 da *Lei n. 7.347/85*, limitando a eficácia das sentenças prolatadas em ações civis públicas à *competência territorial do órgão prolator*, veio a trazer novamente à tona o debate a respeito da *competência originária* para a apreciação das ações civis públicas. Em fevereiro de 2000, o Pleno do TST aprovou a *Resolução Administrativa n. 686/00*, prevendo a competência originária do TST para as ações civis públicas de âmbito nacional e a competência recursal para as de âmbito regional, a cargo da *Seção Especializada em Dissídios Coletivos*⁽¹²²⁾. No entanto, acabou por revogá-la, a pedido do Ministério Público do Trabalho, por considerar que a previsão do CDC já atendia convenientemente à questão das demandas de âmbito nacional (art. 93, II).

A *Orientação Jurisprudencial n. 130 da SBDI-2 do TST*, entretanto, vem sendo atacada pelo MPT, por fixar a *competência territorial* das ações civis públicas de âmbito nacional no foro do Distrito Federal e as de âmbito regional no foro da capital do Estado. Considera o MPT a dificuldade de instrução de processo limitado a dois Estados em foro estranho ao litígio. O problema é real, mas a legislação é também clara.

6. Súmulas Vinculantes

O TST, como também o STF e o STJ, têm quebrado, a cada ano, seus próprios recordes em matéria de número de julgamentos realizados. Em 1999, o *TST havia julgado mais de 121.000 processos, numa média de 3.270 processos julgados por ministro* (considerando-se 17 ministros togados, 10 ministros classistas e 10 juízes convocados)⁽¹²³⁾. Dez anos depois, em 2009, batia seu recorde, com mais de 265.000 processos julgados.

O art. 106, § 1º, da LOMAN permite a proposta de *majoração do número de membros de um tribunal* quando o número total de processos distribuídos e julgados, durante o ano anterior, *superar o índice de 300 feitos por juiz*. Ora, o TST já ultrapassou mais de 10 vezes esse limite, o que mostra a *carga sobre-humana* de processos que pesa sobre seus integrantes.

A prática tem demonstrado que a simples elevação do número de julgadores (com a convocação permanente de 10 juízes de TRTs e a posterior ampliação do TST para 27 ministros) não tem servido para debelar a massa de recursos que chegam diariamente ao TST. Não obstante todo o esforço realizado no ano de 2001, cada ministro do TST terminou o ano com um saldo de cerca de *10.000 processos no gabinete* (dividindo com o juiz convocado que o auxilia). Em 2011, a média é de 6.000, artificialmente baixada por dois expedientes heterodoxos: retenção de processos em TRTs ou na triagem da presidência do TST; e adoção do denominado "*ppf*" ("*pelos próprios fundamentos*"), ou seja, trancamento de agravos de instrumento com mera remissão à fundamentação do despacho denegatório de seguimento, exarado pela Presidência do Regional.

A verificação de que quase *90% das questões são repetitivas*, com recursos discutindo matérias já pacificadas, conduz à conclusão de que a solução para o problema da sobrecarga de processos nos Tribunais Superiores não é a de elevar o número de seus membros, mas a de restringir a subida de recursos, através da adoção da *súmula vinculante*, a ser observada pelas instâncias inferiores.

Sem a *súmula vinculante*, a realidade vivenciada na prática pelos tribunais superiores é a da *desobservância* de dois pilares básicos sobre os quais se fundamenta o duplo grau de jurisdição:

a) *Princípio da indelegabilidade da jurisdição* – O sistema confere apenas ao juiz o exercício da jurisdição, devendo examinar com cuidado e consciência todas as questões que lhe são trazidas. Ora, levando-se em conta o número de processos julgados em 2009 (mais 265.000, entre 24 ministros que concorrem à distribuição), em 40 semanas úteis de trabalho (descontadas as férias e recesso forense), temos uma média de mais de 275 processos examinados

como relator por semana, (55 processos a serem examinados por dia útil, além de 2 a 3 dias de sessão por semana). É humanamente impossível para um único juiz dar vazão a essa carga de processos. Assim, a assessoria de cada gabinete prepara as minutas de votos e despachos, mas a revisão final deve ser do ministro, o que é difícil diante desse volume de processos. Verifica-se, então, que *o exame efetivo de muitos processos acaba sendo da assessoria e não do ministro*: pessoas, em muitos casos, recém-formadas e que não têm a experiência necessária para decidir em última instância sobre as questões que chegam até o TST.

b) Princípio da Colegialidade – A revisão da decisão monocrática ou colegiada da instância inferior se dá por um colegiado, o que, em tese, propiciaria uma maior probabilidade de acerto. No entanto, a prática tem sido bem distinta. Em 2009, foram solucionados 265.802 processos, dos quais 68.280 mediante despacho monocrático. Assim, os 197.522 processos julgados nas 436 sessões do TST resultam numa média de 453 *processos julgados por sessão*; durando em média 4 horas cada sessão, temos uma média de *30 segundos por processo*, o que mostra que há um arremedo de julgamento. Assim, num primeiro momento (1999) para determinados tipos de processos (agravos de instrumento e embargos declaratórios) ou para matérias repetitivas (planos econômicos), os processos eram *julgados por lote*: o secretário da seção ou turma enumerava os processos e o relator limitava-se a dizer que, em relação a todos eles, estava, ou não, conhecendo do recurso e negando ou dando provimento. E, no final, o presidente da seção ou turma pergunta aos membros do órgão: *“Há divergência?”*. Ora, como se pode divergir do que não se conhece o teor? Em 2010, com o *sistema de planilhas*, a realidade não mudou: *ementas genéricas*, em que se diz laconicamente *“agravo desprovido porque a revista não atende aos pressupostos de admissibilidade”* são o mesmo que nada. *O julgamento acaba sendo, efetivamente, monocrático.*

Nesse sentido, o volume extraordinário de recursos nos tribunais superiores acaba gerando a necessidade de que seus membros

tenham que *confiar inteiramente em suas assessorias e nos seus colegas*, pois não conseguirão examinar com rigor todos os processos, nem terão ciência efetiva das questões que estão sendo esgrimidas em todos os processos que se incluem nas pautas de julgamento.

Ora, o defeito que leva a essa realidade está na necessidade de que os tribunais superiores tenham que *rever uma série de decisões nas quais se insiste em julgar em desacordo com a jurisprudência pacificada das Cortes Superiores*. A súmula vinculante, ao exigir que as instâncias inferiores apliquem as soluções que se tornaram jurisprudência pacífica nas instâncias superiores, traz *duplo benefício para o jurisdicionado*:

a) *Democratização do acesso à Justiça* – uma vez que estende, de forma imediata, a todos os cidadãos que tenham casos judiciais semelhantes, a solução adotada pela Corte Superior, desonerando-os de terem que enfrentar os custos e delongas de recursos intermináveis para obterem o que já sabem que será a decisão final para suas demandas;

b) *Maior perfeição técnica das decisões* – uma vez que os tribunais superiores, tendo menor número de processos para julgar, poderão fazê-lo com maior consciência, enfrentando e debatendo de forma mais efetiva as questões novas com as quais vão se deparar.

Nesse sentido, a *adoção da súmula vinculante*, especialmente em *matéria trabalhista*, é de suma importância para que tanto empregados como patrões possam contar com maior estabilidade, segurança e celeridade na solução dos conflitos que têm entre si, diminuindo também o custo das demandas judiciais nas quais se envolvam.

Atendendo à reivindicação do TST, o Sen. Bernardo Cabral incluiu em seu relatório, aprovado pela CCJ do Senado Federal, a *extensão, para o TST, da regra instituidora da súmula vinculante* no âmbito do STF (PEC n. 29/00, art. 27, incluindo o art. 111-A na Constituição Federal). No entanto, no substitutivo que deu origem àquela que é chamada a *Parte 2 da Reforma do Judiciário* (PEC n.

385/05 do Senado Federal), fruto do desmembramento da PEC n. 29/00 (do que não se tornou a Emenda Constitucional n. 45/04), a previsão é apenas de uma *súmula impeditiva de recursos*, ao estilo do que já existe atualmente, só que ampliado para aplicação em 2ª instância.

7. Critério de Transcendência no Recurso de Revista

A par da súmula vinculante, outra técnica a ser adotada para o desafogamento dos Tribunais Superiores, simplificação dos recursos e caracterização dessas Cortes como instâncias extraordinárias é a da demonstração da *relevância ou transcendência política, social, econômica ou jurídica* das causas que merecerão a apreciação pelos Tribunais Superiores.

As *Supremas Cortes Americana e Argentina*, bem como as Cortes *Constitucionais Alemã e Espanhola* adotam tal técnica, ao *escolher os processos que irão julgar, conforme sua relevância*. Uma vez decidida a questão, com a formação do precedente, a jurisprudência formada passa a ser aplicada pelos juízes e cortes inferiores, podendo ser revista apenas se a Suprema Corte considerar que surgiram novos argumentos que justifiquem uma revisão de sua decisão originária.

Sob o império da Carta Política de 1967/1969, o Supremo Tribunal Federal, como instância uniformizadora da jurisprudência em torno da interpretação da Constituição e da lei federal, funcionou com técnica semelhante, consistente *na arguição de relevância da questão federal*, que deveria ser demonstrada no recurso extraordinário, para que este pudesse transitar pelo STF (CF 67/69, art. 119, III e § 1º).

O *insucesso do sistema* da arguição de relevância no Supremo Tribunal Federal deveu-se à *necessidade de se justificar motivadamente a não apreciação meritória de todos os processos que deixassem de ser julgados pelo tribunal*. Assim, não havia efetiva diminuição de processos, continuando o STF com a sobrecarga inviabilizadora de uma apreciação mais acurada dos processos que efetivamente fossem julgados, pela sua relevância.

Por outro lado, com a Constituição de 1988, a *criação do STJ* e a delegação de parte da competência do STF para a nova Corte, com perfil de uniformizadora de jurisprudência, quadruplicando o número de julgadores (somaram-se 33 ministros do STJ aos 11 do Supremo), levou à falsa esperança de que a multiplicação de magistrados permitiria enfrentar pormenorizadamente todas as demandas. Passados 10 anos da promulgação da Carta Política, já se falava na necessidade da volta da relevância, fosse qual nome se lhe desse.

Assim, o texto da Reforma do Judiciário aprovado pelo Congresso Nacional (EC n. 45/04) contempla um certo retorno do sistema, pela inclusão de pressuposto de admissibilidade para o recurso extraordinário, consistente na necessidade de se *demonstrar a repercussão geral* das questões tratadas, para que mereçam ser apreciadas (§ 3º do art. 102 da Constituição Federal).

A inserção de tal requisito para a admissibilidade dos recursos de natureza extraordinária é de suma importância para *não vulgarizar os tribunais superiores*. Se todos os processos acabarem desembocando nas Cortes Superiores, o que era extraordinário passa a ser o ordinário, com a *desenganada intenção das partes de rediscutir indefinidamente as questões nas quais litigam*.

No Processo do Trabalho, a *repercussão geral* tem outro nome: *critério de transcendência* para o recurso de revista (CLT, art. 896-A, acrescido pela MP 2.226/01), fórmula mais coerente de se atribuir poder discricionário para os tribunais superiores escolherem as causas que julgarão.

E por quê “critérios de transcendência”? Porque, em nosso sistema jurídico, o *duplo grau de jurisdição* já assegura às partes a *revisão*, por um colegiado, da decisão proferida pelo juiz singular, obtendo-se re julgamento integral da causa, com reexame de fatos e provas e do direito aplicável à hipótese. Os *tribunais superiores* não têm a missão de fazer justiça, no sentido de reexaminar a causa, mas de garantir a *aplicação uniforme do direito federal em todo o território nacional*. Assim, sua missão *transcende o interesse das partes, ligando-se à defesa dos interesse do Estado Federado*,

de que suas normas não sejam desobservadas por alguma das unidades que compõem a Federação.

Daí que apenas as questões que *transcenderem o interesse das partes*, para afetar o próprio interesse da sociedade organizada em Estado Federal, é que merecerão ser julgadas pelas Cortes Superiores. E caberá a essas Cortes, com seu *poder discricionário*, estabelecer esses critérios de transcendência e aplicá-los aos casos concretos. Do contrário, continuarão os tribunais superiores a funcionarem como 3ª ou 4ª instância ordinária, julgando de forma sumária os processos que lhes chegam, em sistema que apresenta maior discricionariedade do que o que se adotaria explicitamente.

Com a adoção do critério de relevância ou de transcendência das questões federais, poderão os tribunais superiores ter *condições de apreciar com tranquilidade, segurança, consciência e precisão* as causas que lhes forem dirigidas, dedicando seu escasso tempo àquelas que, efetivamente, terão uma repercussão tal na comunidade, que exigem uma detida análise de todos os aspectos que a envolvam, de modo a que a solução seja a que melhor atenda aos interesses da sociedade.

Fora enviado ao Congresso Nacional, com pedido de *urgência constitucional*, o Projeto de Lei n. 3.267/00, de iniciativa do Poder Executivo, que introduzia o *critério de transcendência* como pré-condição de admissibilidade do *recurso de revista* no Tribunal Superior do Trabalho, especificando as hipóteses de transcendência política, econômica, jurídica e social. Após a renovação, por 3 vezes do pedido de urgência, sem que a Câmara dos deputados houvesse votado a matéria, decidiu o Presidente da república editar, em 4 de setembro de 2001, a *Medida Provisória n. 2.226/01*, instituindo de forma genérica, o critério de transcendência para o recurso de revista (CLT, art. 896-A), mas atribuindo ao TST a regulamentação do seu procedimento, garantidas a publicidade da *sessão*, a fundamentação da decisão e a sustentação oral.

A OAB contestou a medida através da *ADIn 2.527-9*, cuja relatora é a Min. Ellen Gracie Northfleet. Dentro do próprio TST, manifestaram publicamente sua posição quanto à matéria 8

ministros, 5 a favor e 3 contrários⁽¹²⁴⁾.O STF terminou por reconhecer a *constitucionalidade* da medida provisória, mas até hoje, por razões de ordem política, não foi regulamentada a sua aplicação aos recursos de revista.

IX – OS EMBATES ADMINISTRATIVOS

Nos últimos anos, os problemas da Justiça do Trabalho não se limitaram às questões judiciais. O *gerenciamento administrativo* dos Tribunais Trabalhistas, tanto em relação às sedes materiais das Cortes Laborais, quanto em relação à remuneração de seus membros, ganharam relevo especial, recebendo especial destaque na mídia.

1. Questão remuneratória

Com o impasse criado entre os 3 Poderes na regulamentação da Emenda Constitucional n. 20/98, que estabeleceria o *teto remuneratório* no âmbito da administração pública, a defasagem crescente entre a remuneração percebida pela magistratura federal, praticamente congelada, e a inflação contida, mas paulatinamente crescente, fez com que surgisse no seio da judicatura de 1ª instância forte movimento de pressão, comandado pelas associações de classe, tanto da Justiça do Trabalho quanto da Justiça Federal, no sentido da deflagração de uma *greve nacional*, com paralisação de todo o Judiciário de âmbito federal, até que fosse regulamentada a referida emenda.

A superação do impasse acabou se dando através de solução tipicamente brasileira: concessão, no bojo de uma ação originária que tramitava no Supremo Tribunal Federal, de liminar concessiva da *parcela de equivalência* de vencimentos dos membros da magistratura com o Legislativo, em face da percepção, por este último, de *auxílio-moradia* com feição remuneratória e não indenizatória⁽¹²⁵⁾. A greve foi superada, mas a questão ainda pende de uma regulamentação definitiva.

Mais recentemente, em 2010, após congelamento do subsídio por 3 anos, a pressão da magistratura pelo *reajuste remuneratório* é forte e, após estudo da Comissão de Eficiência Operacional e Gestão de Pessoas do CNJ, por nós presidida, a matéria foi remetida pelo STF ao Congresso Nacional, com proposta que se baseava em 2 premissas fundamentais: a) *valorização da carreira*

da magistratura, não permitindo que serventário da Justiça possa ganhar mais do que o magistrado ao qual está vinculado; b) adoção de modelo de revisão remuneratória que leve em conta, a cada 4 anos, no início de legislatura, a fixação, pelo Congresso Nacional, do subsídio dos ministros do STF em comparação com as demais carreiras de Estado, e *delegação*, em relação aos 3 anos seguintes, para o STF, para reajuste anual dos subsídios, conforme o índice da inflação do período.

Tal modelo norteou aquele utilizado em 2011 para o *reajuste do salário mínimo*: fixação de um valor ao início do mandato presidencial pelo Congresso Nacional e reajuste por decreto presidencial a cada ano, com base na incorporação do *índice de inflação do período, acrescido do percentual de crescimento do PIB*. Este último adendo mereceria ser adotado também com relação à magistratura.

2. Questão predial

Com o crescimento da demanda processual na Justiça do Trabalho, as instalações de vários de seus Tribunais se mostraram precárias para atendê-la satisfatoriamente. No entanto, a solução do problema acabou ganhando as manchetes dos jornais, em face da descoberta do superfaturamento das obras de alguns deles, como foi principalmente o caso do *fórum trabalhista de São Paulo*, onde o ex-Presidente Nicolau dos Santos Neto, então presidente do TRT Paulista, teria participado de esquema de desvio de R\$ 200.000.000,00 da referida obra. Com a instauração de inquérito e ação penal, o juiz acabou fugindo, permanecendo foragido por mais de 7 meses (25 de abril até 8 de dezembro de 2000), o que só contribuiu para denegrir a imagem de todos os membros do Judiciário, muitas vezes comparados ao “*Lalau*”, apelativo que ganhou na mídia, com foto de “*procurado*” estampada em aeroportos de todo o país, ao velho estilo do Faroeste americano. A posterior prisão do magistrado fez com que não se lhe concedesse *habeas corpus*, até que fosse concluído o processo pelo qual responde.

Graças ao esforço das administrações que se seguiram, a obra de construção do *Fórum Trabalhista Ruy Barbosa* (Barra Funda), iniciada em 1992, paralisada em 1998 e retomada em 2002, foi concluída e o prédio, que ora alberga as *90 Varas do Trabalho* da cidade de São Paulo, foi inaugurado em 26 de março de 2004 pela então presidente do 2º TRT, Dra. *Maria Aparecida Pellegrina*.

Semelhante acusação sofreram os dirigentes do *TRT de Rondônia*, com condenação pelo Tribunal de Contas da União, o que determinou a abertura de sindicância no âmbito do TST e, inclusive, o encaminhamento de projeto de lei postulando a extinção daquela Corte. É que se via repetir o ocorrido no *TRT da Paraíba*, que, diante de investigação semelhante, referente a superfaturamento na compra do terreno do prédio do tribunal, percepção indevida de diárias, prática ilegal de nepotismo, etc., teve 2 dos magistrados envolvidos no escândalo com sua *aposentadoria compulsória* decretada pelo TST, após conclusão do processo disciplinar, no curso do qual haviam sido afastados todos os integrantes da Corte, sendo que 2, antes do fim do processo, acabaram pedindo a *aposentadoria espontânea*⁽¹²⁶⁾.

Com essa excessiva exposição da Justiça do Trabalho na mídia, no concernente à construção de suas sedes definitivas, ficou especialmente prejudicado o *Tribunal Superior do Trabalho*, cuja sede definitiva, em prédio projetado pelo renomado arquiteto Oscar Niemeyer, foi interrompida, em face do bombardeio jornalístico contra qualquer nova obra no âmbito do Judiciário Laboral. Ora, no caso do TST, a precariedade de suas instalações era notória, sendo obrigado a alugar mais dois prédios apenas para estocagem dos mais de 160.000 processos que então compunham o seu acervo. Iniciada em 1993, a nova sede do TST foi inaugurada em 1º de fevereiro de 2006 pelo Min. *Vantuil Abdala*, em cerimônia emocionante, que contou com a presença do Presidente *Lula* e a bênção do prédio pelo Arcebispo de Brasília, D. *João Braz de Aviz*, além de homenagem aos trabalhadores que laboraram em sua construção.

Situação pior, no entanto, foi aquela enfrentada em 2002 pelo *TRT do Rio de Janeiro*, que sofreu um incêndio na sexta-feira, no final da tarde do dia 8 de fevereiro, que destruiu metade dos gabinetes de seus juizes, com mais de 10.000 processos queimados, o que paralisou praticamente o funcionamento daquela Corte. Repetiu-se o sinistro, em 2008, com a sede do *TRT de Manaus* pegando fogo a partir da tarde de sexta-feira, dia 5 de setembro, também com destruição dos processos e paralisação da Corte.

3. O Conselho Superior da Justiça do Trabalho

Diante das várias denúncias, veiculadas pela imprensa, de desmandos nos Tribunais Regionais do Trabalho, e da pressão social em relação a um maior controle dessa situação, decidiu o TST, em consonância com o Colégio de Presidentes e Corregedores dos Tribunais regionais do Trabalho, instituir, como *órgão consultivo* e de apoio para o TST na supervisão financeira, orçamentária, operacional e patrimonial dos TRTs, o *Conselho Superior da Justiça do Trabalho*, antecipando-se à Reforma do Judiciário, que o contemplou expressamente (CF, art. 111-A, § 2º, II).

Assim, a Resolução Administrativa n. 724, de 24 de agosto de 2000, dispôs sobre o Conselho Superior, integrado por *6 ministros do TST e 3 presidentes de TRTs*, cuja primeira composição foi: Min. Almir Pazzianotto Pinto (Presidente), Min. José Luiz Vasconcellos (Vice-Presidente), Min. Francisco Fausto Paula de Medeiros, Min. Vantuil Abdala, Min. Ronaldo José Lopes Leal, Min. Rider Nogueira de Brito, Dr. Francisco Antônio de Oliveira (2º TRT), Dr. Darcy Carlos Mahle (4º TRT) e Dra. Maria da Conceição Manta Dantas Martinelli Braga (5º TRT).

A importância da instalação desse Conselho, como resposta aos reclamos da sociedade, pode ser aquilatada pela presença, na posse dos membros do Conselho, dos Presidentes do STF, Min. Carlos Mário da Silva Velloso; do STJ, Min. Paulo Roberto Saraiva da Costa Leite; e do TCU, Min. Iram de Almeida Saraiva, que se

pronunciaram em sessão favoravelmente à sua criação e funcionamento.

Tendo em vista, igualmente, denúncias veiculadas na imprensa, relativas à conduta pouco ética de alguns magistrados trabalhistas, a partir dos casos do fórum trabalhista de S. Paulo e do afastamento de juízes do TRT da Paraíba, foi instituído no âmbito do Conselho Superior a *Comissão de Ética da Magistratura Trabalhista*, com o intuito de apreciar as questões ligadas à conduta dos magistrados trabalhistas, zelando pela lisura não apenas da atividade administrativa, mas especialmente na atividade judicante, ligada à imparcialidade do magistrado e à sua conduta moral.

Quedou a Comissão de Ética composta, originariamente (a partir de 4 de dezembro de 2000), pelos Ministros Antônio José de Barros Levenhagen (Presidente), Ives Gandra da Silva Martins Filho (Vice-Presidente) e João Batista Brito Pereira (Secretário-Executivo), além dos Drs. Vicente José Malheiros da Fonseca (8º TRT), Dárcio Guimarães de Andrade (3º TRT) e Adriana Nucci Paes Cruz (9º TRT).

Apesar dos bons frutos que o Conselho Superior e a Comissão de Ética haviam colhido na supervisão dos órgãos que compõem a Justiça do Trabalho, sinalizando para a *desnecessidade de qualquer controle externo* do Poder Judiciário, a ANAMATRA decidiu opor-se à sua existência, ajuizando, através da AMB, *ação direta de inconstitucionalidade* perante o Supremo Tribunal Federal, em face da ausência de previsão legal ou constitucional para o funcionamento de tal órgão junto ao TST. A ADIn 2608-9-DF, cujo relator foi o Min. Celso de Mello, resultou na declaração de inconstitucionalidade da criação do Conselho, antes de sua expressa previsão na EC n. 45/04.

A aprovação da PEC 29/00, com a ereção constitucional do CSJT, superou a questão formal, e o CSJT, instalado e em funcionamento, vem prestando relevantes serviços à Justiça do Trabalho, como se verá a seguir.

X – A JUSTIÇA DO TRABALHO E O COOPERATIVISMO DE TRABALHO (2002-2003)

A 1ª edição do presente estudo saiu a lume em 1998 e a 2ª, em 2002. Passados quase 10 anos e para comemorar os 75 anos da fundação da revista LTr e prestar homenagem ao Dr. Armando Casimiro Costa, preparamos a revisão do texto e sua atualização. Para tanto, optamos, em relação à história mais recente da Justiça do Trabalho, recontá-la ano a ano, utilizando como pauta os **balanços anuais** que preparamos, ao final de cada período, para recordar o que de mais significativo ocorreu. Tais balanços foram publicados, a partir de 2006, na revista LTr e/ou outros periódicos, de modo a registrar na memória os avanços e retrocessos que a Justiça do Trabalho sofreu nesta última década de atuação.

No ano de 2002, tivemos a oportunidade de representar o TST como observador na 90ª Conferência Internacional do Trabalho, realizada em Genebra, na qual foi discutida e votada a **Recomendação n. 193 da OIT, sobre Cooperativas de Trabalho**, com acolhimento de proposta por nós formulada de dispositivo de coibição ao falso cooperativismo.

Em outubro de 2003, no TST, pudemos organizar **Seminário sobre Cooperativas de Trabalho**, para debater a referida recomendação, de modo a verificar os vários aspectos, positivos e negativos, do cooperativismo laboral, evitando-se os preconceitos existentes contra essa modalidade de organização laboral, capaz de gerar empregos e trabalho para muitos trabalhadores. Os Anais do Seminário foram publicados em edição bilíngue (português e inglês), em face do interesse internacional sobre a temática (cfr. Ives Gandra Martins Filho e Miguel Salaberry Filho, *Cooperativas de Trabalho – Labor Cooperatives*. São Paulo: LTr, 2004).

XI – A REFORMA DO JUDICIÁRIO E A JUSTIÇA DO TRABALHO (2004)

Promulgada no dia 8 de dezembro de 2004 e publicada em 31 de dezembro de 2004, a **Emenda Constitucional n. 45/2004**, promoveu a **Reforma do Poder Judiciário**, concluindo longo processo legislativo (12 anos de tramitação), no qual se cogitou da extinção da Justiça do Trabalho, assimilada pela Justiça Federal, bem como da extinção completa do Poder Normativo da Justiça do Trabalho, mas a versão final aprovada representou um fortalecimento do Judiciário Laboral, com significativa ampliação de sua competência.

1. Alterações Gerais

Numa perspectiva geral, referente ao Poder Judiciário como um todo, as alterações mais significativas, com repercussão direta na Justiça do Trabalho, foram:

a) Conselho Nacional de Justiça (CF, arts. 92, I-A, e 103-B) – criado para o controle administrativo, financeiro e disciplinar dos magistrados, no que se denominou “*Controle Externo do Judiciário*”, dada sua composição, além de magistrados, por membros da advocacia, do Ministério Público e da sociedade (15 Conselheiros, com seu Presidente e Corregedor Nacional de Justiça).

Mais do que função disciplinar em relação aos magistrados, o CNJ desenvolve o *planejamento estratégico* de todo o Poder Judiciário, através de suas *5 comissões permanentes*: a) eficiência operacional e gestão de pessoas, b) acesso à justiça e cidadania, c) gestão estratégica, estatística e orçamento, d) relacionamento institucional e comunicação, e) tecnologia da informação e infraestrutura.

Para tanto, cabe ao CNJ expedir atos regulamentares disciplinando os mais variados aspectos do funcionamento do Poder Judiciário, de modo a tornar a *Justiça efetiva, célere, segura, acessível e barata* para o cidadão.

Além da edição de *resoluções, enunciados* interpretativos e resposta a *consultas*, todas de caráter geral (RICNJ, art. 4º, I, XXV

e XXXII), o CNJ exerce o *controle de legalidade dos atos administrativos* praticados pelos membros do Poder Judiciário, de ofício, ou mediante *pedidos de providências, pedidos de controle administrativo e reclamações* (RICNJ, art. 4º, II, III, XXI e XXVII), a par de sua *função disciplinar*, em caráter originário ou revisional (RICNJ, art. 4º, IV, VI e VIII). A tônica é a *transcendência do interesse meramente individual*, para repercutir no Poder Judiciário como um todo.

Em seus poucos anos de funcionamento, o CNJ já deu significativa contribuição para a *padronização e controle de eventuais desmandos* no âmbito do Poder Judiciário, podendo ser destacadas as seguintes *resoluções*, de maior impacto uniformizador ou moralizador:

- resoluções 7, 9 e 21 – combate ao nepotismo;
- resoluções 13 e 14 – observância do teto remuneratório pelas Justiças Estaduais;
- resolução 6 – aferição objetiva de merecimento para promoção de magistrado;
- resoluções 11 e 75 – disciplinando os concursos públicos para a magistratura;
- resolução 30 – padronização do procedimento disciplinar aplicável aos magistrados;
- resoluções 4 (sistema de estatísticas), 32 (remoções e permutas), 34 (exercício de magistério por juízes), 37 (limitação de residência fora da comarca), 46 (tabelas processuais unificadas), 41 e 45 (padronização de endereços eletrônicos do Poder Judiciário), 52 (limitação do nome de pessoas vivas para prédios públicos), 59 (autorização para escutas telefônicas), 65 (numeração única dos processos), 17 e 72 (substituições e convocações nos Tribunais), 73 (diárias), 83 (uso de veículos oficiais);
- resoluções 80 e 81 – exigência do concurso público e seus parâmetros para os serviços notariais;
- resolução 88 – jornada de trabalho de 8 horas dos servidores do Poder Judiciário e parâmetros para cargos comissionados e

requisições.

b) Súmula Vinculante (CF, art. 103-A) – a ser adotada pelo STF, por maioria de 2/3, como pacificação de sua jurisprudência, nos casos de reiteradas decisões num determinado sentido, fixando a interpretação da norma controvertida (em caso de desrespeito por órgão jurisdicional inferior, caberá reclamação para o STF, que cassará a decisão contrária à súmula e devolverá o processo ao órgão de origem, para que profira nova decisão); o STF decidiu conferir às suas súmulas vinculantes caráter impeditivo de recursos, o que permite sua invocação para negar seguimento a recursos.

Dentre as súmulas vinculantes editadas até o momento pelo STF destacam-se a 4 (base de cálculo do adicional de insalubridade), 10 (reserva de plenário para a declaração de inconstitucionalidade), 11 (uso de algemas) e 13 (combate ao nepotismo).

c) Repercussão Geral da Questão Constitucional (CF, art. 102, § 3º) – critério de seleção para exame do recurso extraordinário, apenas sendo apreciados no mérito aqueles recursos que o atenderem (semelhante ao *writ of certiorary* da Suprema Corte americana e do *critério de transcendência* da Suprema Corte argentina) – encontra-se regulamentado atualmente pelos arts. 323 e seguintes do RISTF.

O sistema somente se tornou operacional pela adoção do *plenário virtual* do STF, pelo qual, através de meio eletrônico, os ministros disponibilizam seus votos ao colegas, para registrarem se concordam ou não com a repercussão geral da matéria, sendo pautada aquela que obtém ao menos 4 adesões no sentido da repercussão geral.

d) Garantia Constitucional da Celeridade Processual (CF, art. 5º, LXXVIII) – o princípio da celeridade processual é erigido em garantia constitucional, assegurando-se às partes a “*razoável duração do processo e os meios que garantam a celeridade de sua tramitação*”, o que fortalece o magistrado para coibir os recursos protelatórios, que assolam os tribunais pátrios.

e) Quarentena (CF, art. 95, parágrafo único, V) – instituição do período mínimo de 3 anos de vacância para o exercício da

advocacia por parte dos magistrados, em relação aos juízos ou tribunais dos quais se afastaram (medida salutar, para evitar qualquer tratamento privilegiado aos ex-magistrados).

f) Ingresso e Promoção de Magistrados (CF, art. 93, I, II e IV) – exigência de experiência profissional, na área jurídica, mínima de 3 anos, para ingresso na magistratura, além de prestigiar, na promoção por merecimento, a “*produtividade*” e a “*celeridade*” do magistrado, conjuntamente com a participação em cursos de aperfeiçoamento, o que reduz a margem de discricionariedade nas escolhas, tornando mais “objetivo” o merecimento.

g) Órgão Especial (CF, art. 93, XI) – nos tribunais com mais de 25 julgadores poderá ser composto de apenas 11 membros, metade por antiguidade e metade por eleição do Pleno, o que viabiliza, racionaliza e agiliza seu funcionamento (pela redução do número mínimo), a par de democratizar-lhe o acesso.

h) Distribuição Imediata dos Processos (CF, art. 93, XV) – medida que já vem sendo vivenciada por grande parte dos tribunais, graças ao sistema informatizado de distribuição automática dos processos, assim que são autuados, mas que agora se torna obrigatória para todos.

Não obstante o caráter polêmico de alguns dos institutos criados pela EC 45/04 (súmula vinculante e repercussão geral), já começaram a contribuir para racionalizar e simplificar o processo e desafogar as instâncias superiores, tendo seu desdobramento também no processo do trabalho, ao viabilizar a regulamentação do “*critério de transcendência*” (CLT, art. 896-A) para o recurso de revista, paralelo à repercussão geral da questão federal que está sendo proposta para o recurso especial nos projetos de reforma processual encaminhados ao Congresso Nacional.

2. A Justiça do Trabalho e a Emenda Constitucional 45/04

Quanto à Justiça do Trabalho, as inovações foram as seguintes:

a) Ampliação da Competência (CF, art. 114) – para abranger, além de expressamente o “dano moral e patrimonial”, o “*habeas corpus*” e as multas administrativas impostas pela fiscalização do

trabalho, todas as “*relações de trabalho*”, tanto as assalariadas e subordinadas (próprias do empregado) quanto as de autônomos, avulsos, eventuais, cooperados, voluntários, empreiteiros, aprendizes, temporários, domésticos e rurais, excluindo-se apenas as “*relações de consumo*” e as “*relações estatutárias*”.

b) Redução do Poder Normativo (CF, art. 114, §§ 2º e 3º) – transformando o dissídio coletivo em verdadeiro exercício de *juízo arbitral*, dada a necessidade de mútuo acordo para a submissão do conflito ao Judiciário Laboral, a par de prestigiar o Ministério Público, transformando-o em *dominus litis* do dissídio de greve, para defesa do interesse público em greves nos serviços essenciais, o que resguarda a defesa da sociedade em situações de impasse entre patrões e empregados.

c) Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CF, art. 111-A, § 2º, II) – criado para a supervisão administrativa e financeira dos TRTs, como órgão centralizador do sistema.

d) Escola Nacional da Magistratura Trabalhista (CF, art. 111-A, § 2º, I) – instituída para seleção, treinamento e aperfeiçoamento de juizes da Justiça do Trabalho.

e) Tribunal Superior do Trabalho (CF, art. 111-A) – ampliação do número de seus ministros, recompondo seu quadro de 27 membros, que fora reduzido com a extinção da representação classista (EC 24/99).

f) Tribunais Regionais do Trabalho (CF, art. 115, § 2º) – desnecessidade da existência de um TRT por Estado da Federação, possibilitando a criação de “*câmaras regionais*”, com redução de despesas de uma estrutura administrativa mais volumosa.

3. Pendências

Apesar de aprovadas pelo Senado Federal, voltaram para a Câmara dos Deputados, por se tratar de inovações por ela não examinadas, as seguintes propostas, que, portanto, ainda não poderão ser adotadas:

a) súmula vinculante do Tribunal Superior do Trabalho (CF, art. 111-B);

b) óbices ao “nepotismo”, através da vedação à nomeação de parentes para cargos ou funções comissionadas, no âmbito do juízo ou tribunal em que atua o magistrado (CF, art. 93, XVI) – o STF editou, de qualquer forma, a Súmula Vinculante nº 13, coibindo o nepotismo em todos os Poderes da República, inclusive o denominado “nepotismo cruzado” (nomeações recíprocas de parentes entre autoridades); e

c) designação dos juízes dos TRTs como “desembargadores federais do trabalho” (CF, art. 115).

Feito um balanço geral, a Reforma não deixa de ter muitos pontos positivos, mas mostra-se insuficiente para resolver o problema do volume descomunal de litígios que chegam diariamente às portas do Judiciário, razão pela qual deve ser completada pela *reforma processual*, de caráter infraconstitucional, a ser levada a cabo por *comissão mista especial do Congresso Nacional*, conforme determina a própria EC 45/04 (art. 7º).

Foram enviados ao Congresso Nacional, nesse contexto, dentro do **pacto Republicano por uma Judiciário mais Moderno** (firmado pelos Presidentes da República, do Senado, da Câmara e do Supremo), no dia 15 de dezembro de 2004, 6 projetos de lei de iniciativa do Poder Executivo (PLs 4.730 a 4.735/04, aprovados pelo Pleno do TST em junho de 2003), dos quais 3 lograram aprovação (os de **execução** [Preclusão do direito de embargar a execução se a declaração de bens penhoráveis não for verdadeira] e de **recurso de revista** [Não cabimento do apelo por divergência na interpretação de norma coletiva ou empresarial, ressalvado o incidente de uniformização perante a SBDI-1 do TST, com possibilidade de reclamação por descumprimento, nem para causas de valor inferior a 60 salários mínimos], que são os 2 gargalos da Justiça do Trabalho, geraram muita controvérsia, dificultando sua aprovação):

a) desburocratização processual – declaração de autenticação de peças processuais pelo próprio advogado (alteração do art. 830 da CLT pela Lei);

b) fixação da função própria da SBDI-1 do TST – embargos à SDI-1 apenas por divergência entre Turmas e não mais por violação de lei, o que faz da SDI-1 apenas o que deve ser, ou seja, **órgão de uniformização de jurisprudência *interna corporis* do TST**, e não órgão de controle da prestação jurisdicional por parte das Turmas da Corte (Lei n. 11.496/07);

c) ação rescisória mais restritiva – reforçar a natureza extraordinária da ação rescisória, instituindo o depósito de 20% do valor da causa para seu ajuizamento (Lei n. 11.495/07).

A seguir, passamos a transcrever os **balanços anuais** que fizemos do desempenho da Justiça do Trabalho em geral e do TST em particular, a cada ano, publicados nas Revistas LTr e/ou Magister, referindo os principais eventos, decisões e linhas de atuação adotadas neste ramo especializado do Poder Judiciário brasileiro.

XII – A JUSTIÇA DO TRABALHO EM 2006: INSTALAÇÃO DA ENAMAT E DA NOVA SEDE DO TST

Fazer um balanço de como andou a Justiça do Trabalho no ano de 2006 não é fácil. Mormente por necessitar a **perspectiva histórica** de maior tempo para valoração e não deixar de ser subjetiva, destacando uns fatos mais do que outros. De qualquer forma, vamos lá.

Para o órgão de cúpula da Justiça Laboral, o ano começou bem, com a **instalação de sua nova sede**, que vinha sendo gestada desde **1993**, quando o Min. Orlando Teixeira da Costa pediu ao Pleno do TST autorização para proceder às gestões no sentido de obter terreno e verbas para a construção, já que a sede antiga, ora ocupada pelo TRT da 10ª Região, não mais comportava todos os serviços, pessoal e processos que chegavam diariamente ao TST, contemplado em 2006 com acervo pendente de julgamento da ordem de 240.000 processos.

Coube ao Min. Vantuil Abdala, como presidente do TST, **inaugurar a nova sede no dia 1º de fevereiro**, em cerimônia prestigiada pelo Presidente da República, lembrando as palavras do Min. Orlando Costa ao dar as orientações ao arquiteto Oscar Niemeyer sobre o que se esperava: *“Não queremos luxo nem ostentação, mas que o senhor desenhe o prédio mais bonito de Brasília...”*.

Resolvido o problema do espaço físico, coube ao Min. Ronaldo Leal, como novo presidente do TST, em curta gestão de 9 meses, travar a **batalha pela reforma institucional** da cúpula do Judiciário Trabalhista, sabendo que apenas a ampliação dos recursos humanos e materiais seria insuficiente para resolver o problema de fundo do TST, que é o excesso de demanda, pela falta de racionalização do sistema recursal trabalhista.

Com efeito, de que adianta a **rapidez** que os **Tribunais Regionais do Trabalho** têm imprimido na solução dos conflitos trabalhistas, obtendo resultados altamente satisfatórios, como

apontados nos relatórios da Corregedoria-Geral da Justiça do Trabalho, com uma **média de 160 dias para que um processo seja julgado nas duas instâncias ordinárias de jurisdição**, se, havendo recurso para o TST, esse processo pode passar até 10 anos aguardando para ser julgado? Em 2006, a média de processos aguardando pronunciamento no gabinete dos 21 ministros da Corte (sem contar os 12 juízes convocados dos TRTs, que atuavam nesse período) girava em torno de 8.000. Alguma coisa precisava ser feita urgentemente, sob pena de colapso do sistema. E alguma coisa radical, pois a doença não admitia mais remédios paliativos.

O Min. Ronaldo Leal procurou várias fórmulas de atacar o problema. Seu investimento maior foi na **informatização plena da Justiça do Trabalho**, procurando, inclusive, que, através do sistema *e-revista* e do **peticionamento eletrônico**, se chegasse ao **processo virtual**, sem papel, já que integralmente digitalizado. Com isso, os processos já chegariam ao TST triados por matérias e com análise registrada eletronicamente quanto aos pressupostos extrínsecos de admissibilidade feita pelos TRTs, facilitando o trabalho no TST. Graças a isso e à **assinatura digital**, a própria Presidência do TST pode, com autorização do Pleno, despachar diretamente mais de 2.000 processos em pouco menos de 2 meses.

Além dessa medida de caráter instrumental, o Min. Ronaldo Leal empenhou-se na regulamentação da Medida Provisória n. 2.226/01, que criou para o recurso de revista o critério de transcendência, como fator de seleção dos recursos que efetivamente mereceriam análise pela Corte Superior Trabalhista, dada sua relevância, à semelhança da "**repercussão geral**" do recurso extraordinário, prevista constitucionalmente para o STF e regulamentada pela Lei n. 11.418/06 (e nos arts. 322-329 do RISTF).

Embora encontre **fortes resistências** por parte especialmente da advocacia e dos magistrados dela oriundos, uma vez que crêem que implicará em redução drástica das demandas, não se vislumbra outra solução que efetivamente possa racionalizar o funcionamento da Suprema Corte Laboral. Quanto mais se demorar para adotar o sistema, mais deteriorado se encontrará o sistema e comprometida

a prestação jurisdicional por parte do TST. Atualmente não se julga no TST: apenas se decide! Para que um processo seja melhor apreciado, debatido e julgado, centenas de outros terão que aguardar meses ou anos a fio, ou ser sumariamente julgados, sem maior aprofundamento. E a Subseção I Especializada em Dissídios Individuais, que deveria ser a harmonizadora da jurisprudência *interna corporis* do TST e dar uma sinalização unívoca aos TRTs, tem oscilado de tal forma que a **insegurança jurídica** passou a ser a tônica dominante, desorientando as Turmas do TST, os TRTs, os jurisdicionados e os agentes econômicos. A falta, durante os anos de 2004 a 2006, da edição de novas orientações jurisprudenciais por parte do TST, também contribuiu para o **incremento da taxa de recorribilidade**, já que a função constitucional pacificadora da jurisprudência não vinha sendo exercida efetivamente pela Corte Suprema Laboral.

Embate mais acirrado que se deu no órgão de cúpula da Justiça Laboral em 2006 foi o relativo aos **limites da flexibilização das normas legais trabalhistas e da autonomia negocial coletiva**, chegando a matéria até o Pleno da Corte por duas ocasiões: A primeira para se saber se a adoção, por acordo ou convenção coletiva, de jornada superior a 6 horas diárias, em **regime de turnos ininterruptos de revezamento**, implicaria, ou não, a dispensa do pagamento da 7ª e 8ª horas laboradas como extras. Por maioria, o Tribunal entendeu indevidas as horas extras até a 8ª diária, editando a Súmula n. 423. A segunda, em sentido contrário, não admitiu a possibilidade de se prever, em negociação coletiva, a quitação geral do contrato de trabalho pela adesão a programa de demissão voluntária, decidindo-se pela aplicabilidade da **Orientação Jurisprudencial n. 270 da SDI-1 do TST** também nessa hipótese concreta. Nesta última, a par da apertada margem decisória (11 x 9), houve verdadeira invasão de competência da SDC pela SDI-1, na medida em que a validade de cláusulas de normas coletivas é afeta à apreciação da SDC.

Pelo segundo ano consecutivo, era frustrada a esperança de que vários dos 6 projetos de lei de reforma processual trabalhista

enviados ao Congresso Nacional no final de 2004, dentro do Pacto por um Judiciário mais Moderno, lograsse aprovação e promulgação, não obstante os da **reforma processual civil** já estivessem em vigor desde meados de 2006, especialmente aquele que dá **maior efetividade à execução** (Lei n. 11.232/05).

Vários fatores contribuíram para tal frustração: Em primeiro lugar, o fato de que os projetos trabalhistas tiveram de passar pela **Comissão de Trabalho da Câmara**, quando os demais já começavam seu percurso diretamente a partir da Comissão de Constituição e Justiça. Em segundo lugar, na Comissão de Trabalho encontraram forte resistência por parte de parlamentar da própria base governamental (PT x PT), que retardou consideravelmente a votação da matéria, mais preocupada com sua vocação advocatícia do que petista. Em terceiro lugar, parte da resistência se deveu à **eficácia já verificada na execução trabalhista**, mormente através do sistema *Bacen-Jud* de penhora *on line*, cujos excessos em alguns processos indispueram o empresariado com voz no Congresso à aprovação de medidas legais que dêem ainda maior agilidade à Justiça Laboral.

Com essa demora na aprovação dos projetos que simplificariam o sistema recursal trabalhista (acabando com o recurso de revista para discussão de norma interna empresarial, elevando o valor do depósito recursal para os recursos ordinário e de revista e de alçada para este último, a par de estabelecer regras que agilizem o processo de execução), colocou-se a Justiça do Trabalho no seguinte **dilema: esperar a aprovação dessas medidas processuais** (aperfeiçoando-as enquanto ainda não aprovadas definitivamente) **ou aplicar, de forma subsidiária, as novas regras do processo civil ao processo do trabalho**, por terem avançado mais do que as normas laborais.

Com efeito, a partir das **reformas do CPC**, trazendo para a **fase de conhecimento a liquidação da sentença** e **dinamizando o próprio processo de execução**, de forma a permitir que se **instaure de ofício** e com a **aplicação de multa** no caso do não pagamento do débito judicial em 10 dias, discutiu-se se a mesma

inovação encontraria guarida no processo laboral. De acordo com o art. 796 da CLT, que exige a omissão legal e a compatibilidade do instituto com o processo do trabalho para que haja a utilização subsidiária do processo civil, muitas das inovações não poderiam ser aplicadas, pois o processo de execução trabalhista tem normas próprias e claras. Ficou, assim, a aplicação tópica e a discussão sobre a melhor estratégia a seguir quanto aos dispositivos de câmbio mais radical.

Em boa hora foi **criada e instalada a Escola Nacional de Formação e Aperfeiçoamento de Magistrados do Trabalho**, prevista constitucionalmente pela Emenda Constitucional n. 45/04 para funcionar junto ao TST, como instrumento de melhor qualificação da prestação jurisdicional através da capacitação judicial continuada. Tivemos a honra de instalá-la efetivamente e de dirigi-la inicialmente, durante o ano de 2006.

Nesse ano, a Enamat foi colocada em **pleno funcionamento**, nos seus 4 grandes seguimentos formativos:

- a) curso de formação inicial**, para os juízes recém-aprovados;
- b) cursos e seminários de aperfeiçoamento;**
- c) cursos de ensino à distância;**
- d) convênios e intercâmbios internacionais.**

Quanto às Escolas Regionais, com a criação da Enamat e do sistema integrado de formação, passaram a ser implementadas as Escolas Regionais nos TRTs que ainda não possuíam a sua Escola Oficial de Formação de Magistrados. No ano de 2006, foram formados os primeiros 72 magistrados no curso de formação inicial, a par de se contar com mais de 70 participantes dos colóquios jurídicos nacional (sobre Processo de Execução) e internacional (Reforma do Judiciário com apoio do BID), 50 participantes dos Cursos de ensino às distância e 5 ministros indo à Espanha para participação de cursos na Escola de Magistratura Espanhola.

Reputo um significativo avanço apara Justiça do Trabalho a instalação de sua Escola Nacional de Magistrados (catalisando o processo de criação da congênere junto ao STJ), para que as

atividades nela desenvolvidas para capacitação dos novos e atuais magistrados tendam a gerar as denominadas “**4 idoneidades**” do **juiz**:

a) psicológica, ligada a seu equilíbrio emocional, indispensável para solver os conflitos sociais;

b) ética, como salvaguarda da justiça de suas decisões;

c) técnico-científica, ligada ao pleno conhecimento do ordenamento jurídico que terá de interpretar e aplicar;

d) gerencial, ligada à capacidade de administrar os órgãos jurisdicionais que conduzirá, fazendo com que se cumpra o próprio mandamento constitucional do art. 5º, LXXVIII, de uma duração razoável do processo, pela implementação de mecanismos que alcancem a necessária celeridade processual.

Assim, **o perfil do magistrado trabalhista**, como o define o **art. 23 do Estatuto da ENAMAT**, será o de um **juiz tecnicamente correto, eticamente justo e temporalmente rápido**, já que Justiça tardia é injustiça. No caso do magistrado do trabalho, o comprometimento com a Justiça Social, pacificando os conflitos entre trabalhadores e empregadores será sua marca distintiva.

XIII – A JUSTIÇA DO TRABALHO EM 2007: TST COM 27 MINISTROS E PROCESSO ELETRÔNICO

Se 2006 foi o ano da instalação física do TST em sua nova sede e da sua conexas Escola Nacional de Formação e Aperfeiçoamento de Magistrados do Trabalho, graças ao empenho dos então presidentes Vantuil Abdala e Ronaldo Leal, o ano de 2007 pode ser considerado como o de sua **instalação institucional**.

Com efeito, as **novas condições materiais de trabalho** para os ministros e servidores do TST se faziam necessárias, mas não eram suficientes para o pleno desenvolvimento dos misteres da Corte na persecução de sua missão institucional, constitucional e existencial.

A Emenda Constitucional 45, de 2004, havia restabelecido o corpo julgante do TST em 27 **ministros**, mas até esse ano a Corte funcionava como que em **permanente provisoriedade**, o que se refletia na **oscilação da jurisprudência**, desatendendo-se, com isso, a função precípua do TST, de pacificação da jurisprudência e de conformação final do ordenamento jurídico-trabalhista infraconstitucional.

Diante da crescente demanda de processos, o TST funcionou, por mais de 10 anos, com juízes convocados dos TRTs e em regime de mutirões constantes. O ano de 2007, no entanto, foi marcado pela nomeação e posse dos 6 ministros que faltavam para completar o novo quadro do Tribunal, com os nomes ilustres de Fernando Eizo Ono (PR), Pedro Paulo Teixeira Manus (SP), Guilherme Augusto Caputo Bastos (MT), Márcio Eurico Vitral Amaro (MS), Waldir Oliveira Da Costa (PA) e Mauricio Godinho Delgado (MG). E com a aprovação do projeto de **criação de cargos para os respectivos gabinetes** e para a Enamat (Lei n. 11.493/07), foi possível reestruturar a Corte.

A importância de se ter completo o quadro do Tribunal deve se fazer notar na estabilização da jurisprudência, em face da fixação da composição de cada um dos órgãos fracionários da Corte. Desde

2006, com as posses sucessivas dos notáveis ministros Horácio de Senna Pires (BA), Rosa Maria Weber (RS), Vieira de Mello Filho (MG), Alberto Bresciani (DF), Maria De Assis Calsing (DF) e Dora Maria da Costa (GO), seguidas neste ano pelos já mencionados novos ministros, verificavam-se mudanças sensíveis na orientação do Tribunal a cada grupo de 2, 3 ou 4 ministros que tomavam posse conjuntamente, a ponto de a Comissão de Jurisprudência do TST preferir aguardar a completude da Corte para editar novas Orientações Jurisprudenciais, tão necessárias para dar uma sinalização unívoca para as Turmas do TST e para os TRTs.

As opções adotadas na confecção do **Regimento Interno do Tribunal**, com a composição integral da Corte, são também de se destacar: além da **criação do Órgão Especial**, com a fixação de seu contingente em **14 ministros** (eleitos, como é tradicional nesta Corte, pelo critério da antiguidade, o que há muito tem evitado disputas e contribuído para um saudável ambiente de convivência), foi estabelecido o critério de **atuação de cada ministro em apenas uma Seção do Tribunal, além da respectiva Turma** (excepcionados os ministros que compõem, pelo ônus da Antiguidade, o Órgão Especial e o Conselho Superior da Justiça do Trabalho): **14** na Subseção I Especializada em Dissídios Individuais – **SBDI-1** (que julga os embargos de divergência entre as Turmas), **10** para a Subseção II Especializada em Dissídios Individuais – **SBDI-2** (que julga as ações rescisórias, mandados de segurança, *habeas corpus* e conflitos de competência) e **9** para a Seção de Dissídios Coletivos – **SDC**, sendo computados nesse número, em cada órgão, o Presidente, o Vice-Presidente e o Corregedor-Geral da Justiça do Trabalho.

Como costumava dizer o Ministro Rider Nogueira de Brito, a **SBDI-1** é o “**coração do TST**”, pois, com a função de uniformizar a jurisprudência entre as Turmas da Corte, dá a **última palavra sobre o conteúdo das leis trabalhistas**. E a SBDI-1 teve muito trabalho em 2007, com sessões longas, debates acalorados, e fixação de parâmetros bem claros em relação a importantes questões que vêm se avolumando na Justiça do Trabalho.

Fazer uma seleção dos **principais temas e casos tratados**, especialmente em curto balanço geral, é missão quase impossível, em face de se pecar por omissão, a par de toda seleção estar sempre carregada de parcela de subjetivismo. Ainda assim, não é possível falar da atuação da Justiça do Trabalho sem referir os casos concretos e relevantes que teve de enfrentar e solucionar.

A nosso ver, precedentes e orientações jurisprudenciais de destaque (por envolverem sem número de processos sobre a mesma matéria, exigindo posicionamento definido da Corte) foram, em 2007, na SBDI-1 (e também da SBDI-2) os seguintes:

a) Diante da resistência de alguns TRTs em reconhecer a necessidade de passagem das demandas trabalhistas, antes de ajuizamento de reclamação, pelas **comissões de conciliação prévia**, a SBDI-1 fixou entendimento de que a **passagem é obrigatória** (conforme disposto no art. 625-D), sob pena de extinção do feito, não se impedindo o acesso ao Judiciário, na medida em que a lei prevê 10 dias para o pronunciamento da CCP (CLT, art. 625-F) e o empregado pode justificar na reclamação a eventual dificuldade de submissão do pleito à CCP (CLT, art. 625-D, § 3º) (cfr. TST-E-RR-1182/2001-025-04-00.0, Rel. Min. Carlos Alberto Reis de Paula, julgado em 27.02.07).

b) Tendo o STF (nas ADIns 1.721 e 1.770) firmado a tese de que a **aposentadoria espontânea não extingue o contrato de trabalho**, o TST foi obrigado a **cancelar sua Orientação Jurisprudencial 177 da SBDI-1**, que militava em sentido contrário, restando estabelecer os efeitos dessa conclusão quanto ao direito, ou não, dos trabalhadores à multa de 40% do FGTS sobre o período anterior à jubilação (sendo milhares os processos em que o pleito era formulado). Tanto a SBDI-1 quanto a SBDI-2 do TST acabaram por entender devida a multa sobre o período anterior à aposentadoria, pacificando definitivamente a questão (cfr. TST-AR-707040/2000.6, Rel. Min. Alberto Bresciani, julgado em 29.05.07).

c) Hipótese mais complexa de composição da jurisprudência do STF com a do TST foi a relativa à base de cálculo do adicional de

insalubridade, na medida em que do STF emanaram orientações contrapostas em decisões monocráticas, umas entendendo passível de utilização o salário mínimo, outras devolvendo os autos ao TST, para que elegeesse diferente parâmetro de cálculo. Para essa última hipótese, havendo piso salarial da categoria, fixado por lei ou norma coletiva, o TST aplicava a Súmula 17 do TST; já para as hipóteses de inexistência do salário profissional ou normativo, a SBDI-2 passou a adotar, por analogia com o adicional de periculosidade, o salário base do empregado, na esteira do art. 193 da CLT e da Súmula 191 do TST (TST-ROAR-6267/2003-909-09-00.3, Rel. Min. Ives Gandra, julgado em 10.04.07).

d) Com o reconhecimento expresso, pela EC 45/04, da competência da Justiça do Trabalho para apreciar ações de **indenização por danos materiais e morais** decorrentes da relação de trabalho (CF, art. 114, VI), praticamente toda reclamação trabalhista pós-dispensa do trabalhador vem com tópico destacado em que se postulam danos morais (inclusive pela simples dispensa imotivada, que acarretou sofrimento psicológico para o reclamante). A SBDI-1 definiu que a **prescrição**, nesses casos, seria a geral das reclamações trabalhistas, conforme o art. 7º, XXIX, da CF (**bienal da extinção do contrato e quinquenal a contar da lesão**) (cfr. TST-E-RR-1598/2003-019-03-00.3, Rel. Min. Horácio de Senna Pires, julgado em 14.05.07).

A **Seção de Dissídios Coletivos**, em 2007, seguiu **flexibilizando** mais ainda a antiga rigidez dos **pressupostos de constituição e desenvolvimento válido de dissídios coletivos**, já que, **após a exigência, pela EC 45/04, do comum acordo** para ajuizamento de dissídios coletivos, a redução das ações coletivas já seria natural, não justificando excesso de formalismo na apreciação dessas ações. Assim, são de se destacar os seguintes precedentes da SDC:

a) Em face do entendimento de alguns TRTs, no sentido de que a EC 45/04 não havia alterado o procedimento dos dissídios coletivos, o TST firmou o entendimento de que o **comum acordo poderia ser tácito**, pela não resistência patronal à instauração da instância,

mas se, na contestação, o suscitado não concordasse com o dissídio, este deveria ser extinto. Apenas nos casos de o TRT ter rejeitado a preliminar de ausência de comum acordo e o suscitado-recorrente não renovasse a preliminar, é que se convalidaria a instauração do dissídio, por concordância subsequente do suscitado (TST-RODC-397/2006-000-05-00.6, Rel. Min. Barros Levenhagen, julgado em 14.06.07).

b) Mudando orientação mais formalista seguida há anos, a SDC também entendeu que não se poderia exigir, para efeito de **quorum de assembleias gerais das categorias suscitantes**, o cumprimento da literalidade do art. 859 da CLT, que fala em assembleia dos trabalhadores associados ao sindicato, quando o sindicato representa toda a categoria, podendo a assembleia deixar de contar com empregados associados ao sindicato (cfr. TST-RODC-184/2003-000-17-00.6, Rel. Min. Ives Gandra, julgado em 13.09.07).

c) A novidade em termos de endurecimento da jurisprudência na admissão de dissídio coletivo ficou por conta dos **dissídios propostos por categorias diferenciadas** (secretárias, advogados, engenheiros, etc), que chamavam a juízo centenas de entidades empresariais e sindicais, tornando impossível qualquer negociação, acordo ou defesa efetiva. Para esses casos, a SDC reconheceu a necessidade da presença, na assembleia, de empregados de cada um dos entes suscitados, para legitimar sua chamada a juízo, de modo a que se torne factível a tramitação do dissídio (cfr. TST-RODC-20.092/2002-000-02-00.3, Rel. Min. Ives Gandra, julgado em 08.11.07).

d) Em âmbito nacional, o destaque da SDC foi o julgamento de dissídio coletivo de natureza jurídica para interpretação do art. 26 da Lei n. 8.630/93, pacificando controvérsia que afligia os **trabalhadores avulsos, operadores portuários e OGMOs**, concernente à contratação de trabalhadores portuários de **capatazia e bloco**. A SDC acabou adotando uma posição intermediária entre as posições radicais: com base na **Convenção 137 da OIT**, entendeu ser possível a contratação de trabalhadores

fora do sistema de registro nos OGMs, mas com oferecimento prévio das vagas existentes aos trabalhadores registrados (TST-DC-174.611/2006-000-00-00.5, Rel. Min. Brito Pereira, julgado em 16.08.07).

Avanço, ainda que parcial, na simplificação dos processos no TST foi o reconhecimento, pelo **Supremo Tribunal Federal** (MC-ADI-2.527-9-DF, Rel. Min. Ellen Gracie, DJ 23.11.07), da **constitucionalidade da MP 2.226/01, que criou o critério de transcendência para o recurso de revista** (incluindo na CLT o art. 896-A), de modo a permitir que o Tribunal selecione as causas efetivamente relevantes, que mereçam um 3º julgamento.

O Pleno do TST deliberou, nesse ano de 2007, regulamentar o **critério de transcendência** para admissão de recurso de revista, instituindo, pela Resolução Administrativa 1272/07, **comissão temporária para apresentar proposta de regulamentação** do art. 896-A da CLT, presidida pelo Min. Barros Levenhagen e composta pelos Min. Renato Paiva e Horácio Pires.

A **transcendência** se insere no contexto de **reformas do processo**, que visam atingir basicamente **5 objetivos: acesso, segurança, celeridade, qualidade e baixo custo** para o processo trabalhista. Há muito que os dois **pontos de estrangulamento da Justiça do Trabalho são o TST e a execução**: os processos estancam quando há recurso para o TST (abarroto com mais de 250.000 processos aguardando solução em 2007) ou chegam na fase de execução (com taxa de congestionamento de 75%; a do TST é de 63%, e a dos TRTs e Varas gira em torno de 30%). O maior acesso à Justiça do Trabalho, com instalação de novas Varas e ampliação de sua competência, fica comprometido se o seu órgão de cúpula não consegue fazer frente adequadamente à demanda.

A **carga exorbitante de recursos recebidos no TST** tem comprometido não apenas a **celeridade processual**, com expectativa média de 5 anos para o recurso ser julgado, mas a **segurança jurídica**, pela oscilação significativa na jurisprudência, por falta de tempo para se discutir todos os argumentos aduzidos

na controvérsia sobre cada matéria. Com a transcendência, esperava-se que o TST pudesse cumprir melhor sua missão institucional de conformador do ordenamento jurídico-trabalhista brasileiro.

Com efeito, o TST não é meramente uma instância uniformizadora de jurisprudência. A divergência entre TRTs é comum, o que pode ordinizar o recurso de revista. E isso desnatura sua missão. O TST deve **julgar teses, e não casos**. Com a transcendência, o caso será o mote para a **fixação do conteúdo normativo do dispositivo legal em debate**. A **seleção de recursos** permitirá a **escolha das causas em que as teses antagônicas estão bem definidas** e permitam a perfeita apreensão da controvérsia pelo TST.

Os dois **maiores receios**, tanto de juízes quanto de advogados, no que se refere à transcendência, são os da **subjetividade excessiva** na seleção dos recursos transcendentais e da **eventual complexidade** adicional que o critério poderá trazer para os julgamentos.

Quanto ao **1º receio**, pode ser afastado mediante o estabelecimento de **critérios objetivos** de transcendência. Nesse sentido, poder-se-iam adotar, entre outros, os seguintes parâmetros para cada uma das espécies de **transcendência**:

a) jurídica – se o recurso versar sobre matéria nova, em que a SBDI-1 do TST ainda não tenha fixado a interpretação da lei;

b) política – se os TRTs, uma vez definido o conteúdo da norma, contrariarem súmula ou orientação jurisprudencial do TST;

c) econômica – se o valor elevado da causa, por se tratar de ação coletiva, ou mesmo individual de vulto, recomendar um 3º julgamento;

d) social – se a pretensão do recorrente empregado disser respeito a direito social constitucionalmente garantido, com plausibilidade na alegada ofensa a dispositivo constitucional.

Finalmente, quanto ao **2º receio**, parece-nos que **quanto menos se alterar a sistemática atual de tramitação do**

recurso de revista com a adoção da transcendência, mais eficaz o instrumento poderá ser. Assim, a transcendência seria analisada pelo ministro relator na Turma do TST em que atua, monocrática ou colegialmente, com direito a sustentação oral de 5 minutos se o recurso for reputado intranscendente. Mantida a decisão do relator pela intranscendência, caberia recurso de embargos para a SBDI-1 do TST, apenas por divergência entre as Turmas, devendo a SBDI-1 do TST julgar de imediato o recurso, se entender transcendente a matéria (em vez de voltar o processo para a Turma). Sendo objetivos os critérios da regulamentação, a apuração das eventuais divergências será mais facilmente aquilatada.

Na verdade, os **preconceitos e temores** em relação à transcendência têm muito a ver com o **medo do desconhecido**. A situação do TST, com a sobrecarga de trabalho, é **desalentadora**. Mas, pelo menos, é conhecida. O que virá com a transcendência é um mistério, que alguns não se animam a desvendar. Até hoje as reformas processuais na esfera do TST se limitaram a reduzir as hipóteses de cabimento do recurso, aumentar o depósito recursal e as multas, mas sem muito sucesso. **Remédios paliativos não têm conseguido surtir efeito**. Uma cirurgia é necessária (medida radical), que diz respeito à **mudança de paradigma**.

O **paradigma vigente** é o do **juízo circunstanciado de todos os recursos**. O **novo paradigma** seria o de que o **cidadão tem direito apenas ao duplo grau de jurisdição; a instância extraordinária constitui direito do Estado federado**, exercitado por ocasião das petições recursais que recebe, elegendo aquelas que, por sua relevância na fixação do direito pátrio, merecem um pronunciamento específico. Esperamos que com a celeridade, segurança e qualidade das decisões que advirão do novo paradigma, sairão ganhando juízes, advogados e, fundamentalmente, o jurisdicionado, cliente e fim da prestação jurisdicional.

Finalmente, em 2007 foi editada pelo TST a **Instrução Normativa 30**, que **regulamentou a Lei do Processo**

Eletrônico no âmbito da Justiça do Trabalho. Com a IN 30/TST, foi instituído o **Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho**, a utilização da assinatura eletrônica para a prática de atos processuais, sendo desenvolvidos programas que foram capilarizados por todos os Regionais e Varas do Trabalho, tais como os sistemas de sala de audiência, sala de sessões, cálculo rápido, *e-doc* (peticionamento eletrônico), *e-recurso* (envio de peças dos processos em recursos de revista por meio magnético, para facilitar a confecção dos votos pelos ministros do TST). A meta a ser atingida, com o tempo, será a da **passagem do processo eletrônico** (peticionamento eletrônico, mas ainda com impressão em papel e autos físicos) **ao processo virtual** (sem autos físicos, com tudo sendo operado em meio magnético).

XIV – A JUSTIÇA DO TRABALHO EM 2008: CSJT E COLEPRECOR FAZENDO DE UM ARQUIPÉLAGO UM CONTINENTE

A atuação do **Conselho Superior da Justiça do Trabalho**, como também do **Colégio de Presidentes e Corregedores Regionais** (Coleprecór), tem, no dizer do Min. Ríder Nogueira de Brito, conseguido **transformar um arquipélago em continente**. A principal realização do CSJT, em 2008, foi a conclusão do **estudo e levantamento da situação dos recursos materiais e humanos da Justiça do Trabalho** feita pelo Grupo de Trabalho instituído pelo Ato CSJT. GP. n. 27, de 18.06.07, coordenado pela Juíza Flávia Simões Falcão, então Presidente do Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região, no qual se propõe, a partir dos dados coletados, a padronização quanto a número de magistrados e servidores por Tribunal Regional e Varas do Trabalho em relação ao número de processos recebidos anualmente, com possível realocação de recursos humanos.

Impressiona verificar, da análise do material coletado, a **disparidade** existente entre TRTs. A média consolidada dos **processos de conhecimento distribuídos**, no período de 2004 a 2007, individualmente aos **Magistrados de 2º grau**, variou bastante: 15ª (2.095), 17ª (1.886), 2ª (1.804), 18ª (1.798), 3ª (1.680), 4ª (1.532), 9ª (1.431), 11ª (1.343), 1ª (1.304), 5ª (1.298), 12ª (1.167), 16ª (1.117), 7ª (1.085), 13ª (1.067) 6ª (1.061), 23ª (1.025), 10ª (972), 21ª (969), 24ª (904), 19ª (839), 22ª (730), 20ª (682), 8ª (525) e 14ª (423) Regiões. Destaca-se como relevante o aumento progressivo da média nacional de processos recebidos por Magistrado de 2º grau, com o **incremento de 41% entre 2004 e 2007**, ou seja, de 995 para 1.406 processos/Magistrado de 2º grau.

Com relação à lotação de servidores nos **Gabinetes de Juízes de 2º Grau**, observou-se grande variação entre os diversos Tribunais. A **lotação média** constatada foi de **8 servidores**. O número de servidores/Gabinete variou significativamente: de 5 servidores por Gabinete (8ª Região), 6 (2ª, 5ª, 15ª e 20ª Regiões),

7 (9ª Região), 8 (14ª, 17ª, 19ª e 23ª Regiões),; 9 (1ª, 3ª, 4ª, 6ª, 7ª, 10ª, 12ª, 16ª, 22ª e 24ª Regiões), 10 (21ª Região), 12 (11ª Região), 13 (18ª Região) até 18 (13ª Região).

O que o Grupo de Trabalho propôs foi a lotação de **número de servidores compatível com o volume processual**, variando de 7 para TRTs com movimento processual de 2ª instância, por magistrado, de até 500 processos distribuídos por ano, até o máximo de 14, para a hipótese de distribuição acima de 2.000 processos anuais.

Quanto às **Varas do Trabalho**, o movimento processual médio, nos anos de 2004 a 2007, também se mostrou extremamente variado em relação às várias Regiões: 2ª (1.843), 7ª (1.560), 8ª (1.441), 1ª (1.424), 11ª (1.376), 15ª R. (1.370), 3ª (1.318), 18ª (1.288), 19ª (1.229), 9ª (1.190), 10ª (1.175), 6ª (1.166), 21ª (1.104), 5ª (1.081), 16ª (1.053), 17ª (1.052), 20ª (1.046), 4ª (1.015), 12ª (995), 23ª (910), 22ª (854), 24ª (728), 13ª (667) e 14ª (528) Regiões. Destaca-se, como relevante, o aumento progressivo da média nacional de processos, considerando-se que em 2004 foram recebidos 1.596.966 e, em 2007, 1.824.113, o que corresponde a um **incremento de 14%** nos últimos quatro anos. Lembre-se que, graças às Comissões de Conciliação Prévia, o volume do ano de 1999, de mais de 2 milhões, chegou a ser reduzido a pouco mais de 1,5 milhões, com tendência natural a subir. Quanto ao número de servidores, as informações obtidas no levantamento do Grupo de Trabalho possibilitaram aferir a **média nacional de 12 servidores por Vara** nas Capitais e Campinas (15ª Região) e a média de 11, nas Varas no interior.

Finalmente, para não sermos cansativos, é digno de nota a forma como se dá a racionalização da alocação dos recursos humanos nos diversos TRTs. O Grupo apurou os dados relativos ao **percentual de servidores vinculados à atividade-meio** com relação ao total de servidores lotados em cada Tribunal Regional, com os seguintes percentuais: 20ª (43%), 5ª (42%), 11ª (37%), 14ª (37%), 7ª (31%), 10ª (31%), 24ª (30%), 13ª (28%), 21ª (28%), 16ª (26%), 22ª (26%), 23ª (25%), 1ª (23%), 12ª (23%), 6ª

(22%), 9ª (21%), 4ª (20%), 17ª (20%), 18ª (20%), 2ª (19%), 19ª (17%), 3ª (16%), 8ª (10%) e 15ª (10%). As informações levantadas permitiram identificar que a **média nacional** é de **20% de servidores vinculados à atividade-meio** com relação ao total. Aqueles TRTs com distorção para maior ênfase na atividade-meio estarão, naturalmente, sujeitos a realocação de recursos com vista ao cumprimento do fim precípua da Justiça, que é a prestação jurisdicional.

Falar do conteúdo da prestação jurisdicional ofertada pelos TRTs é tarefa impossível nesta apertada retrospectiva, limitando-nos ao seu **aspecto quantitativo**.

No caso do TST, sob o **prisma exclusivamente estatístico**, o ano de **2008** representou a **quebra de todos os recordes de produtividade**: foram julgados 222.132 processos, 45% a mais do que em 2007. E com **redução significativa de estoque**, em quase 40.000 processos.

O aumento de produtividade se deveu a **vários fatores**, entre os quais:

a) a atuação de 27 ministros em 8 Turmas (as duas últimas Turmas haviam sido instaladas em outubro e novembro de 2007, com a posse dos 6 ministros que faltavam para completar o total previsto pela EC 45/04);

b) a reestruturação administrativa do Tribunal, levada a cabo pelo Presidente da Corte, Ministro Ríder Nogueira de Brito, racionalizando serviços e direcionando mais recursos humanos para a atividade-fim judicante (a par do pagamento de horas extras para os servidores durante todo o 2º semestre);

c) a adoção, por parte significativa dos ministros, de despachos e votos simplificados e padronizados, transcrevendo ou remetendo para a fundamentação das decisões regionais recorridas (o que explica o julgamento, por alguns ministros, de 2.000 a 3.000 processos num único mês);

d) a implementação de sistema informatizado de elaboração de minutas de votos e despachos ("e-recurso"), com os dados

sendo extraídos das peças digitalizadas pelos TRTs e a assinatura sendo digital;

e) simplificação da análise dos recursos de embargos para a SBDI-1 do TST, agora admitidos exclusivamente com base em divergência entre Turmas do TST (art. 894 da CLT, com a redação dada pela Lei n. 11.496/07).

Algumas das medidas adotadas para redução de estoques e maior produtividade talvez possam gerar **críticas**, como, por exemplo, a **prestação sistemática de horas extras** pelo corpo de servidores do TST, fazendo lembrar o ditado: *“Em casa de ferreiro, espeto de pau”*.

Também não deixou de receber críticas, por parte dos advogados, a adoção, em despachos e votos em agravos de instrumento, da **técnica de mera remissão ou transcrição da fundamentação do despacho-agravado**, quando se sabe que o juízo de admissibilidade *“a quo”* é sumário, remetendo a análise ampla ao TST, sendo que este, no juízo de admissibilidade *“ad quem”* na nova sistemática, acaba confiando substancialmente na análise levada a cabo pela Corte Regional, **precarizando-se as decisões**.

De qualquer forma, o fato é que o **aumento substancial de recursos que chega diariamente ao TST**, em torno de **1.000 por dia**, está exigindo a adoção de medidas mais radicais para solução dos processos, sob pena de se poder dizer, pela demora no julgamento dos processos em face de seu volume elevado, que *“A Justiça que tarda, falha”* (Min. Carlos Ayres Brito).

Celebrada a alta produtividade do TST em 2008, fica, no entanto, sob o prisma do conteúdo decisório, o impacto de algumas **decisões do Supremo Tribunal Federal** na seara trabalhista, a preocupar tanto a Justiça do Trabalho quanto trabalhadores e empregadores, quais sejam:

a) manutenção do salário mínimo como base de cálculo do adicional de insalubridade, não obstante o reconhecimento de sua inconstitucionalidade, até que parâmetro diverso seja instituído por lei ou norma coletiva (**Súmula Vinculante 4 do STF**);

b) declaração da **incompetência da Justiça do Trabalho** para apreciar demandas de **servidores temporários de entes públicos**, quando desvirtuado o contrato temporário disciplinado por lei federal, estadual ou municipal (STF-ADI-MC-3395-DF, Rel. Min. Cezar Peluso, julgado em 05.04.06; STF-RE-573202-AM, Rel. Min. Ricardo Lewandowski, julgado em 21.08.08);

c) decretação de **impossibilidade da prisão civil do depositário infiel**, utilizada não como pena, mas como meio de constrangimento para se reaver o bem depositado (STF-RE-466.343/SP, Rel. Min. Cezar Peluso, julgado em 03.12.08);

As decisões são **impactantes**, na medida em que alteram jurisprudência já consolidada na seara laboral e modificam significativamente a prestação jurisdicional trabalhista, uma vez que:

a) a manutenção do salário mínimo como parâmetro de aferição do **adicional de insalubridade** se deu de forma mais radical do que os critérios que se vinham adotando tanto no TST quanto no STF, que, antes da Súmula Vinculante 4, admitia o piso salarial previsto na Súmula 17 do TST como base de cálculo do adicional de insalubridade, para aquelas categorias que possuísem **salário profissional legal ou normativo**, sendo que, para tais categorias, a decisão do STF representou **nítida redução salarial** (cfr. Reclamação 6.833-PR, Rel. Min. Ricardo Lewandowski, DJ de 28.10.08);

b) não é possível atribuir à Justiça Comum a competência para apreciar exclusivamente a questão da ocorrência, ou não, de **desvirtuamento da contratação temporária**, se o pedido é de verbas trabalhistas, para a análise das quais a Justiça Comum não tem competência, o que leva à **cisão da competência num mesmo feito ou ao indeferimento sumário da demanda quanto ao seu mérito** (o problema que parece ocorrer é o de que a decisão do Ministro Peluso tem sido aplicada, em decisões monocráticas, a todo e qualquer processo em que se discuta contrato temporário, independentemente da existência de lei

especial estadual ou municipal, ampliando em muito o que a cautelar estabelecia);

c) a **prisão do depositário infiel é garantida constitucionalmente** (CF, art. 5º, LXVII), não havendo incompatibilidade entre a norma constitucional interna e o **Pacto de São José da Costa Rica**, invocado pelo STF, uma vez que contempla a exceção da prisão com finalidade de forçar o cumprimento de obrigação de caráter alimentar.

No caso da prisão do depositário infiel, chama a atenção a aparente incongruência do Pretório Excelso, ao invocar o **Pacto de São José da Costa Rica** (Convenção Americana de Direitos Humanos de 1969), para garantir o direito à liberdade, quando o referido tratado internacional admite exceções (art. 7.7), sendo que, na questão da pesquisa com células-tronco embrionárias (cfr. ADI-3.510, Rel. Min. Carlos Brito), o STF não levou em consideração o mesmo Pacto de São José, que garante o direito à vida desde a concepção (art. 4.1).

Por outro lado, a manutenção, pela Suprema Corte, da **Súmula 368, I, do TST**, quanto à **limitação da competência da Justiça do Trabalho para a execução de contribuições previdenciárias**, não se admitindo a inclusão de todo o período em que durou a relação de emprego, mas apenas o valor do acordo ou condenação (cfr. STF-RE-569056-PA, Rel. Min. Menezes Direito, julgado em 11.09.08), deve reduzir o número de processos que chegam ao TST, em que o recorrente é o INSS, atualmente o maior "cliente" desta Corte.

Já no âmbito apenas do TST, uma das questões que mais debates gerou, chegando ao Plenário da Corte, com votação apertada (14x12), foi a do **tratamento isonômico, ou não, da mulher em relação ao homem, em matéria trabalhista**. O pomo da discórdia foi o **intervalo de 15 minutos antes da prestação de horas extras**, assegurado exclusivamente às mulheres pelo art. **384 da CLT**. Prevaleceu a tese de que, apesar da mulher ser igual ao homem do ponto de vista legal, as diferenças anatômicas e fisiológicas não podem ser desconsideradas e o maior desgaste

feminino em atividades físicas deve ser compensado, como o é no caso de se reconhecer o direito à aposentadoria com menor tempo de contribuição e idade. Curiosa foi a discussão quanto à fundamentação do voto prevalente, centrada na visão que se possa ter do papel da mulher na sociedade. O Pleno do TST deu pela **constitucionalidade** do dispositivo celetário (cfr. TST-RR-1540/2005-046-12-00.5, Rel. Min. Ives Gandra, julgado em 17.11.08).

Na **SDC**, a mudança paulatina da jurisprudência consolidada, em face da alteração substancial que sofreu com sua nova composição, teve como um de seus marcos significativos a **equiparação do acordo firmado em dissídio coletivo, gerador de sentença homologatória, aos acordos e convenções coletivas**, para efeito de limitação mínima que não pode ser desconsiderada por sentença normativa (TST-RODC-2.265/2004-000-15-00.2, Rel. Min. Walmir Oliveira da Costa, julgado em 12.06.08).

Em matéria de **terceirização**, importante foi a decisão da **SBDI-1** no sentido de garantir ao trabalhador terceirizado as mesmas vantagens salariais pagas aos empregados da empresa tomadora dos serviços, quando a terceirização, em empresa estatal, com a qual não se pode formar o vínculo empregatício direto, se dá para o desenvolvimento de atividade considerada fim da empresa (TST-E-ED-RR-579/2006-003-18-00.5, Rel. Min. Aloysio Corrêa da Veiga, julgado em 18.08.08). Antes, a garantia era exclusivamente das mesmas condições ambientais de trabalho, quando a terceirização era exclusivamente de atividade-meio. No caso da compensação de cheques, a atividade foi considerada como ligada à finalidade bancária, sendo ilícita, portanto, a terceirização, com o reconhecimento do vínculo direto com os bancos tomadores dos serviços pretensamente tidos como exclusivamente de digitação (TST-E-ED-RR330.004/1996.0, Rel. Min. Maria de Assis Calsing, julgado em 30.06.08).

Em relação aos **trabalhadores portuários**, a decisão de maior importância talvez tenha sido aquela que estabelece o **marco prescricional** de suas demandas trabalhistas: entendeu-se

aplicável a prescrição bienal, contada a partir de cada engajamento concreto, dada a natureza temporária de curtíssimo prazo de cada serviço prestado (TST-E-ED-RR-15/2002-022-09-00.6, Rel. Min. Vieira de Mello Filho, julgado em 23.06.08).

Quanto ao trabalho em **turnos ininterruptos de revezamento**, a **SBDI-1** entendeu ser compatível o regime com o cômputo da **hora noturna reduzida** (TST-E-ED-RR-35.671/2002-900-03-00.9, Rel. Horácio Senna Pires, julgado em 12.05.08), não obstante matematicamente ser impossível "fechar" a conta de 4 turnos de 6 horas, se um dos turnos tiver uma hora a menos.

Prestigiando as ações coletivas, sem, no entanto, admitir parâmetros fora daqueles fixados legalmente, o TST reconheceu a possibilidade do pagamento de **honorários advocatícios** nas demandas em que o **sindicato** atua como **substituto processual**, mas desde que se comprove que os substituídos percebem salário inferior ao dobro do mínimo legal, ou declarem a insuficiência econômica (TST-EED-RR-261.400/1996.7, Rel. Min. Brito Pereira, julgado em 12.08.08).

XV – A JUSTIÇA DO TRABALHO EM 2009: CELERIDADE PROCESSUAL

O que marcou a Justiça do Trabalho, como também todo o Poder Judiciário, no ano de 2009, foi a busca da denominada “**Meta 2**” do Conselho Nacional de Justiça, aprovada no II Encontro Nacional do Judiciário, realizado em Belo Horizonte (MG) em 16 de fevereiro desse ano, reunindo os Presidentes de todos os Tribunais brasileiros e erigida, em seguida, quase como a principal meta do Judiciário brasileiro dentro desse ano.

No que consistia e qual o seu significado? O objetivo era o de **identificar e julgar até o final do ano, em todas as instâncias, todos os processos distribuídos até o final de 2005**, ou seja, estabeleceu-se como **duração razoável do processo**, prevista no art. 5º, LXXVIII, da CF, o **limite de 4 anos**. Seria algo factível? Por que se priorizou e se decantou essa meta mais do que as outras nove, ligadas ao planejamento estratégico dos tribunais (meta 1), à informatização em seus vários aspectos (metas 3, 4, 5, 7, 8 e 10), à capacitação gerencial de magistrados (meta 6) e à generalização do controle interno dos tribunais (meta 9)?

A resposta a essas indagações parece estar na **ênfase dada à celeridade processual pelo próprio Constituinte derivado** (EC 45/04), erigindo-a como garantia constitucional, a par de ser a “Meta 2” a mais fácil de quantificar e mensurar.

Se, por um lado, a fixação e perseguição cronometrada da meta foi de importância capital para dar **maior credibilidade ao Poder Judiciário**, ressuscitando verdadeiros cadáveres processuais que jaziam mortos pelo tempo, sem perspectivas de solução à vista, o que encheu de alento a tantos e tantos que tinham suas demandas paradas há anos em todas as instâncias, por outro, não deixou de gerar alguns **efeitos colaterais perversos**, comprometedores da confiabilidade na Justiça, tais como a **priorização da quantidade em detrimento da qualidade das decisões**, com adoção, por

vezes, de procedimentos menos ortodoxos para a redução das pilhas de processos que enfeitavam varas e gabinetes.

A “Meta 2”, no ano de 2009, foi o **tormento de magistrados e servidores**, empenhados em **mutirões insanos** para desovar processos antigos, bem como de advogados e jurisdicionados, quando apostavam na morosidade da Justiça para livrar-se de condenações certas ou previsíveis. No geral, entretanto, representou uma chacoalhada no impassível edifício do Judiciário, necessária para mostrar que **Justiça tardia é injustiça**.

A **Justiça do Trabalho**, notoriamente, foi a que **mais se empenhou no cumprimento da “Meta 2”**, tendo a **maior parte de seus Tribunais Regionais** conseguido, graças ao empenho e boa administração de recursos humanos e materiais, **zerar os processos anteriores a 2006**. O que se olvidou, no entanto, em termos de fixação da metodologia de aferição do cumprimento da meta, é que o empenho deveria ser o de se julgar, em cada instância, os processos que chegaram a ela até 31.12.05. Zerar, em todo o Judiciário, esse resíduo em apenas um ano, seria missão impossível. Daí que o cumprimento da “Meta 2” pelas instâncias inferiores representou o seu descumprimento pelas instâncias superiores, com o recebimento, à undécima hora, de processos contabilizados como sendo relativos à meta.

É paradigmático o caso do **TST**, que, tendo, no ano de 2009, julgado cerca de 63.000 processos relativos à “Meta 2”, ainda assim terminou o ano com cerca de 7.000 processos anteriores a 2006. Adotada outra metodologia, mais realista e condizente com o esforço exigido de todo o Judiciário, o número cairia para menos de 4.000 processos.

Mais uma vez, o TST bateu o recorde de produtividade, julgando **mais de 265.000 processos em 2009** e reduzindo seu resíduo de processos pendentes para 178.000. No entanto, as praxes adotadas para atingir tão astronômica cifra têm, a par de discutível conveniência, sua elasticidade limitada, diante da tendência, também verificada, do aumento de processos que desembocam na Corte Superior Trabalhista: em 2008, chegaram cerca de 186.000

processos; em 2009 foram recebidos 223.000. Divididos pelos 24 ministros que concorrem à distribuição, e contando-se 9 meses e meio de 4 semanas de 5 dias úteis, tem-se uma média de **50 processos por dia a serem analisados por ministro**, o que, convenhamos, é tarefa que supera a capacidade física e mental de qualquer ser humano, se respeitado o **princípio da indelegabilidade de jurisdição** por parte do magistrado. Daí a necessidade urgente de se **repensar o modelo**, à semelhança do caminho trilhado pelo STF e pelo STJ, com a repercussão geral e os recursos repetitivos.

Na esfera dos **Tribunais Regionais do Trabalho**, diante do aumento substancial de recursos que tem chegado à 2ª instância, várias leis foram aprovadas em 2009, aumentando o quantitativo de juízes e servidores. Assim, tivemos o **2º TRT indo para 94 juízes, o 15º para 55, os 7º e 11º para 14, o 18º para 13 e o 17º para 12**. Com mais juízes e mais decisões, fatalmente haverá aumento no número de recursos que desembocarão no TST.

Sob o **prisma jurisdicional**, duro golpe sofreu a Justiça do Trabalho com a **implosão** da principal forma alternativa de composição dos conflitos trabalhistas, que eram as **Comissões de Conciliação Prévia**, perpetrado pelo **Supremo Tribunal Federal**, em nome do direito universal de acesso à justiça e de liberdade de escolha da via para apreciação da demanda (ADI 2139/ MC-DF, proposta pelo PCdoB, PSB, PT e PDT, e ADI 2160/MC-DF, proposta pela CNTC, Red. Min. Marco Aurélio, julgados em 14.05.09).

Em que pese o entendimento da Suprema Corte, a **obrigatoriedade de submissão da demanda à comissão de conciliação prévia**, como condição da ação trabalhista, prevista no art. 625-D da CLT **não poderia ser considerada inconstitucional**, pois não configura impedimento de acesso ao Judiciário (CF, art. 5º, XXXV), dada a rapidez com que deve ser oferecida uma resposta ao demandante, no prazo máximo de 10 dias (CLT, art. 625-F) e à possibilidade do empregado justificar na reclamação a eventual dificuldade de submissão do pleito à referida

Comissão (CLT, art. 625-D, § 3º). O STF, no RE 144.840-7/SP (Rel. Min. Moreira Alves, DJ de 08.11.96), em caso semelhante, relativo à obrigatoriedade de comunicação prévia ao INSS sobre acidente de trabalho antes de se ajuizar ação indenizatória, considerou não impeditiva de acesso ao Judiciário a condição legalmente estipulada.

Antes da edição da Lei n. 9.958/00, que criou as CCPs, o número total de ações que ingressavam na Justiça do Trabalho era de 2 milhões por ano. De lá para cá, mesmo com a ampliação de competência da Justiça do Trabalho oriunda da EC 45/04, a média vinha sendo mantida, mostrando a eficácia desse meio alternativo de composição de conflitos como filtro redutor de conflitos que chegavam ao Judiciário Laboral. Os **eventuais desvios na instalação e funcionamento das CCPs** poderiam ser sanados inclusive pela anulação dos termos de conciliação ou pelo reconhecimento da possibilidade de ajuizamento direto da reclamatória na Justiça. A **decretação de sua facultatividade** poderá comprometer substancialmente a eficácia do instrumento e sobrecarregar o Judiciário Laboral de tal modo a prejudicar a celeridade da prestação jurisdicional, o que já se notou a partir da decisão da Suprema Corte, pois terminamos o ano com quase 2 milhões de ações tendo sido ajuizadas perante a Justiça do Trabalho, voltando aos patamares de antes da criação das CCPs.

Para os advogados, duas no cravo, duas na ferradura. Por um lado, decidiu o Pleno do TST, em relação à **abrangência do jus postulandi**, que ele não se aplica em sede de **jurisdição extraordinária** na Justiça do Trabalho, ou seja, para a interposição de recurso de revista e agravo de instrumento para o TST e demais recursos *interna corporis* do TST, dada a natureza eminentemente técnica desses recursos (TST-E-AIRR e RR-85581/2003-900-02-00.5, Red. Min. João Oreste Dalazen, julgado em 13.10.09). Assim, a **indispensabilidade do advogado** restou reconhecida para **postulação perante o TST**. Ademais, a vida dos advogados ficou facilitada com a **alteração do art. 830 da CLT**, permitindo que também na seara laboral pudessem os causídicos declarar a

autenticidade de cópias, sem necessidade de serviços cartoriais para tanto. Por outro, em matéria de honorários advocatícios, duas orientações do TST lhes foram desfavoráveis.

A primeira diz respeito às condições em que se deferem **honorários advocatícios** nas ações em que o **sindicato postula como substituto processual**. Entendeu a SBDI-2 do TST que as exigências do art. 14 da Lei 5.584/70 devem ser preenchidas em relação a cada um dos substituídos processualmente (TST-ROAR-6162/2003-909-09-00.4, SDI-2, Rel. Min. Renato Paiva, julgado em 04.08.09), o que significa que deverá haver uma declaração de insuficiência econômica relativa a cada trabalhador defendido pelo sindicato, de modo a comprometer cada empregado pelo que afirmar, dando maior trabalho aos advogados no momento de peticionar.

A segunda decorreu de uma capitulação do TST perante a orientação do STJ quanto à **competência da Justiça do Trabalho** para apreciar questões relativas a **honorários advocatícios**. Na esteira da **Súmula 363 do STJ**, a SBDI-1 do TST reconheceu a incompetência da Justiça do Trabalho (TST-E-RR-8310/2006-026-12-00.3, Rel. Min. Horácio Pires, julgado em 03.09.09). A decisão não é boa para os advogados, na medida em que a Justiça Comum tem como enfoque a proteção do consumidor, enquanto a do Trabalho tem como enfoque a proteção do trabalhador, no caso, o advogado. Ora, a ação de cobrança de honorários advocatícios é oriunda de relação de trabalho estrita, que não se confunde com relação de consumo. Nesta última, o consumidor pleiteia a prestação do serviço. Na ação trabalhista, o causídico é que postula o recebimento dos honorários pelo trabalho desenvolvido.

Para a **advocacia pública**, a surpresa esperada foi o reconhecimento de que a Fazenda Pública não está dispensada do recolhimento prévio da **multa do art. 557, § 2º, do CPC**, para recorrer. Os privilégios do Decreto-Lei 779/69 dizem respeito precisamente a condições especiais de recorribilidade (depósito recursal, custas, prazo em dobro), não a salvo-conduto para

proteção ou manobras recursais, punidas com a referida multa (TST-E-RR-4767/2005-022-12-00.2, SDI-1, Rel. Min. Cristina Peduzzi, julgado em 03.09.09). Na mesma linha, de coibir os abusos processuais, tanto em relação à advocacia pública quanto privada, reconheceu o TST a possibilidade de **cumulação das multas** de embargos declaratórios protelatórios (CPC, art. 538, § único) com a de litigância de má-fé (CPC, art. 18), por terem natureza diversa as penalidades (TST-E-RR1066/2006-020-03-00.9, SDI-1, Rel. Min. Horácio Pires, julgado em 13.08.09).

Ainda no campo processual, algumas diretrizes importantes foram fixadas para a Justiça do Trabalho pelo STF e pelo TST no ano de 2009. Foram editadas as **Súmulas Vinculantes 22 e 23 do Pretório Excelso**, reconhecendo, respectivamente, a **competência da Justiça do Trabalho** para apreciar as ações de **indenização por dano moral decorrente de acidente de trabalho**, inclusive para postulações anteriores à EC 45/04, e para julgar as **ações possessórias em casos de greve**.

Já pelo TST, em relação à nova redação do art. 894, II, da CLT, que limitava os recursos de embargos à **SDI-1 do TST** às hipóteses de divergência jurisprudencial, reconheceu aquele órgão fracionário da Corte Superior Trabalhista a possibilidade de conhecimento dos **embargos** também por **divergência em torno da interpretação de dispositivo constitucional** em sede de **processo de execução**, quando, a rigor, o recurso de revista, nessa seara, só pode vir por violação de dispositivo constitucional (TST-E-ED-RR-

1030/2005-129-15-00.4, Red. Min. Lelio Bentes, julgado em 22.10.09). Não abriu mão, a SDI-1, de exercer o controle sobre as decisões proferidas pelos Regionais em matéria de execução de sentença.

Outra orientação importante foi a de prestigiar ainda mais as ações coletivas, reconhecendo a possibilidade da utilização da **ação civil pública** pelo Ministério Público do Trabalho, para postulação de obrigação de fazer, de comprovação do recolhimento do FGTS pelos empregadores (TST-E-RR-

478290/1998.8, Rel. Min. Rosa Maria Weber, julgado em 03.09.09). A tendência moderna é a dos **processos de massa, da coletivização das demandas**, que exigem, por um lado, cautela por parte do Ministério Público e do Judiciário, dados os efeitos amplíssimos das decisões judiciais, mas por outro, a aglutinação de ações individuais, que, pulverizadas, só acarretam sobrecarga de trabalho, meramente repetitivo e, para as partes, o risco de decisões conflitantes, em que umas são contempladas e outras prejudicadas pelos percalços diferentes sofridos por seus processos.

Seguindo na linha das ações coletivas, a **SDC do TST**, em relação a **dissídios coletivos**, inovou substancialmente na jurisprudência, em face da nova composição do órgão, podendo-se destacar as seguintes decisões estratégicas:

1ª) Mitigação da exigência constitucional do comum acordo para ajuizamento de dissídios coletivos, mediante o reconhecimento de comportamento contraditório por parte do empregador, que aceitou durante a negociação a quase totalidade das cláusulas, mas depois se recusou injustificadamente a participar do dissídio, quando frustrada a negociação coletiva, o que representaria, na visão do voto divergente vencedor do Min. Waldir Costa, atentado contra a cláusula geral da boa-fé (TST-DC-203059/2008-000-00-00.3, Rel. Min. Márcio Eurico, julgado em 08.06.09).

2ª) Instituição da necessidade de negociação prévia com o sindicato para dispensas coletivas de trabalhadores. A inovação, por surpreender a comunidade jurídica, quando da dispensa em massa de empregados da Embraer em face da crise econômica deflagrada a partir de setembro de 2008, levou a SDC a modular a orientação, decidindo aplicá-la apenas aos casos futuros (TST-RODC-309/2009-000-15-00.4, Rel. Min. Mauricio Delgado, julgado em 10.08.09).

3ª) Manutenção de cláusulas de acordos coletivos já expirados, mas cumpridos espontaneamente pelos empregadores, mesmo após a sua vigência. A inovação foi incluir essa modalidade no conceito de cláusulas pré-existentes,

para efeito do art. 114, § 2º, da CF, ampliando as limitações constitucionais ao exercício do Poder Normativo da Justiça do Trabalho (TST-RODC-2103/2006-000-01-00.2, Rel. Min. Kátia Arruda, julgado em 09.03.09).

4ª) Proibição de uso de armas no meio rural, mesmo quando se possui porte de arma, para evitar os conflitos agrários (TST-RODC-16007/2004-909-09-00.7, Rel. Min. Walmir Costa, julgado em 09.11.09).

Ainda no campo coletivo, o controle de legalidade de acordos e convenções coletivas levado a cabo pela SDI-1 em dissídios individuais teve como destaques o reconhecimento, mesmo *contra legem* (Lei n. 10.101/00, art. 3º, § 2º, que veda o pagamento da parcela em periodicidade menor do que 6 meses, para evitar mascarar nessa rubrica salário mensal), do acordo entabulado pela Volkswagen com seus funcionários, para **pagamento mensal da parcela de participação nos lucros** (TST-E-ED-RR-1447/2004-461-02-00.0, Rel. Min. Milton França, julgado em 19.03.09). A orientação teve como norte o princípio da equidade, na medida em que foram os próprios empregados que postularam à empresa a não retenção por 6 meses da quantia já disponibilizada para esse fim. Prestigiu-se, dessarte, o princípio da boa-fé.

A outra decisão relevante foi a de **não reconhecer validade a cláusula de acordo coletivo que prevê a não utilização da hora noturna reduzida para o regime de revezamento de 12x36**, reconhecendo-se o direito às horas extras decorrentes da hora a mais que a não redução geraria (TST-E-ED-RR-718035/2000.3, Rel. Min. Vantuil Abdala, julgado em 17.09.09). O problema que subsiste é o matemático, de não fechamento dos turnos de revezamento de 12 horas, se num deles, o noturno, a jornada real é de 11 horas.

Na esfera do **Direito Internacional Público**, SDI-1 e SDI-2 do TST tiveram visão diversa sobre o problema da **imunidade de jurisdição de organismos internacionais**. Enquanto a SDI-1 absolutizou a imunidade, por voto prevalente da presidência (TST-E-ED-RR-900/2004-019-10-00.9, Red. Min. Caputo Bastos, julgado

em 03.09.09), a SDI-2 a relativizou, em decisão não unânime, admitindo a possibilidade de bloqueio de numerário em conta corrente, quando o organismo internacional descarta até a mediação da via diplomática para solver a lide trabalhista com quem lhe prestou serviços em território brasileiro (TST-ROAG-173/2008-000-23-00.8, Rel. Min. Ives Gandra, julgado em 12.05.09). Como se vê, a matéria ainda é bastante polêmica e não está pacificada.

No **Órgão Especial do TST**, uma orientação nova e uma orientação velha sendo reforçada, diante de rediscussão da matéria. A primeira diz respeito à fixação do critério de **não incidência de imposto de renda sobre juros de mora**, em face da natureza indenizatória que a parcela ostenta, nos termos do art. 404 do CC (TST-ROAG-2110/1985-002-17-00.4, Red. Min. Barros Levenhagen, julgado em 10.08.09). Ora, mesmo antes do novo Código Civil, já se reconhecia a natureza indenizatória dos juros de mora, e, mesmo assim, a legislação tributária vigente manda incluir entre as parcelas sobre as quais deve incidir o imposto de renda os juros de mora (Lei n. 4.506/64, art. 16, parágrafo único). Assim, se a matéria possui regramento específico, não haveria como pretender que a edição do novo Código Civil, com normas genéricas, tenha revogado dispositivo específico ou tenha disciplinado por inteiro a matéria em sentido diverso. No entanto, já o STJ fazia exegese semelhante, no que é seguido, agora, pelo TST, uniformizando o entendimento sobre a matéria.

A orientação antiga, novamente reforçada, foi a de que os 3 anos de prática forense exigida para os candidatos a concursos públicos da magistratura conta-se a partir da formatura em Direito e segundo o calendário civil e não o forense (TST-ROMS-503/2007-000-18-00.1, Rel. Min. Barros Levenhagen, julgado em 04.05.09). Inúmeros processos foram julgados no TST, como também no CNJ, discutindo essa matéria, sempre em busca de se atenuar aquilo que foi o parâmetro mínimo traçado pelo Constituinte derivado (EC 45/04).

No campo do **Direito Material do Trabalho**, as novidades de 2009 foram, por parte do Supremo, a **dispensa de diploma de jornalista para trabalhar em meios de comunicação** (RE-511961-SP, Rel. Min. Gilmar Mendes, julgado em 17.06.09), o que revoltou a categoria profissional – para quê estudar jornalismo, se perguntavam muitos – e aliviou as empresas da *mass media*, com tantos bons colunistas e profissionais oriundos de outras carreiras das Humanidades e que, de outra forma, estariam alijados da tarefa, que é de todos, de formação da opinião pública.

E por parte do TST, a mitigação fundamentada do limite temporal traçado pela Súmula 372 para a **incorporação de gratificação de função pelo empregado, com menos de 10 anos de exercício do cargo comissionado**. Entendeu a SDI-1 que, aplicada a analogia referente ao pagamento proporcional de férias e 13º salário, contando fração superior a 15 dias como mês inteiro, podia-se deferir a integração para empregado com 9 anos, 11 meses e 17 dias de exercício de função de confiança, garantindo-lhe a estabilidade econômica (TST-E-RR-9917/2002-900-12-00.8, Rel. Min. Caputo Bastos, julgado em 12.11.09).

Finalmente, para não sermos exaustivos, tivemos o **elastecimento do prazo prescricional para as reclamações de indenização por dano moral**, com a aplicação do prazo previsto no Código Civil para ações ajuizadas também antes da EC 45/04, invocando-se a regra de transição do CC, de modo a não surpreender o trabalhador com a mudança de critério no curso do período prescricional TST-E-RR-1501/2005-094-15-00.5, Rel. Min. Aloysio Veiga, julgado em 14.05.09.

XVI – A JUSTIÇA DO TRABALHO EM 2010: ESPERANÇAS E INCERTEZAS

Se, por um lado, em **2010** foi editada a **Lei n. 12.275**, que passa a exigir **depósito recursal** inclusive para a interposição de **agravos de instrumento**, criando novo requisito que coíba a veiculação de **recursos com caráter proteção** da solução final dos processos trabalhistas, por outro, a nosso ver, o Tribunal Superior do Trabalho continua a reboque da Justiça Comum, ao **rejeitar**, por maioria, em Comissão formada pelos Ministros João Oreste Dalazen, Ives Gandra Martins Filho, Brito Pereira, Maria Cristina Peduzzi e Lelio Bentes, a regulamentação do **critério de transcendência** previsto no art. 896-A da CLT, preferindo aplicar subsidiariamente a **Lei dos Recursos Repetitivos** ao Processo do Trabalho, notoriamente inadequada à Justiça Especializada Trabalhista.

Com efeito, uma das características do Processo do Trabalho é a da generalização da **cumulação objetiva de pedidos** nas reclamações trabalhistas, o que faz com que um processo não seja um, mas vários, conforme o número de pedidos diferentes. E **cada pedido** deve ser analisado segundo sua **normativa própria**, formando-se **jurisprudência específica**.

Nesse sentido, se cada recurso trabalhista alberga **várias matérias diferentes**, é praticamente **impossível utilizar subsidiariamente sistemática de racionalização judicial focada em recursos de tema único**, que podem ser julgados por lote e voto-padrão, além de sobrestados até que seja fixado o entendimento do Tribunal quanto à matéria e aplicado pelas Cortes inferiores, com juízo de retratação em caso de decisão proferida em sentido contrário à jurisprudência pacificada.

Imagine-se, por exemplo, recurso de revista com 10 temas, encontradiço no TST, em que haja apenas 5 temas com jurisprudência pacificada. Ficará ele **sobrestado**, até formalizado o **juízo de retratação, prosseguindo pelos temas remanescentes**. E mais. A cada fase, pararia o processo,

aguardando a pacificação de algum tema, com **notório comprometimento do princípio da celeridade processual** (CF, art. 5º, LXXVIII).

Já com o **critério de transcendência**, concebido justamente tendo em conta as características do Processo do Trabalho, o recurso de revista seria analisado **no seu todo**, para ver se a causa justificaria uma nova revisão, em 3ª instância, pela **sua transcendência jurídica, política, econômica ou social**.

Da mesma forma que, na 1ª instância, a **vocação conciliadora** própria da Justiça do Trabalho, consegue solucionar boa parte das causas – repita-se, com muitos pedidos simultâneos – pela obtenção de **acordo entre as partes** que englobe a ação como um todo, assim também, na 3ª instância da Justiça do Trabalho, **a ação seria apreciada globalmente**, para verificar se, no todo (sob o prisma econômico e social), em algum de seus temas – e só nesse (sob o prisma jurídico e político), justificaria um **reexame pelo TST**.

Mais cedo ou mais tarde, com o crescimento da demanda processual na Suprema Corte Trabalhista, haverá a necessidade de uma **reforma radical**, que não seja apenas mais do mesmo (multas, depósitos, requisitos processuais adicionais), mas a adoção de critério seletivo dos temas que serão apreciados, sendo o recurso apenas o ensejo para o TST se pronunciar sobre a matéria.

No campo simultaneamente material e processual, a **revisão da Súmula 6 do TST, em seu inciso VI**, corrigiu grave distorção existente nos casos de **equiparação salarial em cadeia**, pelas quais um empregado que obteve decisão judicial favorável à sua equiparação, podia ser indicado como paradigma, mesmo que o novo reclamante tivesse diferença de tempo de serviço maior de 2 anos em relação ao 1º paradigma ou a decisão judicial estivesse fundada em erro judiciário. Daí que o TST passou a exigir o preenchimento dos requisitos da equiparação em relação ao 1º paradigma.

Na sua linha liberal, a **SDI-1** flexibilizou ainda mais a **Lei n. 9.800/99** para admitir a possibilidade de **juntada das peças de**

traslado obrigatório em agravo de instrumento para o momento de oferecimento dos originais do agravo. Ou seja, o agravante ganhou mais 5 dias de prazo para a formação do instrumento, já que basta que a petição venha em fax para que as peças possam ser juntadas no 13º dia do prazo recursal (TST-E-A-AIRR-510840-95.2007.5.12.0005, Rel. Min. Maria de Assis Calsing, julgado em 18.03.10). Posteriormente, a SDI-1 passou a exigir a declaração expressa da inviabilidade técnica disposta no art. 11, § 5º, da Lei n. 11.419/06 para reconhecer a possibilidade do traslado posterior das peças do agravo de instrumento (TST-E-AgAIRR-184940-10.2004.5.15.0102, Red. Des. Min. Brito Pereira, julgado em 23.09.10).

No campo da **execução trabalhista**, a SDI-1 do TST pacificou a controvertida **aplicabilidade do art. 475-J do CPC**, que previa a aplicação de **multa** para o não pagamento imediato do crédito judicial trabalhista, entendendo que a norma instrumental civil seria incompatível com o Processo do Trabalho, o qual já possui regra específica quanto à penhora e execução (CLT, arts. 879 e 880) (TST-E-RR-38300-47.2005.5.01.0052, Rel. Min. **Brito Pereira**, julgado em 29.06.10).

Quanto ao **dano moral** advindo das denominadas “**listas negras**” que circulam entre empregadores, incluindo os nomes dos empregados do setor produtivo que tenham ingressado com reclamações trabalhistas, as quais levaram o TST a retirar o nome de reclamantes dos dados processuais divulgados em seu site, a SDI-1 foi radical: a ofensa ao princípio da dignidade humana com **a mera inclusão do nome na lista dispensa a comprovação do prejuízo, sendo devida a indenização pelo simples fato de se figurar em listas discriminatórias** (TST-E-RR-21500-33.2004.5.0091, Rel. Maria de Assis Calsing, julgado em 29.06.2010).

A surpresa impactante de 2010 foi o julgamento, pelo STF, da **responsabilidade subsidiária da administração pública** nos contratos de terceirização. O Supremo, na ADC-16-DF (Rel. Min. Cezar Peluso, julgada em 24.11.10), em decisão por oito votos a

um, vencido apenas o Min. Ayres Britto, deu pela **constitucionalidade do art. 71 da Lei n. 8.666/93**, que afasta a responsabilidade dos entes públicos pelas obrigações fiscais, trabalhistas e previdenciárias não honradas por empresas terceirizadas que tenha contratado.

Ora, levada a extremos tal decisão, o pólo mais fraco, que é o do **empregado**, ficaria **absolutamente desguarnecido**, na medida em que, na maioria das vezes, quando o empregado vem a juízo indicando como reclamados o empregador e o ente público tomador dos serviços, é porque os **donos da empresa terceirizada sumiram da praça**, não tendo como receber seus haveres. Com efeito, muitas das empresas prestadoras de serviços de vigilância, copa, limpeza e conservação têm apenas uma salinha, computador e telefone, sendo meras intermediárias na contratação de mão de obra.

Nessa situação, não admitir a responsabilidade subsidiária é **condenar o trabalhador a ficar sem seu ganha-pão**, quando a administração pública beneficiária de seus serviços recebeu a contraprestação devida.

Daí que, nos termos do voto do Relator, a **situação fática concreta** de cada caso deverá ser levada em consideração. Ou seja: o regime do **inciso IV da Súmula 331 do TST** apontava para uma **responsabilidade subsidiária objetiva** do Estado pelos débitos trabalhistas não cobráveis de empresas por este contratadas. Com a decisão do STF, pode-se acolher a teoria da **responsabilidade subsidiária subjetiva** do Estado nesses casos, calcada na **culpa in eligendo** ou **in vigilando**: o ente público não tomou todas as precauções para contratar um empresa efetivamente idônea ou não fiscalizou mensalmente se as obrigações fiscais, previdenciárias e trabalhistas eram salgadas.

A dificuldade maior para resolver o problema ficou para as **instâncias extraordinárias** (TST e STF), uma vez que não podem rever fatos e provas. A própria 2ª instância terá dificuldade semelhante, ao não poder reabrir a instrução para verificar a culpabilidade do ente público. Nesse sentido, se o **TST nunca**

declarou a inconstitucionalidade do art. 71 da Lei n. 8.666/93 e, portanto, a Súmula 331, IV, não conflita com a norma nem com a decisão do Supremo, uma vez que deve ser observada a situação concreta de cada contrato, pode-se adotar o critério, especialmente para os processos em **grau recursal**, que a **culpabilidade constitui o pressuposto fático subjacente** à decisão. Nos processos posteriores à orientação do STF é que se esmiuçarão fatos e provas, visando a levantar as condições concretas de contratação e prestação dos serviços. Isso seria uma **modulação** da decisão do STF, para não apanhar de surpresa a comunidade jurídica, em questão de tal envergadura. Assim sendo, o TST passou a aplicar as **Súmulas ns. 126 e 297** para não conhecer dessa matéria, porque não prequestionada nas decisões dos Regionais.

Quanto ao tema dos **precatórios**, a **resolução 115 do CNJ** veio a **revolucionar** o regime de seu pagamento, viabilizando a sua quitação dentro dos **regimes especiais** instituídos pela Emenda Constitucional 62/09. Para que não fosse um terceiro calote constitucional, a Resolução igualou o regime mensal ao regime anual, garantindo que todos os precatórios atrasados fossem pagos no **prazo máximo de 15 anos**. Ademais, ao criar o **Cadastro de Entidades Devedoras Inadimplentes (CEDIN)**, instituiu instrumento fenomenal de execução da dívida pública, pois os entes colocados no cadastro por não depósito das quantias mensais ou anuais terão seus **haveres do Fundo de Participação de Estados e Municípios retidos para pagamento dos precatórios pendentes**.

Nessa matéria, nem mesmo tendo a Resolução 115 do CNJ **superprivilegiado os precatórios dos doentes graves**, colocando-os em primeiríssimo lugar, à frente inclusive dos idosos e demais alimentares, o Órgão Especial do TST deixou de reconhecer o **direito ao sequestro** para satisfação da necessidade imediata e inadiável daquele que se encontra em situação de risco de morte ou dano irreversível à sua saúde, em nome dos princípios da **supremacia do direito à vida e da dignidade humana** (TST-

RO-5241-86.1997.5.04.0821, Rel. Min. Lelio Bentes Correa, julgado em 30.08.10).

O ano de 2010 representou para o TST a conclusão do processo de ingresso na **era virtual**, com a **digitalização integral de seus processos**, o que esvaziou armários e prateleiras e possibilitou o trabalho em qualquer ambiente, com monitores duplos de computador, num contendo as peças digitalizadas dos processos e noutro as decisões minutadas.

Por fim, 2010 terminou, para o TST, com a *eleição* do Min. **João Oreste Dalazen** para a *Presidência* da Corte, não obstante, de acordo com a LOMAN (art. 102), o novo RITST (art. 33) e a jurisprudência mais recente do STF⁽¹²⁷⁾, ser inelegível, por já haver ocupado 2 cargos de direção, por 4 anos, e dada a inviabilidade de renúncia coletiva e a efetiva não renúncia de 3 dos elegíveis. A eleição foi contestada pela *Anamatra* perante o CNJ, que suspendeu a posse do eleito⁽¹²⁸⁾, a qual, no entanto, foi garantida por *liminar de caráter satisfativo* deferida pelo STF, na qual, no entanto, se reconhecia, meritoriamente, a desconformidade da eleição com a LOMAN e a jurisprudência do STF⁽¹²⁹⁾.

XVII – CONCLUSÃO

Setenta anos depois, temos hoje, dos 8 TRTs e 36 JCs originárias, em 1941, julgando respectivamente 1.790 e 8.086 processos, os 24 Regionais (com 533 desembargadores) e as 1.378 Varas do Trabalho, solucionando respectivamente 645.320 e 1.859.092 processos (2010, até novembro). O TST passou dos originários 148 processos, para os 265.802 julgados em 2009 (recorde ainda não superado). No entanto, as soluções adotadas até o momento acabam sendo apenas um paliativo, já que o **resíduo** de processos aguardando julgamento pelo **TST** no final de 2010 era **de 168.841**. Verifica-se que há **necessidade urgente de reformulação no sistema recursal**, pois do contrário não se conseguirá vencer essa avalanche de processos que assola a Justiça do Trabalho.

Assim, as inovações adotadas ainda não são suficientes. A implementação das **súmulas vinculantes de medidas de efetivação da execução** e do **critério de transcendência** para apreciação do recurso de revista são instrumentos que se fazem imprescindíveis, sob pena de se inviabilizar, pelo excesso de processos, a eficaz, satisfatória e célere prestação jurisdicional. Só assim poderemos adentrar no Terceiro Milênio com uma Justiça do Trabalho capaz de atender aos reclamos de pacificação dos conflitos laborais numa sociedade globalizada.

Em conclusão, o panorama que se vislumbra para o **Terceiro Milênio** é o de uma Justiça do Trabalho cada vez mais exigida pela sociedade (**crescimento constante das demandas**), razão pela qual deverá ter um processo mais simplificado (**redução de recursos**), seguro (**efeito vinculante das súmulas**), e eficaz (**execução célere**), onde aos dissídios coletivos de natureza econômica (substituídos pela **negociação direta entre as partes** e estímulo à arbitragem) deverão suceder as ações coletivas de natureza jurídica (ações civis públicas), como manifestação proeminente do fenômeno da coletivização do processo, através da concentração de demandas individuais.

Contemplando, pois, o **passado histórico** da Justiça do Trabalho, podemos compreender a **realidade presente** na qual se insere, o que nos permite melhor perceber quais os rumos que lhe estão destinados para o **futuro próximo**, que está em nossas mãos modelar, almejando uma Justiça Social mais efetiva e abrangente.

QUADRO DOS PRESIDENTES DO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO

1946-1953 Geraldo M. Bezerra de Menezes

1954-1955 Manoel Alves Caldeira Neto

1955-1960 Delfim Moreira Júnior

1960-1964 Júlio de Carvalho Barata

1964-1966 Astolfo Henrique Serra

1966-1968 Hildebrando Bisaglia

1968-1971 Thélío da Costa Monteiro

1971-1972 Hildebrando Bisaglia

1972-1974 Mozart Victor Russomano

1974-1975 Luiz Roberto de Rezende Puech

1976-1978 Renato Machado

1978-1979 João de Lima Teixeira

1979-1980	Geraldo Starling Soares
1980-1982	Raymundo de Souza Moura
1982-1984	Carlos Alberto Barata Silva
1984-1986	Carlos Coqueijo Torreão da Costa
1986-1988	Marcelo Pimentel
1988-1991	Marco Aurélio Prates de Macedo
1946-1953	Geraldo M. Bezerra de Menezes
1954-1955	Manoel Alves Caldeira Neto
1955-1960	Delfim Moreira Júnior
1960-1964	Júlio de Carvalho Barata
1964-1966	Astolfo Henrique Serra
1966-1968	Hildebrando Bisaglia
1968-1971	Thélio da Costa Monteiro
1971-1972	Hildebrando Bisaglia
1972-1974	Mozart Victor Russomano
1974-1975	Luiz Roberto de Rezende Puech
1976-1978	Renato Machado

1978-1979	João de Lima Teixeira
1979-1980	Geraldo Starling Soares
1980-1982	Raymundo de Souza Moura
1982-1984	Carlos Alberto Barata Silva
1984-1986	Carlos Coqueijo Torreão da Costa
1986-1988	Marcelo Pimentel
1988-1991	Marco Aurélio Prates de Macedo
1991-1993	Luiz José Guimarães Falcão
1993-1994	Orlando Teixeira da Costa
1994-1996	José Ajuricaba da Costa e Silva
1996-1998	Ermes Pedro Pedrassani
1998-2000	Wagner Antônio Pimenta
2000-2002	Almir Pazzianotto Pinto
2002-2004	Francisco Fausto Paula de Medeiros
2004-2206	Vantuil Abdala
2006-2007	Ronaldo José Lopes Leal

2007-2009 Ríder Nogueira de Brito

2009-2011 Milton de Moura França

2011-2013 João Oreste Dalazen

PROCESSOS SOLUCIONADOS PELA JUSTIÇA DO TRABALHO

ANO	TST	TRTs	JCJs	ANO	TST	TRTs	JCJ/VTs
1941	148	1.790	8.086	1976	11.723	36.766	404.380
1942	400	2.698	21.042	1977	13.387	38.994	452.248
1943	546	3.266	26.402	1978	12.265	39.283	477.386
1944	867	3.161	34.688	1979	11.706	43.613	546.727
1945	1.137	3.364	39.195	1980	13.915	50.720	609.881
1946	1.869	4.037	59.680	1981	15.372	51.148	657.826
1947	1.850	4.377	67.263	1982	14.474	63.219	653.392
1948	2.076	4.229	54.811	1983	16.085	71.368	670.972
1949	2.054	4.801	63.926	1984	16.726	87.787	737.370
1950	2.403	5.019	66.065	1985	23.010	90.144	744.221
1951	2.368	5.248	78.049	1986	21.304	85.719	728.463
1952	1.886	6.496	74.557	1987	21.178	96.372	837.714

1953	2.286	6.868	97.386	1988	17.600	106.832	828.077
1954	3.694	6.796	80.958	1989	23.812	117.741	950.742
1955	6.229	5.638	88.786	1990	20.473	129.379	1.053.237
1956	3.743	7.145	100.500	1991	24.713	149.217	1.263.492
1957	4.492	7.863	140.089	1992	28.447	174.418	1.337.986
1958	5.490	9.710	127.528	1993	35.938	272.271	1.507.955
1959	6.450	10.581	133.686	1994	44.695	346.248	1.676.186
1960	7.190	11.765	124.347	1995	56.033	358.832	1.705.052
1961	8.450	12.832	147.435	1996	57.863	358.427	1.861.253
1962	7.779	12.347	167.314	1997	87.607	411.545	1.922.367
1963	7.930	13.586	248.697	1998	111.814	413.502	1.928.632
1964	9.561	16.829	271.792	1999	121.181	421.048	1.919.041
1965	9.868	15.758	305.852	2000	98.808	403.026	1.897.180
1966	9.053	17.896	293.817	2001	102.874	478.050	1.799.931
1967	8.442	15.864	378.293	2002	87.635	415.962	1.601.223
1968	6.855	15.804	405.201	2003	97.455	457.124	1.640.958

1969	5.872	24.952	474.492	2004	116.653	433.677	1.629.748
1970	7.803	26.154	430.795	2005	134.269	503.955	1.630.055
1971	6.586	22.471	347.389	2006	135.718	531.753	1.700.741
1972	7.845	23.403	308.542	2007	153.592	613.449	1.813.355
1973	8.994	25.650	324.555	2008	223.430	652.979	1.854.022
1974	8.261	29.342	386.936	2009	265.802	662.179	1.986.566
1975	9.248	33.529	402.902	2010*	211.979	645.320	1.859.092

Fonte: Relatórios Gerais da Justiça do Trabalho, de 1951 a 2010.

(*) os dados de 2010 vão até novembro.

P.S. Colaborou na atualização do presente estudo a Dra. Francini de Castro Thomazini, Assessora de Ministro do TST.

(1) Ministro do Tribunal Superior do Trabalho. Conselheiro do Conselho Nacional de Justiça. Membro da Academia Nacional de Direito do Trabalho. Mestre em Direito pela Universidade de Brasília. Professor do Instituto Internacional de Ciências Sociais.

(2) "A História pode representar aqui seu papel. De fato, por sua própria natureza, ela narra o passado. Não poderia resolver nenhum problema e, menos ainda, aquele cuja solução deve ser criada pelos povos de hoje; mas nenhum problema é absolutamente novo, e nem há problema cujos dados não possam melhor ser apreciados mediante uma reflexão sobre o passado. É o único serviço que lhe pedimos" (GILSON, Etienne. *Evolução da cidade de Deus*. São Paulo: Herder, 1965. p. 16).

(3) Cfr. MARROU, Henri Irenée. *De la Connaissance Historique*. Paris: Ed. du Seuil, 1954.

(4) Verificamos, por exemplo, em livros de História do Brasil, de inspiração marxista, como toda a história é narrada em função dos ciclos de atividade econômica (ciclo do pau-brasil, do açúcar, do ouro, da borracha, do café, etc.), deixando-se de mencionar os atores concretos que forjaram os rumos de nossa pátria.

(5) Cfr. CRUZ, Juan. *Filosofia de la historia*. Pamplona: EUNSA, 1995. p. 209-226.

- (6) Cfr. FERNÁNDEZ, Luís Suárez. *Corrientes del Pensamiento Histórico*, Pamplona: EUNSA, 1996. p. 21-44.
- (7) Cfr. FERNÁNDEZ, Suárez. *Op. cit.*, p. 159-200.
- (8) Cfr. FERNÁNDEZ, Suárez. *Op. cit.*, p. 137-155
- (9) Cfr. FERNÁNDEZ, Suárez. *Op. cit.*, p. 237-246
- (10) Cfr. MARROU, Henri-Irénée. *Teologia de la Historia*. Madrid: Rialp, 1978. p. 25-72.
- (11) Cfr. ESCRIVÁ, Josemaría. *Trabalho de Deus*. São Paulo: Quadrante, 1984; ILLANES, José Luis. *A Santificação do Trabalho*. São Paulo: Quadrante, 1982
- (12) Cfr. CRUZ, Juan. *Op. cit.*, p. 29-39
- (13) A dificuldade, no entanto, de se valorar a relevância dos fatos vivenciados diretamente, dada a ausência de perspectiva do tempo para depurar quais efetivamente influirão na conformação da sociedade futura é bem destacada por Eric Hobsbawm em sua conferência "O Presente Como História: Escrever a História de Seu Próprio Tempo", publicada na Revista "Novos Estudos" n. 43 (CEBRAP, novembro de 1995, p. 103-112). Essa deficiência é inerente à narração dos acontecimentos nos quais o historiador está envolvido, da qual não podemos escapar.
- (14) Cfr. Dario Antiseri e Giovanni Reale. *História da filosofia*, São Paulo: Paulinas, 1991, V. III, p. 532-534.
- (15) Cfr. nosso *Manual esquemático de história da filosofia*. São Paulo: LTr, 1997. p. 306-308.
- (16) Cfr. também nosso *Manual esquemático de história da filosofia*. *Op. cit.*, p. 322-324.
- (17) Cfr. NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Conceito e Modelos de Jurisdição Trabalhista (in LTr 61-08/1018). Atualmente, na França, esses são os únicos organismos especializados de jurisdição trabalhista, uma vez que de suas decisões cabe apenas recurso para as Cortes de Apelação da Justiça Comum.
- (18) NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Op. cit.*, p. 1018.
- (19) NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Op. cit.*, p. 1023.
- (20) Fontes: NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Conceito e Modelos de Jurisdição Trabalhista (in LTr 61-08/1017-25); MARTINS FILHO, Ives Gandra da Silva. *Manual de Direito e Processo do Trabalho*. São Paulo: Saraiva, 2010.
- (21) Fonte: NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Conceito e Modelos de Jurisdição Trabalhista (in LTr 61-08/1017-25); nosso *Manual de direito e processo do trabalho* (São Paulo: Saraiva, 2010).
- (22) Fonte: nosso *Processo coletivo do trabalho*. 4. ed. (São Paulo: LTr, 2009. p. 24-31).

(23) Cfr. BATALHA, Wilson de Souza Campos. *Tratado de direito judiciário do trabalho*. São Paulo: LTr, 1995, v. III, p. 260-261.

(24) Cfr. FERREIRA, Waldemar Martins. *Princípios de legislação social e direito judiciário do trabalho* (São Paulo: Editora Ltda, 1938, São Paulo, p. 28-30).

(25) Cfr. ALBUQUERQUE, Francisca Rita Alencar. A justiça do trabalho na ordem judiciária brasileira. (São Paulo: LTr, 1993. p. 81-82).

(26) Cfr. ALBUQUERQUE, Francisca. *Op. cit.*, p. 82-83.

(27) Cfr. PUECH, Luiz Roberto de Rezende. A Justiça do Trabalho – Breve Análise de sua Evolução no Brasil, in *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região*, LTr, São Paulo, p. 11; FERREIRA, Waldemar. *Op. cit.*, p. 41-45.

(28) Cfr. MORAES FILHO, Evaristo de. Há 40 Anos Inaugurava-se a Justiça do Trabalho, in LTr 45-4/391.

(29) Cfr. MORAES FILHO, Evaristo de. *Op. cit.*, p. 392.

(30) Cfr. ALBUQUERQUE, Francisca. *Op. cit.*, p. 83-85; MENEZES, Geraldo Bezerra de. Conferência Inaugural do Seminário Comemorativo dos 40 anos do TST, in *Revista do TST*, LTr, 1986, São Paulo, p. 94; FERREIRA, Waldemar. *Op. cit.*, p. 46-56.

(31) Albergava, inicialmente, 12 membros, cuja primeira composição foi a seguinte: Augusto Viveiros de Castro, Carlos de Campos, Antonio Andrade Bezerra, Miguel Osório de Almeida, Afrânio Peixoto, Raymundo de Araújo Castro, Carlos Gomes de Almeida, Libânio da Rocha Vaz, Gustavo Francisco Leite, Affonso Toledo Bandeira de Mello, Afrânio de Mello Franco e Dulphe Pinheiro Machado.

(32) Cfr. SÜSSEKIND, Arnaldo Lopes. A Justiça do Trabalho 55 Anos Depois, in *LTr 60-07/875-882*.

(33) Cfr. nosso “Um Pouco de História do Ministério Público do Trabalho”, in *Revista do Ministério Público do Trabalho* n. 13, LTr, março de 1997, São Paulo, p. 25.

(34) Na época de sua criação, tivemos Lindolfo Collor como primeiro Ministro do Trabalho, sendo Consultor Jurídico do Ministério o Prof. Evaristo e Moraes e tendo como principais assessores os procuradores do CNT Joaquim Pimenta e Agripino Nazareth. O Procurador-Geral do Departamento Nacional do Trabalho passou a ser o Dr. Deodato da Silva Maia Júnior.

(35) Cfr. ALBUQUERQUE, Francisca. *Op. cit.*, p. 85-87; FERREIRA, Waldemar. *Op. cit.*, p. 89-98

(36) Cfr. ALBUQUERQUE, Francisca. *Op. cit.*, p. 87-89; FERREIRA, Waldemar. *Op. cit.* p. 99-103

- (37) Cfr. MENEZES, Geraldo Bezerra de. *Op. cit.*, p. 94.
- (38) Cfr. PUECH, Luiz Roberto de Rezende. *Op. cit.*, p. 12
- (39) Cfr. Arnaldo Lopes Sússekind, "O Cinquentenário da Justiça do Trabalho", in Revista do TST, LTr, 1991, São Paulo, p. 16; ALBUQUERQUE, Francisca. *op. cit.*, p. 90-93; FERREIRA, Waldemar. *Op. cit.*, p. 104-112.
- (40) Cfr. Albuquerque, Francisca. *Op. cit.*, p. 90.
- (41) Cfr. SÚSSEKIND, Arnaldo. *Op. cit.*, p. 16
- (42) Cfr. FERREIRA, Waldemar Martins. "Princípios de Legislação Social e Direito Judiciário do Trabalho" (São Paulo Editora Ltda, 1938, São Paulo); Oliveira Viana, "Problemas de Direito Corporativo" (José Olímpio Editor, 1938, Rio).
- (43) Cfr. FERREIRA, Waldemar. *Op. cit.*, v. I, p. 9-10, 165 e 224-228.
- (44) Cfr. FERREIRA, Waldemar. *Op. cit.*, v. I, p. 218-221.
- (45) Cfr. Centro de Documentação e Informação da Câmara dos Deputados, 1983, Brasília, p. 11.
- (46) Cfr. *Op. cit.*, edição 1983, p. 47.
- (47) Cfr. MORAES FILHO, Evaristo de. *Op. cit.*, p. 391-393
- (48) Cfr. SÚSSEKIND, Arnaldo. *Op. cit.*, p. 20.
- (49) Cfr. PUECH, Luiz Roberto de Rezende. *Op. cit.*, p. 13.
- (50) Cfr. SÚSSEKIND, Arnaldo. *O Cinquentenário...*, p. 16.
- (51) Cfr. PUECH, Luiz Roberto de Rezende. *Op. cit.*, p. 13
- (52) Cfr. SÚSSEKIND, Arnaldo. *O Cinquentenário...*, p. 16.
- (53) Cfr. MORAES FILHO, Evaristo de. *Op. cit.*, p. 389. Compuseram a comissão, dentre outros, os Drs. Moacyr Ribeiro Briggs, Joaquim Leonel de Rezende Alvim e Moacyr Velloso Cardoso de Oliveira. (Publicação do TST de 1975).
- (54) Cfr. SÚSSEKIND, Arnaldo. *O Cinquentenário...*, p. 17.
- (55) (54) Cfr. MORAES FILHO, Evaristo de. *Op. cit.*, p. 389
- (56) Cfr. nota introdutória à publicação das Encíclicas do Papa João Paulo II (São Paulo: LTr, 1996).
- (57) Cfr. VALLADÃO, Haroldo. A Encíclica Rerum Novarum, Lei Magna da Justiça Social, in LTr de Novembro de 1941, p. 480-482.
- (58) Cfr. 1º Congresso Brasileiro de Direito Social, in *Revista LTr de junho de 1941*, p. 259-266.

(59) Cfr. Pontes de Miranda, "Comentários à Constituição de 1967 com a Emenda n. 1 de 1969" (Forense, 1987, Rio, Tomo IV, p. 270).

(60) Cfr. SÜSSEKIND, Arnaldo. *Op. cit.*, p. 17. O notável Ministro Orozimbo Nonato, em processo de execução de sentença trabalhista, foi relator da Apelação Cível n. 7.219, julgada em 21 de setembro de 1943, prolatando acórdão assim ementado: "A natureza da atividade dos Tribunais do Trabalho não é administrativa, mas sim, e essencialmente, jurisdicional. O juiz do trabalho, embora sem as prerrogativas do magistrado comum, é juiz, proferindo verdadeiros julgamentos na solução de determinados litígios" (*Revista LTr* de dezembro de 1943, p. 475-480).

(61) Os Comentários aos dispositivos do referido diploma legal compõem o Volume II da obra de FERREIRA, Waldemar. *Princípios de legislação social e direito judiciário do trabalho* (Rio de Janeiro: Freitas Bastos, 1939, 580 páginas).

(62) Onde não houvesse JCJ, a competência para apreciar as questões laborais seria exercida pelo Juiz de Direito da Comarca (art. 5º).

(63) Os 8 Conselhos originariamente criados foram: 1ª Região (Rio de Janeiro e Espírito Santo), 2ª Região (São Paulo, Paraná e Mato Grosso), 3ª Região (Minas Gerais e Goiás), 4ª Região (Rio Grande do Sul e Santa Catarina), 5ª Região (Bahia e Sergipe), 6ª Região (Alagoas, Pernambuco, Paraíba e Rio Grande do Norte), 7ª Região (Ceará, Piauí e Maranhão) e 8ª Região (Amazonas, Pará e Território do Acre).

(64) Decreto-Lei n. 1.346, de 15 de junho de 1939.

(65) Art. 8º do Decreto-Lei n. 1.346/39.

(66) Art. 7º do Decreto-Lei n. 1.346/39

(67) Cfr. nosso *Um Pouco de História...*, p. 26-27.

(68) Cfr. nosso *Um Pouco de História...*, p. 27-28. A Revista LTr, durante seus primeiros anos de publicação, até meados de 1950, recolhia em seus números, além de artigos, acórdãos e legislação, pareceres de membros do Ministério Público do Trabalho, mostrando a importância e profundidade que tinham. Em relação aos acórdãos, que não eram muitos, seguiam-se os comentários da redação sobre essas decisões judiciais, sua importância e reflexos.

(69) Cfr. Ministério Público do Trabalho, in *Revista LTr* de setembro de 1943, p. 329-330.

(70) A quantidade de leis trabalhistas esparças era tal, que foi preciso que o STF definisse o conceito e alcance da "Legislação Social" a ser aplicada pela Justiça do Trabalho, em acórdão da lavra do Min. Castro Nunes, assim ementado: "Em falta de lei trabalhista, podem os tribunais do trabalho aplicar códigos comuns, quando invocados como normas de proteção do trabalhador, no caráter de normas sociais. A competência da Justiça do Trabalho pode ser

estendida aos trabalhadores rurais não obstante limitada aos trabalhadores urbanos a aplicação da maior parte das leis trabalhistas” (CJ n. 1.378, julgado em 26 de agosto de 1942, publicado em LTr de janeiro/fevereiro de 1943, p. 19-27

(71) Cfr. nosso *Um Pouco de História...*, p. 28.

(72) Cfr. ALBUQUERQUE, Francisca. *Op. cit.*, p. 104.

(73) Cfr. Redação das Decisões Trabalhistas, artigo de redação da *Revista LTr* de março de 1943, p. 51-52, da qual extraímos os seguintes excertos:

Para aqueles que, como nós, e por dever de ofício, sofrem a dura pena de ler, compreender e anotar os julgados e acórdãos de nossos tribunais do trabalho, investindo permanentemente contra a dureza do estilo ou contra a impropriedade de argumentação ou contra a ingênua vaidade das citações descabidas e infundáveis de muitos desses arestos, seria um alívio, a tão grande sofrimento, que o Estado resolvesse baixar instruções, em regulamento ou portaria, dispondo sobre a forma suposta mais conveniente a uma redação elegante e amena de tais atos judiciários. (...) Embora não tenha sido nosso auxílio invocado como o de grandes sabedores da língua, sentimo-nos inteiramente à vontade para pontificar no assunto, já que o fazemos não como mestres, mas como vítimas. Sofrendo a leitura de tais arestos é que aprendemos – imaginando como sofreríamos menos, se fossem eles escritos de maneira diferente. (...) 1º A decisão deve ser redigida normalmente, procurando convencer a quem a lê, vasada em tantos períodos quantos forem necessários, e nunca num só período, com as orações separadas por ponto e vírgula. (...) 2º Para cada ponto, não devem ser citados mais do que dois autores, sendo um de primeira e outro de segunda categoria. (...) 3º A sentença ou acórdão deve ser um transunto do que ocorreu no julgamento.

(74) Cfr. MENEZES, Geraldo Bezerra de. *Op. cit.*, p. 96-97.

(75) A primeira composição do TST foi a seguinte: Geraldo Bezerra de Menezes (Presidente), Manuel Alves Caldeira Neto (Vice-Presidente), Júlio Barata, Delfim Moreira Jr., Astolfo Serra, Edgard de Oliveira Lima e Edgard Ribeiro Sanches (togados), e Ozéas Mota, Waldemar Ferreira Marques, Percival Godoi Ilha e Antonio Francisco Carvalho (classistas). O Procurador-Geral do Trabalho era o Dr. Américo Ferreira Lopes.

(76) Os TRTs das 1ª e 2ª Regiões passavam a ser compostos de 7 juízes, dos quais 2 classistas; as demais regiões permaneciam com o mesmo quadro de 5 juízes cada.

(77) Cfr. também Beresford Martins Moreira, “O Suplente de Presidente de Junta de Conciliação e Julgamento é Magistrado”, in LTr de setembro/1950, p. 395-397.

(78) Cfr. MENEZES, Geraldo Bezerra de. *Op. cit.*, p. 99-100. Em artigo de abertura da *Revista LTr* de abril de 1942, já se levantava o problema, no sentido de que a investidura de

juízes leigos, à semelhança dos tribunais de júri, não permitiriam que os integrantes da Justiça do Trabalho fossem considerados magistrados (*Magistratura do Trabalho*, p. 145-146).

(79) Cfr. RUSSOMANO, Mozart Victor. *A Recondução dos Juízes Classistas*, in LTr de setembro de 1949, p. 417-418.

(80) Cfr. A Morosidade na Justiça do Trabalho (LTr 15-12/545-546 – editorial).

(81) Cfr. A Demora na Justiça do Trabalho (LTr 16-8/309-310 – editorial).

(82) Cfr. Desproteção do Trabalho no Tribunal Superior do Trabalho (LTr 15-4/133 – editorial).

(83) Cfr. *Revista LTr* de janeiro/fevereiro de 1944, p. 19-24, que transcreve o acórdão proferido em Reclamação dirigida ao STF sobre a denegação de recurso extraordinário contra decisão de JCJ, da qual foi relator o ilustre Ministro José Linhares.

(84) O CNT já havia definido, desde 1942, que o recurso extraordinário adotado na Justiça do Trabalho, tal como previsto no art. 203 do Decreto n. 6.596, visava à uniformização da jurisprudência dos CRTs, não servindo de paradigmas decisões anteriores a 1º de maio de 1941, data da instalação da Justiça do Trabalho, uma vez que até essa data a verdadeira interpretação da legislação do trabalho estava a cargo do Ministro do Trabalho (cfr. Processo n. 3.522/42, Rel. João Duarte Filho, in LTr de junho de 1942, p. 272-273).

(85) Cfr. O Recurso Extraordinário na Legislação Trabalhista, artigo de redação da *Revista LTr* de junho de 1949, p. 245-246.

(86) Cfr. LTr 25-1/3 (ns. 281/282).

(87) Cfr. LTr 43/405-406.

(88) Cfr. LTr 44-7/805-806 e PIMENTEL, Marcelb. "Nulos os Últimos Julgamentos dos TRTs de São Paulo e Rio" (in LTr 44-7/807-808).

(89) Cfr. LTr 45-2/133-136 e "Reforma da Justiça do Trabalho", in LTr 47-4/391-396

(90) Cfr. LTr 47 (abertura) e despacho (47-4/448-450

(91) Cfr. LTr 46-2/133-134.

(92) Cfr. A Morte do Prejudicado Trabalhista, in LTr 46-11/1297-1298.

(93) Cfr. MARTINS, Ildéio. A Justiça do Trabalho e suas Dificuldades, in LTr 47-12/1433-1440.

(94) Cfr. LTr 51-7/773-774.

(95) Desde a Subcomissão temática até o substitutivo do relator em plenário, oriundo da comissão de sistematização, era prevista uma Justiça Agrária especializada.

(96) Cfr. LTr 56-11/1287 e 12/1413.

(97) Cfr. LTr 58-06/646.

(98) Cfr. LTr 58-12/1419.

(99) Transformados em Súmulas pela Resolução Administrativa n. 102/82, passando a Enunciados de 130 a 179.

(100) De 180 a 301, no período de 1983 a 1989. Colaborou especialmente nesse mister, sua então assessora, Dra. Raquel Elias Ferreira Dodge (atualmente, Procuradora Regional da República). Nova promoção conjunta de edição de enunciados só se dará a partir de 1992.

(101) Resolução Administrativa n. 44/85.

(102) Cfr. TST-RO-AR 468/84, in LTr 54-4/387-388.

(103) Cfr. LTr 61-07/870-874

(104) Fazemos uma menção expressa a alguns magistrados de 1ª e 2ª instância trabalhistas, tendo em vista que, em relação aos ministros do TST, suas participações mais destacadas foram sendo referidas ao longo do estudo.

(105) Cfr. ALBUQUERQUE, Francisca. *Op. cit.*, p. 113.

(106) Colaboramos com o Min. José Luiz, preparando a minuta da parte relativa aos dissídios coletivos. Colaboraram também com a comissão os Drs. José Luciano de Castilho Pereira (atualmente, Ministro do TST), Lélío Bentes Corrêa (Procurador Regional do Trabalho), Oswaldo Florêncio Neme (Juiz do 10º TRT) e Sonise Lopes Figueiredo Vasconcellos (Assessora de Ministro do TST). Foi objeto de amplos debates na imprensa especializada (cfr. LTr 56-02/133-210). O projeto foi editado na íntegra pela LTr em 1991 (edição própria).

(107) Cfr. Relatoria da Revisão Constitucional – Pareceres Produzidos – Histórico (Subsecretaria de Edições Técnicas do Senado Federal, 1994, Brasília, Tomo II, p. 7-88).

(108) Cfr. BATALHA, Wilson de Souza Campos. *Op. cit.*, p. 266.

(109) Cfr. LTr 58-01/7-9.

(110) Cfr. LTr 59-06/725 e 60-04/438.

(111) Cfr. LTr 60-12/1594.

(112) Cfr. LTr 61-03/293.

(113) Cfr. LTr 61-03/295.

(114) Cfr. LTr. 64-2/161-171

(115) Cfr. Relatório do Dep. Aloysio Nunes Ferreira.

(116) Cfr. Relatório da Dep. Zulaiê cobra.

(117) O Presidente do Senado já havia manifestado sua posição firme pela extinção dos classistas, ao negar-se a constituir comissão especial para apreciar 4 indicações de Ministros

classistas para o TST, feitas pela Presidência da República no final de 1998, para serem sabatinadas pelo Senado.

(118) Anteriormente, já havia sido editada e aprovada pelo Congresso Nacional a medida provisória que acabava com o direito dos classistas se aposentarem com 5 anos de exercício de judicatura, com proventos integrais, o que gerava uma cobiçada procura pelos cargos.

(119) Arnaldo Lopes Sússekind (Comissões de Conciliação Prévia, in LTr. 56-02/165) nos relata que já em 1982 a Academia Nacional de Direito do Trabalho apresentava um substitutivo ao Projeto de Lei n. 2.219/80, de autoria do deputado Carlos Alberto Chiarelli, propondo à Câmara dos Deputados acolher os projetos que dispunham sobre as comissões paritárias de conciliação nas empresas com mais de cem empregados. A proposta, elaborado por comissão presidida por Arnaldo Sússekind e integrada por juristas como José de Segadas Vianna e Eugênio Roberto de Haddock Lobo, foi acolhida pelo Conselho Consultivo da Academia e, em 1984, pelo Fórum da Justiça do Trabalho, realizado na cidade de Gramado.

(120) Em 1991 o TST constituiu comissão para elaborar um anteprojeto de reforma da legislação processual trabalhista, composta pelos Ministros José Luiz Vasconcellos e Carlos Alberto Barata Silva (aposentado), cujo trabalho final foi publicado pela LTr (1991, edição própria). No Título VI foi sugerida a criação das Comissões de Conciliação Prévia, destinadas a compor os conflitos individuais no âmbito das empresas. Era obrigatória para empresas com mais de 200 empregados e o ajuste deveria ser ratificado perante o juiz.

(121) Cfr. Mauro Cappelletti e Bryant Garth. *Acesso à Justiça*. Porto Alegre: Ed. S.A. Fabris, 1988.

(122) Propugnávamos por essa solução desde as primeiras ações civis públicas que ajuizamos perante o TST, conforme registrado em nosso "Processo Coletivo do Trabalho" (São Paulo: LTr, 1996. p. 220-221).

(123) No ano de 2001, o TST bateu todos os recordes de produção individual de processos por ministro, chegando aos seguintes escores (dos ministros que participaram da distribuição durante todo o ano):

Ministro	N. de Processos	Ministro	N. de Processos
Barros Levenhagen	6.255	Brito Pereira	4.055
Ives Gandra	5.598	Ríder Brito	3.997

Carlos Alberto	5.257	Wagner Pimenta	3.466
Milton França	4.511	Gelson Azevedo	3.402
João Oreste Dalazen	4.459	Ronaldo Leal	3.367
Luciano Castilho	4.346		

(124) Milton de Moura França e Antonio José de Barros Levenhagen em "A Transcendência da Cidadania" (Folha de São Paulo de 17.9.01); João Oreste Dalazen e Ives Gandra da Silva Martins Filho em "O TST e a Medida Provisória n. 2.226/01" (Correio Braziliense de 24.9.01); e Wagner Antonio Pimenta em "O Critério de Transcendência" (Jornal do Brasil de 27.9.01) posicionando-se favoravelmente ao critério; e Almir Pazzianotto Pinto em "Morosidade, Transcendência, Relevância" (Correio Braziliense de 6.10.01); Maria Cristina Irigoyen Peduzzi e José Simpliciano Fontes de Faria Fernandes em "O Recurso de Revista e a Transcendência" (Correio Braziliense de 22.10.01) posicionando-se contrariamente ao referido critério.

(125) Cfr. STF-AORMC 630-DF, Rel. Min. Nelson Jobim, in DJU de 8.3.00.

(126) Cfr. TST-MA 303.107/96, Rel. Min. Gelson de Azevedo, O STF reconheceu a competência do TST para apreciar a matéria, entendendo que lhe cabia a função de órgão supervisor de todo o sistema, abrangendo todos os TRTs (STF-PET 1.193-7-DF, Rel. Moreira Alves, in DJU de 26.6.97).

(127) "RECLAMAÇÃO. IMPUGNAÇÃO. ATO DO TRIBUNAL REGIONAL FEDERAL DA 3ª REGIÃO. ELEIÇÃO PARA O CARGO DE PRESIDENTE. ALEGAÇÃO DE NULIDADE DECORRENTE DA NÃO OBSERVÂNCIA DO UNIVERSO DOS ELEGÍVEIS. ALEGAÇÃO DE DESCUMPRIMENTO DA DECISÃO DA ADI N. 3.566. FRAUDE À LEI. FRAUDE À CONSTITUIÇÃO. NORMAS DEFINIDORAS DO UNIVERSO DE MAGISTRADOS ELEGÍVEIS PARA OS ÓRGÃOS DIRETIVOS DOS TRIBUNAIS. NECESSIDADE DE RENOVAÇÃO DOS QUADROS ADMINISTRATIVOS DOS TRIBUNAIS. DETERMINAÇÃO CONTIDA NA SEGUNDA PARTE DO ARTIGO 102 DA LOMAN. CONDIÇÃO DE ELEGIBILIDADE E CAUSA DE INELEGIBILIDADE. RECLAMAÇÃO JULGADA PROCEDENTE. 1. Impugnação de ato do Tribunal Regional Federal da 3ª Região concernente à eleição para o cargo de Presidente daquele Tribunal. 2. Discussão a propósito da possibilidade de desembargador que anteriormente ocupou cargo diretivo por dois biênios no TRF da 3ª Região ser eleito Presidente. 3. Afronta à decisão proferida na ADI n. 3.566 – recepção e vigência do art. 102 da Lei Complementar

*federal n. 35 – LOMAN. 4. Desembargador que exerceu cargo de Corregedor-Geral no biênio 2003-2005 e eleito Vice-Presidente para o biênio 2005-2007. Situação de inelegibilidade decorrente da vedação do art. 102, da LOMAN, segunda parte. 5. A incidência do preceito da LOMAN resulta frustrada. A fraude à lei importa, fundamentalmente, frustração da lei. Mais grave se é à Constituição, frustração da Constituição. Consubstanciada a autêntica *fraus legis*. 6. A fraude é consumada mediante renúncia, de modo a ilidir-se a incidência do preceito. 7. A renovação dos quadros administrativos de Tribunais, mediante a inelegibilidade decorrente do exercício, por quatro anos, de cargo de direção, há de ser acatada. 8. À hipótese aplica-se a proibição prevista na segunda parte do art. 102, da LOMAN. 9. O art. 102 da LOMAN traça o universo de magistrados elegíveis para esses cargos, fixando condição de elegibilidade (critério de antiguidade) e causa de inelegibilidade (quem tiver exercido quaisquer cargos de direção por quatro anos, ou o de Presidente). O universo de elegíveis é delimitado pela presença da condição de elegibilidade e, concomitantemente, pela ausência da causa de inelegibilidade. Normas regimentais de Tribunais que, de alguma forma, alterem esses critérios violam o comando veiculado pelo art. 102 da LOMAN. Pedido julgado procedente” (Rel. Min. Eros Grau, Pleno, DJ de 6.8.10).*

[\(128\)](#) Cfr. PCA 0000647-39.2011.2.00.0000, Rel. Cons. Jorge Hélio Chaves de Oliveira, liminar deferida em 18.2.11.

[\(129\)](#) Cfr. MS 30.389-DF, Rel. Min. Dias Toffoli, liminar deferida em 25.2.11.

HINO NACIONAL

Parte I

Ouviram do Ipiranga as margens plácidas
De um povo heroico o brado retumbante,
E o sol da liberdade, em raios fúlgidos,
Brilhou no céu da pátria nesse instante.

Se o penhor dessa igualdade
Conseguimos conquistar com braço forte,
Em teu seio, ó liberdade,
Desafia o nosso peito a própria morte!

Ó Pátria amada,
Idolatrada,
Salve! Salve!

Brasil, um sonho intenso, um raio vívido
De amor e de esperança à terra desce,
Se em teu formoso céu, risonho e límpido,
A imagem do Cruzeiro resplandece.

Gigante pela própria natureza,
És belo, és forte, impávido colosso,
E o teu futuro espelha essa grandeza.

Terra adorada,
Entre outras mil,
És tu, Brasil,
Ó Pátria amada!

Dos filhos deste solo és mãe gentil,
Pátria amada, Brasil!

Parte II

Deitado eternamente em berço esplêndido,
Ao som do mar e à luz do céu profundo,
Fulguras, ó Brasil, florão da América,
Iluminado ao sol do Novo Mundo!

Do que a terra, mais garrida,
Teus risonhos, lindos campos têm mais flores;
"Nossos bosques têm mais vida",
"Nossa vida" no teu seio "mais amores."

Ó Pátria amada,
Idolatrada,
Salve! Salve!

Brasil, de amor eterno seja símbolo
O lábaro que ostentas estrelado,
E diga o verde-louro dessa flâmula
– "Paz no futuro e glória no passado."

Mas, se ergues da justiça a clava forte,
Verás que um filho teu não foge à luta,
Nem teme, quem te adora, a própria morte.

Terra adorada,
Entre outras mil,
És tu, Brasil,
Ó Pátria amada!

Dos filhos deste solo és mãe gentil,
Pátria amada, Brasil!

Letra: Joaquim Osório Duque Estrada

Música: Francisco Manuel da Silva

HINO DA INDEPENDÊNCIA

Já podeis, da Pátria filhos,
Ver contente a mãe gentil;
Já raiou a liberdade
No horizonte do Brasil.

Brava gente brasileira!
Longe vá... temor servil:
Ou ficar a pátria livre
Ou morrer pelo Brasil.

Os grilhões que nos forjava
Da perfídia astuto artil...
Houve mão mais poderosa:
Zombou deles o Brasil.

Brava gente brasileira!
Longe vá... temor servil:
Ou ficar a pátria livre
Ou morrer pelo Brasil.

Não temais ímpias falanges,
Que apresentam face hostil;
Vossos peitos, vossos braços
São muralhas do Brasil.

Brava gente brasileira!
Longe vá... temor servil:
Ou ficar a pátria livre
Ou morrer pelo Brasil.

Parabéns, ó brasileiro,
Já, com garbo varonil,
Do universo entre as nações
Resplandece a do Brasil.

Brava gente brasileira!
Longe vá... temor servil:
Ou ficar a pátria livre

Ou morrer pelo Brasil.

Letra: Evaristo da Veiga

Música: D. Pedro I

Table of Contents

APRESENTAÇÃO

HISTÓRIA DO TRABALHO

1. Sentido etimológico do trabalho
2. Significado filosófico do trabalho
3. Significado sociológico do trabalho
4. O trabalho visto pela Igreja
5. Evolução do trabalho, a partir da escravidão
6. O Trabalho segundo a evolução histórica dos regimes produtivos
7. Modificações produzidas em torno do trabalho
8. O trabalho nas Constituições brasileiras
9. O direito ao trabalho e o direito ao lazer – Desemprego
10. O trabalho formal e o trabalho informal
11. O trabalho em tempos futuros
12. Teletrabalho
13. O trabalho em face da globalização econômica

HISTÓRIA DO DIREITO DO TRABALHO NO BRASIL

I – HISTÓRIA DO DIREITO COLETIVO

1. Período precursor
 - A. As primeiras formas associativas
 - B. As leis sindicais de 1903 e 1907
 - C. _____ O anarcossindicalismo
 - D. A ação sindical
2. A intervenção do Estado
 - A. As bases do sistema intervencionista
 - B. O pluralismo de 1934
 - C. O corporativismo de 1937

D. Os impactos da Consolidação das Leis do Trabalho (1943).

3. A fase de abertura

A. O movimento sindical espontâneo

B. A Constituição Federal de 1988

C. A estrutura constituída

D. A negociação coletiva

E. O direito de greve

F. A representação dos trabalhadores no local de trabalho

G. O atual contexto econômico e histórico

H. A legalização das Centrais em 2008

II – HISTÓRIA DO DIREITO INDIVIDUAL

1. A fase inicial

A. O período liberal

B. Os primeiros projetos

C. A doutrina reivindicatória

2. As primeiras leis

3. A Revolução de 1930

4. A primeira lei geral para industriários e comerciários

5. A consolidação da legislação esparsa

6. As leis esparsas posteriores à CLT

7. Os efeitos da política econômica de 1964

8. A Constituição Federal de 1988

9. A tendência flexibilizadora

BREVE HISTÓRIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO

I – INTRODUÇÃO

II – A JUSTIÇA DO TRABALHO NO MUNDO

III – A JUSTIÇA DO TRABALHO NO BRASIL – FASE EMBRIONÁRIA

IV – O CONSELHO NACIONAL DO TRABALHO

V – SURGIMENTO DA JUSTIÇA DO TRABALHO

VI – A JUSTIÇA DO TRABALHO DENTRO DO PODER JUDICIÁRIO

VII – A JUSTIÇA DO TRABALHO SOB A ÉGIDE DA CONSTITUIÇÃO DE 1988

VIII – EXTINÇÃO DA REPRESENTAÇÃO CLASSISTA E MODERNIZAÇÃO DO PROCESSO(114).

1. Extinção da Representação Classista
2. Provimento de Recursos por Despacho
3. Procedimento Sumaríssimo
4. Comissões de Conciliação Prévia(119).
5. Poder Normativo e Ações Coletivas
6. Súmulas Vinculantes
7. Critério de Transcendência no Recurso de Revista

IX – OS EMBATES ADMINISTRATIVOS

1. Questão remuneratória
2. Questão predial
3. O Conselho Superior da Justiça do Trabalho

X – A JUSTIÇA DO TRABALHO E O COOPERATIVISMO DE TRABALHO (2002-2003).

XI – A REFORMA DO JUDICIÁRIO E A JUSTIÇA DO TRABALHO (2004).

1. Alterações Gerais
2. A Justiça do Trabalho e a Emenda Constitucional 45/04
3. Pendências

XII – A JUSTIÇA DO TRABALHO EM 2006: INSTALAÇÃO DA ENAMAT E DA NOVA SEDE DO TST

XIII – A JUSTIÇA DO TRABALHO EM 2007: TST COM 27 MINISTROS E PROCESSO ELETRÔNICO

XIV – A JUSTIÇA DO TRABALHO EM 2008: CSJT E COLEPRECOR FAZENDO DE UM ARQUIPÉLAGO UM CONTINENTE

XV – A JUSTIÇA DO TRABALHO EM 2009: CELERIDADE PROCESSUAL

XVI – A JUSTIÇA DO TRABALHO EM 2010: ESPERANÇAS E INCERTEZAS

XVII – CONCLUSÃO