

CAPÍTULO 43

TRIBUNAIS DO TRABALHO OU SOCIAIS

Arnaldo SÜSSEKIND LOPES

SUMÁRIO: I. Introdução. II. A OIT e os tribunais do trabalho. III. Litígios da competência dos tribunais do trabalho ou sociais. IV. Tribunais do trabalho ou sociais na Iberoamérica.

I. INTRODUÇÃO

A doutrina assinala que uma das características de autonomia de determinado ramo de direito é a instituição de tribunais especiais, com regras próprias de processo, para interpretar as respectivas normas jurídicas e assegurar adequada aplicação aos seus destinatários. Trata-se de um dado de relevo para a afirmação da autonomia, embora esta possa configurar-se sem a existência de tribunais especiais.

Com o direito do trabalho, porém, tal como o concebemos, nascido da intervenção do Estado nas relações de trabalho, como resposta aos excessos praticados por empresários após a revolução francesa, os tribunais especiais precederam as leis específicas.

As primeiras leis sociais-trabalhistas surgiram no início do século XIX. Entretanto, já no século XV apareceram na França, inspirados nas “juridictions corporatives de l’Ancien Régime”, conselhos arbitrais, com procedimentos próprios, integrados somente por empregadores, para decidirem certas questões de trabalho. Contam Brun e Gallant que, numa viagem à Lyon Napoleão instituiu os “Conseils de prud’hommes” nessa cidade (Lei de 18.03.1806) e, três anos depois, estendeu essa jurisdição profissional a toda França;¹ antes mesmo da primeira lei francesa de proteção ao trabalho, com a qual, em 1841, foi proibido o trabalho do menor de 8 anos, limitada a 8 horas a jornada de trabalho das crianças de 8 a 12 anos e fixada em 12 horas a dos menores de 12 a 16 anos. Ainda no mesmo século iguais conselhos foram instaladas na Alemanha, Bélgica, Itália, Noruega e Suíça.

1 *Droit du travail*, Paris, Sirey, 1958, pp. 128 y 129.

Cumpre registrar, nesta oportunidade, como o fez Coqueijo Costa, que

a) Em Portugal, já no século XVI, juízes adjuntos dos juízes ordinários foram nomeados para as causas trabalhistas fundadas na legislação civil ou comercial; e, por decreto legislativo de 14 de agosto de 1989, instituídos os históricos tribunais dos árbitros avindores, isto é, mediadores;

b) Na Itália, a partir de 1878, os conselhos arbitrais, com a denominação de *probiviri*, passaram a ter composição paritária.²

Os atuais *conseils de prud'hommes*, que ainda funcionam na França, so constituídas de representantes de empregadores e de trabalhadores, mas como lamentan Durande Jaussaud, os litígios trabalhistas são julgados, em grau de recurso, por tribunais de justiça comum³ numa época em que a multiplicidade de normas jurídicas heterônomas e autônomas, formadoras do direito do trabalho, e os princípios que devem iluminar sua interpretação, estariam a exigir juízes especializados, tanto nos órgãos primários, como nos tribunais ou câmaras recursais.

Recordemos que, já em 1941, o Instituto de Derecho del Trabajo, da Universidad Nacional del Litoral, publicou alentada obra sobre o tema, da qual participaram os mais renomados juslaboristas.⁴ Nela preveleceram os pronunciamentos favoráveis à instituição de tribunais do trabalho, com a adoção de regras processuais inspiradas nos fundamentos e objetivos do direito do trabalho, cuja autonomia científica não poderia ensejar dúvida depois do Tratado de Versailles (1919).

Dentre os trabalhos ali publicados, vale mencionar, por sua incontestável autoridade, o do mestre uruguaio Eduardo Couture, para quem a conveniência de corrigir as desigualdades entre os empresários e os trabalhadores justificava

sustraer el litigio de la esfera de los jueces del derecho común. El conflicto derivado de las relaciones de trabajo, por su complejidad, por su finura, por sus propias necesidades, se escurre de la trama gruesa de la justicia ordinaria. Se necesitan para él, jueces más ágiles, más sensibles y más dispuestos a abandonar las formas normales de garantía, para buscar un modo especial de justicia, que dé satisfacción al grave problema que se le propone.

La especialización del juez resulta, en este caso, una exigencia impuesta por la naturaleza misma del conflicto que es necesario resolver.⁵

2 Conferência proferida no I Congresso Brasileiro de Direito do Trabalho da Academia Nacional de Direito do Trabalho, Brasília, 1984.

3 *Traité de droit du travail*, vol. I, Paris, Dalloz, 1947, pp. 257-258.

4 *Tribunales del trabajo. Derecho procesal del trabajo*, Coord. Mariano Tissebaum, Santa Fe, Argentina.

5 *Ibidem*, pp. 115-116.

Nessa mesma obra, outro mestre do direito, Mario Deveali, apontou três causas para a instituição de tribunais do trabalho:

a) La desconfianza en el funcionamiento de la justicia ordinaria, demasiado formal, demasiado lenta y demasiado costosa;

b) Aspiración a un juicio de equidad [...] Esto se obtiene, o atribuyendo expresamente una semejante facultad a los jueces del trabajo; o, lo más de las veces, indirectamente, declarando inapelable, dentro de ciertos límites, la sentencia pronunciada por los mismos, lo que prácticamente significa eliminar la posibilidad de cualquier control de legitimidad;

c) El deseo de las asociaciones sindicales de los trabajadores, que participan en la creación del nuevo derecho, por medio de estipulación de los contratos colectivos o en la elaboración de nuevas normas legislativas, de participar también en la aplicación del mismo.⁶

Conforme bem ponderou esse notável jurista italiano, que viveu mais de metade da sua vida na Argentina⁷ a analogia que existe entre os litígios individuais do trabalho e os de direito comum é apenas formal e aparente. Subjetivamente, no atinente à natureza intrínseca do dissídio, a diferença é sensível e decorre dos princípios fundamentais com que devem ser analisados os casos trabalhistas. Daí o maior poder do juiz na condução da autonomia das partes.

Na Iberoamérica, depois da adoção das leis sociais-trabalhistas do século XIX, Portugal teria sido o primeiro a possuir tribunais especiais para assuntos do trabalho. Segundo Bernardo da Gama Lobo Xavier, Tribunais de Árbitros-Avindores foram criados no final desse século, constituídos de três personalidades independentes, um representante dos patrões e um dos operários.⁸ A Guatemala, em 1907, instituiu Juizes de Agricultura, para questões de trabalho rural.⁹ No ano seguinte, a Lei de 19 de maio de 1908, modificada pela de 22 de julho de 1912, criava na Espanha os Tribunais Industriais, formados por um magistrado (presidente), dois representantes dos trabalhadores e dois dos empregadores, com jurisdição ampla sobre os litígios individuais do trabalho.¹⁰ Em 1915 o governo revolucionário do México criou o “Consejo de Conciliación y Comité de Arbitraje”, no mesmo ano desdobrado em Juntas de Conciliación de composição paritária, e um Tribunal de Arbitragem obrigatória, consi-

⁶ *Ibidem*, p. 131.

⁷ *Ibidem*, pp. 148-149.

⁸ *Curso de direito do trabalho*, Coimbra, p. 107.

⁹ Cordova, Efren, *As relações colectivas de trabalho na América Latina*, São Paulo, Ltr-Ibrart, 1985, p. 276.

¹⁰ Alonso Olea, Manuel y César Miñambres, *Derecho procesal del trabajo*, Madrid, Civitas, 1991, p. 30.

tituído por um juiz-presidente, um representante dos patrões e um dos trabalhadores.¹¹

Em abril de 1949, quando a Organização Internacional do Trabalho (OIT) publicou o relatório sobre o IV ponto da ordem do dia da Conferência de Montevideo dos Estados da América, intitulado “Tribunales del Trabajo”, treze desses países já possuíam esses tribunais especializados. E nessa conferência regional foi aprovada importante resolução a respeito do tema, a que nos referiremos na seção seguinte.

II. A OIT E OS TRIBUNAIS DO TRABALHO

A Organização Internacional do Trabalho, nos seus 54 anos de profícua atividade normativa, não aprovou qualquer convenção ou recomendação sobre tribunais do trabalho; e, quando cogita dos procedimentos para a solução dos litígios individuais do trabalho, enumera algumas opções, visando a respeitar os diferentes sistemas adotados em cada Estado, com esteio nas respectivas tradições e condições nacionais. Assim, por exemplo:

a) Na Recomendação núm. 130, de 1962, que trata do exame de reclamação de trabalhadores no âmbito interno da empresa, a OIT propõe que, fracassando todos os esforços para resolvê-la, deverá assegurar-se a solução definitiva por um dos seguintes caminhos: 1) procedimentos estipulados no contrato coletivo; 2) conciliação ou arbitragem por autoridades públicas competentes; 3) recurso ante um tribunal do trabalho ou outra autoridade judicial; 4) qualquer outro procedimento apropriado, tendo em contra as condições nacionais (*item 17*).

b) Na Convenção núm. 158, de 1982, sobre a terminação da relação de trabalho por iniciativa do empregador, a reclamação do trabalhador deve ser decidida por um “organismo neutral, como un tribunal, un tribunal del trabajo, una junta de arbitraje o un árbitro” (artigo 8, núm. 1).

Três publicações da OIT sobre tribunais do trabalho merecem ser referidas nesta oportunidade: *Tribunais du Travail* (Genebra, 1938), *Tribunales del Trabajo en América Latina* (Informe para a 4ª Conferência dos Estados da América Membros da OIT, Genebra, 1949) e *Les Tribunaux du Travail en Afrique Francophone*, elaborada pelo Instituto Internacional de Estudos Sociais (Genebra, 1978). A maioria das publicações concernentes aos procedimentos para a solução dos litígios trabalhistas, sobretudo as de carácter coletivo, tem por alvo a conciliação ou a arbitragem. Por exemplo: *Arbitraje de las reclama-*

11 Buen, Néstor de, *Derecho procesal del trabajo*, 2a. ed., México, Porrúa, 1990, pp. 113-115.

ciones de los trabajadores: Guía práctica (Genebra, 1978); *Conciliación y Arbitraje en los conflictos de trabajo: Estudio comparativo* (Genebra, 1981); *Servicios de conciliación: estructura, funciones y técnicas* (Genebra, 1984) e *El Arbitraje voluntario de los conflictos de intereses: Guía práctica* (Genebra, 1988).

Aliás, no que tange aos conflitos coletivos econômicos ou de interesse, a doutrina da OIT é iterativa e está consubstanciada na Recomendação número 92, de 1951: os conflitos não resolvidos na regociação coletiva direta devem ser submetidos a organismos de conciliação voluntária, nos quais esteja assegurada a representação paritária de empregadores e trabalhadores. Segundo preceitua a recomendação, a via de arbitragem para a solução do conflito dependerá do consenso entre as partes interessadas. No mesmo sentido a 3ª Conferência dos Estados da América Membros da OIT (México, 1946) havia aprovado uma resolução sobre a conciliação e a arbitragem voluntárias para os conflitos coletivos do trabalho, sendo que a Convenção núm. 154, de 1981, complementada pela Recomendação núm. 163, do mesmo ano, trata do fomento da negociação coletiva como procedimento ideal para a solução dos conflitos do trabalho.

Mas, tendo em vista o objeto desde capítulo, merece realce especial a “Resolución de Montevideo sobre Tribunales del Trabajo”, aprovada em 1949 pela 4ª Conferência dos Estados da América Membros da OIT, da qual destacamos as seguintes regras:

- Os tribunais do trabalho deveriam ter caráter permanente, funcionando com inteira independência em relação ao Poder Executivo (*item 2*);
- Os tribunais colegiados, constituídos a base de representação de interesse, deveriam ter representantes de empregadores e de trabalhadores (*item 4*);
- Siempre que possível, deveriam ser criados tribunais superiores do trabalho para os recursos das decisões de primeira instância (*item 7*);
- Os tribunais do trabalho deveriam ser privativamente competentes para conhecer dos conflitos relativos à interpretação ou aplicação dos contratos individuais do trabalho, dos contratos coletivos e da legislação social (*item 8*);
- Os tribunais do trabalho não deveriam conhecer de conflito sobre a interpretação ou aplicação de contrato colectivo que estipule procedimentos especiais para solucioná-lo, salvo se os procedimentos não tenham caráter final (*item 9*);

- Os tribunais do trabalho deveriam esforçar-se para solucionar os conflitos jurídicos do trabalho por mediação e conciliação, antes de decidí-los por setença ou acórdão (*item 10*);
- Deveriam simplificar-se ao máximo as formalidades do processo e adotar-se medidas para acelerar sua tramitação. As regras do processo comum não deveriam aplicar-se aos tribunais do trabalho, salvo quando compatíveis com as normas destes e a natureza especial, simples e expedita dos seus procedimentos, devendo, em todos os casos, assegurar-se o direito de defesa (*item 14*);
- Os serviços dos tribunais do trabalho deveriam ser gratuitos (*item 18*);
- Os trabalhadores deveriam ser protegidos contra qualquer ato de discriminação no emprego tendentes a impedir-lhes que recorram aos tribunais do trabalho, prestem depoimentos como testemunhas ou peritos e, ainda, que integrem, como membros, esses tribunais (*item 19*);
- Deveriam criar-se organismos especiais de assistência judicial para a prestação de serviços gratuitos aos interessados perante os tribunais do trabalho (*item 20*).

Com referência à seguridade social, se a prestação for decidida por órgãos administrativos do próprio sistema, a Convenção número 102, de 1952, estabelece:

Todo solicitante deberá tener derecho a apelar, en caso de que se le niegue la prestación o en caso de queja sobre su calidad o cantidad (artigo 70, núm. 1). [Contudo] Cuando las reclamaciones se lleven ante tribunales especialmente establecidos para tratar de los litigios sobre seguridad social y en ellos estén representadas personas protegidas, podrá negarse el derecho de apelación (artigo citado, núm. 3).

III. LITÍGIOS DA COMPETÊNCIA DOS TRIBUNAIS DO TRABALHO OU SOCIAIS

Os conflitos de trabalho foram examinados com profundidade no capítulo 12 deste livro, ao qual nos reportamos. Entretanto, para revelar a competência dos tribunais do trabalho, com as variantes com que se apresenta no direito comparado iberoamericano, torna-se imprescindível registrar, pero menos, as diferentes modalidades dos litígios trabalhistas, alguns dos quais são solucionados, em certos países, por procedimentos não jurisdicionais (v. o capítulo 14) ou por tribunais ordinários.

Prepondera na doutrina a classificação dos conflitos trabalhistas em individuais e coletivos ou em controvérsias de direito e de interesse (econômicos). Mas, como enfatiza Plá Rodríguez, as duas classificações são perfeitamente harmonizáveis.¹² Entre os conflitos de trabalho impróprios, algumas vezes submetidos a tribunais do trabalho, o douto jurista uruguaio menciona os conflitos intersindicais, os verificados entre sindicato e seus associados e os que ocorrem entre obreiros em razão do trabalho em comum.¹³

Néstor de Buen divide os conflitos obreiro-patronais em individuais de caráter jurídico e de caráter econômico; e em coletivos de caráter jurídico e de caráter econômico referindo, ainda, os conflitos interobreiros, intersindicais, interpatronais e entre o Estado e sindicatos. E esclarece, invocando a lição de Olea, que o litígio não deixa de ser individual pelo fato de constituir a soma de alguns casos individuais.¹⁴

Para nós, o conflito individual concerne a interesses concretos de trabalhadores e empregadores determinados (identificados), que se vincularam numa relação de trabalho. Por exemplo: o trabalhador A pretende que o empregador Z lhe pague uma indenização por despedida injusta (dissídio individual simples) ou os trabalhadores A, B, C, D e F pleiteiam do empregador X a remuneração de horas extraordinárias (dissídio individual plúrimo). Já o conflito coletivo diz respeito a interesses abstratos ou difusos de pessoas indeterminadas que, na vigência da convenção colectiva, laudo arbitral ou sentença judicial que o solucionar, pertençam ou venham a pertencer ao grupo em litígio. Esse grupo pode ser constituído por empresas e trabalhadores de uma ou mais categorias (grêmios ou indústrias) ou limitar-se a uma só empresa e seus empregados ou, ainda, a um dos seus estabelecimentos ou setores. Por seu turno, a controvérsia coletiva pode ser:

- a) de natureza econômica ou de interesse, quando o seu objeto for a criação ou revisão de normas ou condições de trabalho (direito a constituir);
- b) de natureza jurídica, quando visar à interpretação de norma legal, regulamentar ou convencional vigente, de interesse específico de um dos precitados grupos e sobre a qual haja manifesta controvérsia (sentença declaratória).

Os conflitos de trabalho impróprios, a que aludimos, nem sempre são incluídos na competência dos tribunais do trabalho. Mesmo assim, esses tribunais têm de examinar, por vezes, litígios intersindicais, como questões incidentais ou preliminares, a fim de aferirem da legitimidade activa ou passiva

12 *Cfr. A solução dos conflitos trabalhistas*, SP, trad. Wagner Giglio, LTr, 1986, pp. 12-13.

13 *Op. cit.*, p. 14.

14 *Derecho procesal del trabajo*, pp. 81-82.

de representação das partes nas ações ajuizadas. Em alguns países, recursos em matéria de seguridade social são julgados por tribunais que conhecem dos conflitos do trabalho.

IV. TRIBUNAIS DO TRABALHO OU SOCIAIS NA IBEROAMÉRICA

1. *Considerações gerais*

Hoje, na maioria dos países iberoamericanos funcionam jurisdições especiais para litígios tipicamente trabalhistas ou, de forma abrangente, para questões sociais-trabalhistas, sendo que muitos integram o Poder Judiciário.

Prevalece nesses tribunais a competência limitada aos litígios individuais do trabalho e aos conflitos coletivos de natureza jurídica, julgados por juízes togados (“jueces letrados”); mas há diversas variantes, pertinentes tanto à competência, quanto à composição dos órgãos. Na verdade, como acentuou Julio Martínez Vivot, quando do congresso comemorativo do 40º aniversário da Justiça do Trabalho brasileira,

A organização da Justiça do Trabalho não é suscetível de se conter em padrões universais; é matéria estreitamente dependente das condições próprias de cada país, quer no que se refere à economia, à geografia, à demografia, ao nível de instrução e cultura, quer no concernente ao regime político-constitucional e às tradições institucionais (Anais do Congresso, Brasília, maio de 1981).

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

Precisamente porque o direito do trabalho visa a impedir que a autonomia da vontade propicie, através de instrumentos contratuais, o desamparo do trabalhador quanto a direitos universalmente reconhecidos, é que as suas manifestações heterônomas não podem desaparecer. E as jurisdições especiais do trabalho são, inequivocadamente, uma das formas de proteção aos trabalhadores.

Depois de recordar que vários países industrializados, de tradição voluntarista, como o Reino Unido e a Suécia, se afastam, de certo modo, dessa posição, para aceitarem alguma intervenção estatal, Efrén Cordova conclui: “as posições extremas de intervencionismo férreo ou voluntarismo exacerbado, são insustentáveis e um movimento geral de convergência parece esboçar-se em diferentes regiões do mundo”.¹⁵

Nesse sentido foram as conclusões sobre o tema, relatados por Héctor-Hugo Barbagelata no já citado Congresso de Brasília:

2) As tendências da heteronomia e a autonomia na solução dos conflitos do trabalho, que historicamente criaram dois grandes caminhos, que tendem entrecruzar-se, parecem destinadas a perpetuar-se, com resultados diversos, segundo os países. Em todo caso, é previsível uma interpenetração cada vez maior de ambos os caminhos.

3) Existe, por isso, as perspectivas de que ambos os caminhos sejam seguidos de forma concorrente e em diversas combinações, seguindo e do litígio, como no da sentença e de sua execução.

3) É previsível que a jurisdição do trabalho, que em muitos países só pode julgar uma parcela da matéria relativa aos conflitos do trabalho, tenda a ampliar sua esfera de atuação, sem prejuízo de que simultaneamente aumente a importância dos meios arbitrados pelos interlocutores sociais, ali onde se dêem as condições apropriadas.

2. *Independência e organização*

Nos países iberoamericanos, os tribunais competentes para o julgamento de conflitos do trabalho e, por vezes, também de ações ou recursos em matéria sindical e de seguridade social, pertencem, em regra, ao Poder Judiciário; e, quando tal não acontece, os tribunais, conselhos ou juntas, embora vinculados administrativamente ao Poder Executivo, exercem, quase sempre com independência, típica atividade jurisdicional. Foi o que aconteceu com a Justiça do Trabalho brasileira, criada em 1939, mas que só passou a integrar o Poder Judiciário com a vigência da Constituição de 1946.

Em muitos países iberoamericanos, como veremos a seguir, a magistratura social ou do trabalho compreende tribunais de primeira e segunda instância; e, em alguns casos, até tribunais superiores ou salas sociais na Suprema Corte, para a uniformização da jurisprudência ou cassação de decisões violadoras da lei. Prevaecem os juizes unipessoais para os órgãos do primeiro grau de jurisdição e a formação colegiada nos tribunais de segundo grau e nos superiores.

15 *Op. cit.*, p. 39.

Como já se disse, com muita propriedade, nos sistemas latinoamericanos a denominação atribuída a tribunais do trabalho e a órgãos encarregados da arbitragem de conflitos coletivos de caráter econômico não traduz necessariamente sua natureza jurídica. Há tribunais com nome de “Junta” (p. ex: as Juntas de Conciliação e Julgamento do Brasil, que são os órgãos de primeira instância da justiça do trabalho, e os órgãos componentes da jurisdição trabalhista mexicana) e conselhos de arbitragem obrigatória com nome de “tribunal” (p. ex: o Tribunal Arbitral da Bolívia, e o Tribunal de Arbitramento Obrigatório da Colômbia).

Não obstante a origem paritária (empregador e trabalhador) ou tripartite (representantes das duas classes e do governo) dos órgãos encarregados da conciliação, arbitragem ou julgamento dos litígios trabalhistas, certo é que, ao integrarem, o Poder Judiciário, como tribunais, passaram a ser compostos, quase sempre, apenas por magistrados. As poucas exceções concernem, geralmente, aos tribunais competentes para os conflitos coletivos econômicos ou de interesse.

Com base nos livros e revistas que consultamos, complementados por informações prestadas por confrades da nossa Academia, passamos a registrar, resumidamente, a posição, a estrutura orgânica e a composição de tribunais de alguns países iberoamericanos.

Argentina. Como elucida Martínez Vivot, pela Constituição da República Argentina, o Poder Judicial da Nação atua em todo território nas causas federais, enquanto que o Poder Judicial local, estabelecido pelas províncias, intervém em todos os casos de aplicação dos códigos civil, comercial, penal, do trabalho e da seguridade social, quando as coisas ou pessoas estiverem sob suas respectivas jurisdições.¹⁶ Na capital federal e na maioria das províncias foram criados tribunais do trabalho, com duplo grau de jurisdição; em outras províncias há apenas um tribunal colegiado, de única instância, para os litígios trabalhistas; noutras, de limitada e dispersa população, as causas trabalhistas são julgadas pelos respectivos juizes ordinários. Nenhum dos tribunais que compõem a magistratura do trabalho possui juizes leigos, representantes dos empresários e dos trabalhadores.

Não há tribunal nacional do trabalho, cabendo à Corte Suprema de Justiça Nacional conhecer do recurso extraordinário de nulidade, do recurso de cassação e do recurso de arbitrariedade (este em função de pressupostos de gravidade institucional), interpostos das decisões dos tribunais locais.

¹⁶ “La solución de los conflictos laborales en Argentina”, *Trabajo y Seguridad Social*, Buenos Aires, núm. 7, 1986, p. 597.

Bolivia. A “Judicatura del Trabajo y de la Seguridad Social” é constituída de “Juzgados del Trabajo”, como órgãos de primeira instância, e por uma Corte Nacional do Trabalho e da Seguridade Social, como tribunal de apelação. Todos os seus componentes são juizes togados, sendo-lhes assegurada plena independência no exercício da jurisdição especializada. A Corte Suprema de Justiça, por intermédio de sua Sala Social e Administrativa, funciona como tribunal de cassação nas matérias de competência dessa judicatura.

Brasil. A Constituição de 1988, como as duas anteriores (1946 e 1967) integra os tribunais do trabalho no Poder Judiciário, ao lado dos demais tribunais ordinários e especializados (artigo 92); e dispõe, minuciosa e exageradamente, sobre a organização e competência da justiça do trabalho (artigos 111 a 117). Os órgãos de primeira instância são as juntas de conciliação e julgamento, compostas por um magistrado vitalício, que a preside, um representante dos trabalhadores e um dos empregadores, estes dois indicados em listas tríplices pelos sindicatos locais. As 1,112 Juntas criadas têm jurisdição municipal ou inter-municipal, cobrindo todo o território brasileiro. Os 24 Tribunais Regionais do Trabalho já instituídos (no Estado de São Paulo funcionam dois) julgam os recursos das decisões das juntas (litígios individuais) e conhecem em primeiro grau de jurisdição, dos dissídios coletivos das correspondentes regiões, sejam eles de natureza jurídica ou econômica. A maioria dos membros desses tribunais são magistrados; mas deles participam também, como juizes classistas, representantes dos empresários e dos trabalhadores. O Tribunal Superior do Trabalho (TST) é o órgão de cúpula da justiça do trabalho, competindo-lhe: *a)* julgar os recursos interpostos por violação literal da lei, convenção ou acordo coletivo, sentença normativa ou regulamento de empresa (artigo 896 da CLT). *b)* os recursos ordinários de decisões regionais das correspondentes classes (artigo 894 da CLT); *c)* conciliar ou julgar os conflitos coletivos que excedam à jurisdição de tribunal regional (artigo 702 da CLT). O TST é constituído de 27 juizes com o título de “ministro”, sendo 17 togados e vitalícios e 10 classistas e temporários, representando, paritariamente, os trabalhadores e empregadores. Os juizes classistas são indicados por colégio eleitoral formado pela diretoria das confederações nacionais das correspondentes classes (artigo 111 da Constituição). Esse tribunal se divide em cinco turmas de três ministros togados e dois classistas cada uma. E os mesmos juizes compõem duas seções especializadas: uma para dissídios coletivos e outra para embargos das decisões de turmas e algumas ações ou recursos especiais. Os litígios trabalhistas se esgotam, praticamente, no âmbito da justiça do trabalho, porquanto o recurso extraordinário para o Supremo

Tribunal Federal, previsto no artigo 102, número III, da Carta Magna, é limitado a rígidas questões constitucionais.

A Justiça do Trabalho brasileira, não obstante o seu gigantismo, não tem dado conta do excessivo número de dissídios individuais e coletivos que lhe são submetidos. Registre-se, a propósito, que, em 1991, as 722 Juntas ent^o em funcionamento receberam 1,496,890 ações e julgaram 1,263,492; os tribunais regionais receberam 211,222 processos e julgaram 149,217; o Tribunal Superior do Trabalho recebeu 22,039 e julgou 24,713. Há três causas principais dessa hipertrofia, que vêm sendo apontadas, sem êxito, pela Academia Nacional de Direito do Trabalho: *a*) salvo raríssimas exceções, não existem comissões paritárias interempresariais ou intersindicais, para tentarem a conciliação dos litígios individuais do trabalho; *b*) a legislação vigente não, protege o trabalhador contra a despedida arbitrária, o que propicia grande mobilidade da mão-de-obra; *c*) a facilidade com que qualquer das partes pode submeter um conflito coletivo ao tribunal do trabalho dificulta o aprofundamento da negociação coletiva e, também, o consenso exigido para a arbitragem voluntária.

Chile. Só existem tribunais sociais especializados, com a denominação de “Juzgados de Letras del Trabajo”, pertencentes ao Poder Judiciário, como órgãos de primeira instância. Esses tribunais são integrados exclusivamente por “jueces letrados”, funcionando apenas em algumas cidades. Nas demais, os tribunais civis possuem também competência social trabalhista. O segundo grau de jurisdição é exercido pelas Cortes de Apelação ordinárias, cabendo à Corte Suprema o julgamento dos recursos extraordinários.

Colômbia. Juízos unipessoais, denominados “jueces del Circuito del Trabajo”, que integram o Poder Judiciário, constituem a primeira instância para diversas questões sociais-trabalhistas. O recurso cabível de suas sentenças é para a “Sala Laboral” do Tribunal Superior do Distrito Federal. A Corte Suprema de Justiça também possui uma “Sala Laboral” para o julgamento dos recursos de “Casación Laboral”. Obviamente, só magistrados compõem esses órgãos judiciais.

República Dominicana. Consoante esclarece o confrade Rafael Albuquerque de Castro na obra *A solução dos conflitos trabalhistas*, coordenada por Néstor de Buen e traduzida por Wagner Giglio,¹⁷ o Código do Trabalho da República Dominicana, vigente desde 1951, previu a criação de Juízos do Trabalho e Cortes do Trabalho, todos de composição tripartite. Entretanto, até

17 São Paulo, LTr., 1986, pp. 259-260.

hoje ainda não estão em funcionamento, razão por que a jurisdição trabalhista continua a ser exercida por juizes ordinários. O juiz de paz, unipessoal, conhece inicialmente das controvérsias trabalhistas, com recurso de apelação para os Juizes de primeira instância da justiça ordinária. Quando estes juizes se dividem em câmaras, o recurso é para a Câmara Civil e Comercial. No Distrito Nacional e na importante cidade de Santiago, funcionam, no entanto, juizes de paz do trabalho e, na capital do país, há uma Câmara de Trabalho para o julgamento das apelações. As decisões proferidas em apelação podem ser objeto de cassação perante a Suprema Corte de Justiça.

Espanha. Nesse país ibérico o Poder Judiciário não se divide em diferentes jurisdições: civil, penal social, edecetera. Conforme esclarece o nosso companheiro Antonio Sagardoy Bengoechea, “el principio de Unidad Jurisdiccional es la base de la organización y funcionamiento de los Tribunales en nuestro país, como proclama el artículo 117.5 de la Constitución Española”. Existem “Órdenes jurisdiccionales dentro de la Jurisdicción, tal como establece la Ley Organica del Poder Judicial”.¹⁸

Quatro são os órgãos que julgam, numa competência bastante ampla, os litígios sociais-trabalhistas:

a) “Juzgados de lo Social”, exercidos por um magistrado e com jurisdição territorial em cada provincia, sendo que as de maior densidade operária possuem mais de um;

b) “Salas de lo Social de los Tribunales Superiores de las Comunidades Autónomas”: órgãos colegiados integrados por magistrados, às quais são destinados os recursos de suplicação contra as sentenças dos precitados Juizes;

c) “Sala de lo Social de la Audiencia Nacional”, com sede em Madrid e jurisdição em todo país, igualmente constituído de “Jueces letrados”, com “jurisdicción limitada a los mismos pleitos sindicales y colectivos que el artículo 7º atribuye a los TSJ, en el caso de que extiendan sus efectos a un ámbito territorial superior al de una CA”;¹⁹

d) “Sala de lo Social del Tribunal Supremo” (Sala 4ª), formada por um Presidente e doze magistrados, a quem compete, precipuamente, julgar os recursos de cassação.

Guatemala. A jurisdição social-trabalhista compreende os seguintes órgãos judiciais: a) “Juzgados de trabajo y previsión social”, exercidos de forma unipessoal por “jueces letrados”; b) “tribunales de conciliación y arbitraje”, constituídos por um magistrado, um vogal empregador e um trabalhador, para

18 *Prontuario de derecho del trabajo*, Madrid, Civitas, p. 324.

19 Alonso Olea, *Derecho procesal del trabajo*, 6a. ed., Madrid, Civitas, 1991, p. 57.

os conflitos coletivos do trabalho; c) “salas de apelaciones de trabajo y previsión social”, formados, cada uma, por três magistrados e três suplentes eleitos pelo Congresso da República (artigos 284 e 301 do Código do Trabalho, de 1961).

México. O famoso artigo 123 da Constituição mexicana de 1917 dispôs no seu inciso XX: “Las diferencias o los conflictos entre el capital y el trabajo se sujetarán a la decisión de una Junta de Conciliación y Arbitraje formada por igual número de representantes de los obreros y de los patrones, y uno del gobierno”.

As diversas modalidades dessas juntas, hierarquicamente estruturadas, configuram uma jurisdição trabalhista autônoma, tal como a Justiça do Trabalho brasileira até 1946; mas não integram o Poder Judiciário da nação Azteca, sendo todas de composição tripartite, tal como determina a Carta Magna. Sobre a natureza jurídica desses órgãos, elucida Néstor de Buen que,

si se atendiera exclusivamente a la función jurisdiccional de las juntas en los asuntos jurídicos, sería claro el paralelo respecto de las que realiza el Poder Judicial, no obstante su independencia orgánica. Pero, si se advierten las funciones de las juntas de los conflictos económicos, sus facultades administrativas y, a partir de 1980, la responsabilidad tutelar, adicionadas a la elección democrática de los representantes del trabajo y del capital, resulta claro que las juntas no forman parte del Poder Judicial.²⁰

As “Juntas Federales de Conciliación” atuam como instância conciliatória facultativa para os conflitos individuais do trabalho, exercendo, porém, a arbitragem das causas de pequeno valor. A Lei Federal do Trabalho faculta aos governadores de estados a criação de “juntas locais de conciliación” nos municípios ou zonas econômicas desprovidas de órgãos da jurisdição especial do trabalho, aplicando-se-lhes as disposições relativas às mencionadas Juntas (artigos 601 a 603). A cúpula dessa jurisdição é a “Junta Federal de Conciliación y Arbitraje” (JFCA), que funciona como Pleno e por intermédio de juntas especiais; estas correspondentes a alguns ramos econômicos. Mas a lei autoriza também a criação de juntas especiais fora da capital da República, para “los conflictos de trabajo en todas los ramos de la industria y actividades de la competencia federal comprendidas en la jurisdicción territorial que se les asigne” (artigo 606 da LFT).

20 *Derecho procesal del trabajo*, 2a. ed., México, Porrúa, 1990, p. 151.

Panamá. Os órgãos que compõem a jurisdição especial do trabalho, segundo decidiu a Suprema Corte de Justicia, estão incorporados ao Poder Judiciário.²¹ Não obstante, o Ministério do Trabalho e Bem-estar Social interfere em diversos tipos de conflitos trabalhistas, desempenhando verdadeiras funções jurisdicionais, tanto em controvérsias jurídicas, como econômicas.²² As Juntas de Conciliação e Decisão, constituídas de representantes do governo, dos empregadores e dos trabalhadores, são os órgãos primários da jurisdição do trabalho, decidindo, em única instância, questões de pequeno valor. Os demais litígios trabalhistas são julgados pelos juizes seccionais do trabalho, de forma unipessoal. O segundo grau de jurisdição corresponde ao Tribunal Superior do Trabalho, integrado por quatro magistrados. O Código do Trabalho previu a criação de uma Corte de Cassação Trabalhista, a qual, entretanto, ainda não foi instalada. O recurso de cassação continua a ser examinado pela Terceira Sala da Suprema Corte de Justiça.²³

Perú. A Constituição peruana de 1979 integrou no Poder Judiciário a Magistratura do Trabalho, que, até então, sob a denominação de “Fuero Privativo de Trabajo”, possuía autonomia jurisdicional, mas não participava totalmente desse Poder. Hoje el possui a seguinte estrutura orgânica: a) “Jueces de paz letrados” para causas de pequeno valor; b) “Jueces de trabajo”, como primeira instância unipessoal, para os demais litígios; c) “Salas de Trabajo” nas Cortes Superiores, formadas por três magistrados. Para o julgamento dos recursos de cassação em matéria trabalhista, a Corte Suprema possui a “Sala Constitucional y Social”.

Portugal. Os tribunais do trabalho integram o Poder Judiciário; mas, como jurisdição especial, correspondem apenas à primeira instância para o julgamento dos litígios trabalhistas. Esses tribunais só foram instalados nas zonas de maior densidade operária. Nas demais, o primeiro grau da jurisdição trabalhistas é exercido pelo juízo de competência genérica da respectiva comarca. Conforme assinalou Gama Lobo Xavier, a Lei Orgânica dos Tribunais Judiciais, de 1987, prevê que dois juizes sociais, recrutados entre entidades patronais e de trabalhadores, componham os tribunais do trabalho para apreciação da matéria de fato; mas não é freqüente que os juizes sociais intervenham.²⁴ Das sentenças de primeira instância cabe recurso para a Seção So-

21 Sentença constitucional de 05.04.90, comunicada pelo nosso confrade Rolando Murgas Torrazza.

22 Jurista citado, in “A solução dos conflitos trabalhistas” já referido, pp. 150-162.

23 Cfr. Murgas, *op. cit.*, pp. 166-167.

24 *Op. cit.*, p. 108.

cial do Tribunal das Relações e, destes, em hipóteses restritas, para Seção Social do Supremo Tribunal de Justiça.

Uruguai. Os tribunais do trabalho, hierarquizados em duas instâncias, compõem o Poder Judiciário. A primeira é exercida de forma unipessoal por magistrados especializados. Os recursos admitidos são julgados pelos “Tribunales de Apelaciones de Trabajo”, com jurisdição territorial nacional e constituídos, igualmente, de juizes togados. O eventual recurso de cassação é destinado à Suprema Corte de Justiça.

3. *Competência*

No estudo que publicou em 1949 sobre os tribunais do trabalho na América Latina, concluiu a OIT que, em certos países, os tribunais eram competentes unicamente para a solução as controvérsias individuais; em alguns, resolviam também os conflitos jurídicos coletivos; noutros, a competência se estendia a litígios decorrentes da aplicação ou interpretação da legislação de previdência social; finalmente, em determinados países, os sistemas legais incluíram na competência dos tribunais do trabalho os casos de dissolução de associações sindicais ou sociedades cooperativas.²⁵

O panorama atual reflete a mesma tendência

Os conflitos de natureza jurídica, sejam individuais ou coletivos, caem, na maioria dos países iberoamericanos, na competência dos respectivos tribunais do trabalho. Deles conhecem os da República Dominicana, Panamá, Perú e Portugal, sendo que a mencionada publicação da OIT colocou nesse grupo Costa Rica, Cuba, Nicaragua e Venezuela. Mas os tribunais do trabalho da Argentina e do Uruguai são competentes somente para os litígios individuais.

Em alguns países, no entanto, a competência dos tribunais do trabalho compreende, além dos conflitos jurídicos individuais ou coletivos, outras questões de caráter sociais ou resultantes, ainda que indiretamente, das relações de trabalho:

- a) Bolívia. Previdência social, fundos sindicais e habitações sociais;
- b) Chile. Seguros sociais e práticas desleais em negociação coletiva;
- c) Colômbia. Seguridade social e dissolução de associações profissionais.

Na Espanha, a competência dos juizes do trabalho e dos tribunais da ordem jurisdicional do trabalho é bastante ampla: além dos litígios individuais do

²⁵ *Op. cit.*, pp. 53 e 90.

trabalho e da interpretação jurídica atinente a controvérsias coletivas, decidem conflitos em matéria sindical, inclusive sobre a tutela de liberdade sindical e a responsabilidade das organizações de trabalhadores ou empregadores por infração de legislação social; sobre seguridade social e matérias conexas; e, ainda, as ações entre sociedades cooperativas de trabalho ou sociedades anônimas de trabalho e os respectivos sócios trabalhadores.²⁶

No Brasil, na Guatemala e no México, os tribunais do trabalho conhecem, não só dos dissídios jurídicos, como, também, dos conflitos coletivos econômicos ou de interesse. Registre-se que, no país Azteca, as juntas de conciliação e arbitragem efetuam o registro sindical e o depósito dos contratos coletivos de trabalho; na Guatemala, os tribunais decidem os casos de dissolução de organizações sindicais e os litígios intersindicais.

Quanto às prestações da previdência social brasileira, os recursos se esgotam no âmbito administrativo: Juntas estaduais e Conselho de Recurso da Previdência Social, de jurisdição nacional. Contudo, depois de percorrer as instâncias administrativas, a parte informada poderá ingressar na justiça federal ordinária visando à reforma do decidido, sob o prisma do controle de legalidade. Tratando-se, porém, de acidentes do trabalho, a competência é da justiça comum, que tem ampla faculdade de rever as decisões da previdência social.

A controvérsia de relevo sobre a competência dos tribunais do trabalho concerne ao julgamento ou à arbitragem dos conflitos coletivos econômicos ou de interesse, que, em alguns países, lhes é atribuída. Essa questão decorre de outra controvérsia mais ampla: esses conflitos trabalhistas devem ser submetidos à arbitragem obrigatória por parte de órgãos administrativos ou judiciários?

A doutrina prevalente, que se reflete no direito comparado, é no sentido de que esses litígios, quando não resolvidos na negociação coletiva direta ou com a mediação de terceiros, somete por consenso das partes deverão ser submetidos à arbitragem. Como vimos na seção II deste trabalho, esta é a orientação consagrada na OIT, que reconhece, entretanto, que diversos países, com predominância dos denominados “em vias de desenvolvimento”, funcionam órgãos permanentes administrativos e judiciários encarregados da arbitragem compulsória dos aludidos conflitos.

Em publicação sobre o tema, a OIT relaciona vinte e nove países de todos os continentes onde funcionam organismos administrativos permanentes incumbidos da arbitragem obrigatória dos conflitos coletivos econômicos. Dentre eles inclui os seguintes países da América Latina: Bolívia, Colômbia, Costa

²⁶ Cfr., Sagardoy, *op. cit.*, pp. 324-325.

Rica, Ecuador, Panamá e Venezuela. E aduz que, comumente, esses órgãos são presididos por magistrados da Corte Suprema, de Tribunal Superior ou de Tribunal do Trabalho. Por seu turno, informa que no Brasil, Guatemala, Índia, Kenia, México, Nigéria, Paquistão, Sri-Lanka e Trinidadá-Tobaco os tribunais do trabalho são competentes para arbitrar os litígios coletivos econômicos.²⁷

Não é por acaso que a quase totalidade dos órgãos administrativos ou judiciários encarregados da arbitragem obrigatória de tais conflitos trabalhistas se situam em países em vias de desenvolvimento. É que o êxito da negociação coletiva e a concordância do empresariado para a instituição do juízo arbitral dependem, inquestionavelmente, de sindicatos fortes e atuantes, com expressiva representatividade dos trabalhadores. Não basta que tais sindicatos existam em algumas regiões ou em certas categorias. Se estes podem obter adequadas condições de trabalho por meio dos instrumentos da negociação coletiva, seja por acordo direto ou mediado, seja por arbitragem facultativa, certo é que os sindicatos mais fracos só conseguem melhorar as condições mínimas de trabalho através da arbitragem obrigatória ou da sentença normativa do tribunal competente. Aduza-se que o sucesso da negociação coletiva depende, também, do fornecimento de informações pelos empresários e da boa-fé com que ambas as partes, numa atitude de mútua compreensão, estabelecem o diálogo —fatores que se reduzem na razão direta do subdesenvolvimento econômico.

Ponderemos, por outro lado, que o sindicato só se constitui em força capaz de defender, com sucesso, os legítimos interesses dos trabalhadores, quando há espírito sindical no grupo que autenticamente representa. Mas esse espírito é um dado sociológico que emana espontaneamente das concentrações operárias, próprias das localidades industrializadas, as quais intensificam, como corolário, outras atividades econômicas. A industrialização, porém, depende do desenvolvimento, socio-econômico da respectiva nação. Ora, na América Latina há países que ainda não atingiram o almejado estágio de desenvolvimento, sendo que em alguns, como no Brasil, regiões plenamente desenvolvidas convivem com outras em vias de desenvolvimento e algumas subdesenvolvidas.

O intervencionismo básico do Estado nas relações de trabalho, estabelecendo limites à autonomia da vontade para preservar a dignidade do ser humano, assim como os mecanismos de solução compulsória dos conflitos, não impede que as condições mínimas de proteção ao trabalho sejam melhorados pelos

27 *Conciliación y arbitraje en los conflictos de trabajo*, 2a. ed., Ginebra, 1987, pp. 175-180.

instrumentos da negociação coletiva, quando a autonomia privada coletiva puder complementar e ampliar o nível resultante das normas imperativas. E a ação neste sentido desenvolvida pelos sindicatos mais expressivos, com a conquista de novos direitos ou ampliação dos impostos por lei, acaba por influenciar os mencionados organismos administrativos ou judiciais para que estendam tais normas ou condições de trabalho a categorias que não teriam força para conquistá-las nos procedimentos da negociação coletiva. O poder normativo ou arbitral constitui, nessa hipótese, um fator de equidade social no conjunto das categorias.

Quando a organização sindical se engrandece em termos nacionais, contando com associações expressivas em todas as atividades, as próprias centrais sindicais geralmente se incumbem de evitar o desnível acentuado entre as condições de trabalho dos diversos setores da economia, especialmente no concernente aos salários. Os acordos neste sentido, firmados na Espanha e na Itália, são eloqüentes exemplos dessa preocupação macroeconômica, posto que os sindicatos de base e as empresas atuam, na negociação coletiva, dentro dos parâmetros prefixados nesses acordos. Assinale-se que, sendo o desnível significativo, a população das regiões mais pobres, nelas incluídos, obviamente, os trabalhadores, é onerada com o custo dos bens produzidos nas regiões industrializadas, que hão de computar as vantagens conquistadas pelos respectivos empregados.

No México, como escreve Néstor de Buen, a composição dos conflitos econômicos se instrumentaliza “en sentencia colectiva, constitutiva de nuevas normas; en rigor: jurisconstitutivas”.²⁸ No Brasil a solução judicial desses dissídios também se dá por sentença normativa, constitutiva de direito novo, porque institui ou revê normas ou condições aplicáveis, *erga omnes*, aos trabalhadores e empregadores representados nos respectivos processos. Mas, na verdade, em tais casos, a sentença normativa, ou coletiva, se equipara ao laudo arbitral: “a decisão judicial resulta extremamente parecida com a arbitragem de direito, com a particularidade de que a decisão é dada por um juiz ou tribunal colegiado que integra o Poder Judiciário”.²⁹

A tramitação desses processos nas juntas de conciliação e arbitramento do México se nos afigura mais adequada do que a referente aos tribunais brasileiros. Naquelas, falhando a conciliação, a

Junta deve designar pelo menos três peritos, para que investiguem os fatos e causas que daram origem ao conflito e *emitam um parecer propondo uma so-*

²⁸ *Derecho procesal del trabajo, cit.*, p. 149.

²⁹ Plá Rodríguez, *op. cit.*, p. 25.

lução. As partes podem, designar peritos para que se associem aos nomeados pela Junta ou para atuarem separadamente. Outorga-se à Junta, de maneira especial, uma faculdade muito ampla de determinar as diligências que julgue convenientes e de exigir informações das autoridades.³⁰

Já no Brasil, esses importantes processos são julgados com o mínimo de instrução, sendo raríssimo a designação de peritos. A única vantagem que vemos no sistema brasileiro é que, se as partes, por consenso, submeterem o caso a árbitro ou árbitros por elas escolhidos, o tribunal do trabalho não poderá conhecer do dissídio coletivo (artigo 114, §§ 1º e 2º, da Constituição).

Cumpre, porém, sublinhar que o apelo à justiça do trabalho para resolver, no Brasil, controvérsias coletivas de caráter econômico está de tal maneira facilitada pelo ordenamento legal vigente, que vem prejudicando, sensivelmente, o êxito da negociação coletiva. Não obstante, centenas de magistrados, professores, procuradores do Ministério Público, advogados e líderes sindicais, reunidos no VI Seminário de Direito Constitucional do Trabalho (São Paulo, novembro de 1992), Consultados sobre o tema, assim se manifestaram:

- 40,48% querem que o actual poder normativo dos tribunais do trabalho seja mantido;
- 28,10% desejam que ele seja alterado em parte;
- 31,42% pretendem sua extinção.

Na palestra que proferimos nessa oportunidade, propuzemos que o ajuizamento do dissídio coletivo econômico na justiça do trabalho só deveria ser admitido: *a)* por acordo das partes envolvidas no conflito; *b)* pelo Ministério Público do Trabalho, em caso de greve em atividade essencial; *c)* após o decurso de X dias de negociação coletiva, com ou sem greve, por qualquer das partes envolvidas.

Com essas restrições, estaremos motivando e fomentando a negociação coletiva, pois o seu malogro resulta, muitas vezes, da facilidade que tem qualquer das partes de obter dos tribunais soluções que, geralmente, estão assentadas nos “precedentes normativos” do Tribunal Superior do Trabalho.

30 Buen, Néstor de, *A solução dos conflitos trabalhistas*, cit., p. 119.