

MAURIZIO LANGARO

O ACESSO À JUSTIÇA TRABALHISTA

**Monografia apresentada para obtenção do
título de bacharel no Curso de Graduação
em Direito, Centro de Ciências Jurídicas,
Universidade Federal de Santa Catarina.
Orientador: Prof. Umberto Grillo**

FLORIANÓPOLIS

1998

DEDICATÓRIA

À minha mãe, meu irmão e meu pai que me fizeram entender o valor do conhecimento.

Meus Agradecimentos

Ao Prof. Umberto Grillo, pela
cordialidade e boa vontade que
demonstrou quando conduzia este
trabalho.

Quem não aplica remédios novos deve esperar novos sofrimentos, pois o tempo é o grande inovador.

Francis Bacon

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	4
1. O ACESSO À JUSTIÇA TRABALHISTA	6
1.1. ACESSO AO JUDICIÁRIO TRABALHISTA.....	8
2. O PROCESSO E O ACESSO À JUSTIÇA	13
2.1. A SÚMULA VINCULANTE	17
2.2. A LIMITAÇÃO DOS RECURSOS PELA ELEVAÇÃO DO VALOR DE ALÇADA.....	21
2.3. A TENTATIVA DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA COMO PRESSUPOSTO DA RECLAMATÓRIA TRABALHISTA.....	23
3. O MODELO DE SOLUÇÃO DE CONFLITOS E DE PROTEÇÃO AOS DIREITOS TRABALHISTAS EM OUTROS PAÍSES	27
3.1. AS RELAÇÕES DE TRABALHO NOS ESTADOS UNIDOS DA AMÉRICA.....	30
3.2. AS RELAÇÕES DE TRABALHO NO JAPÃO.....	33
3.3. AS RELAÇÕES TRABALHISTAS NA UNIÃO EUROPEIA.....	34
3.3.1. <i>RELAÇÕES TRABALHISTAS NA GRÃ-BRETANHA</i>	36
3.3.2. <i>RELAÇÕES TRABALHISTAS NA FRANÇA</i>	39
3.3.3. <i>RELAÇÕES TRABALHISTAS NA ALEMANHA</i>	40
4. A ADOÇÃO DE MEIOS ALTERNATIVOS DE SOLUÇÃO DE DISSÍDIOS TRABALHISTAS NO BRASIL	42
CONSIDERAÇÕES FINAIS	45
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	47

INTRODUÇÃO

O tema deste trabalho monográfico se refere à efetividade dos direitos trabalhistas normatizados frente ao descompasso entre a capacidade do Estado brasileiro de prestar o serviço jurisdicional e o aumento do número de ações reclamationárias trabalhistas.

O sistema corporativo brasileiro de resolução de conflitos individuais de trabalho, criado na década de 40 e mantido até hoje, centralizou na instituição do Judiciário a responsabilidade de garantir o cumprimento dos direitos consagrados na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT); concomitantemente o movimento sindical foi excluído do trato de interesses econômicos dos trabalhadores, sendo relegado à atividade assistencial, a fim de que não houvesse confronto direto entre trabalhadores e a classe patronal.

Este sistema funcionou com aparente eficiência até a década de 70, enquanto se manteve a alienação jurídica popular e a distância entre o Poder Judiciário e a população.

Na década de 80, durante a redemocratização do país, foi se disseminando na sociedade o conceito de cidadania e a visão do Judiciário como um aliado na concretização de direitos antes tidos como mera fantasia escrita.

A partir daquele momento criou-se um problema para o Estado, o exercício da cidadania passou a exigir dos entes públicos uma virtude, a eficiência, que estes não possuíam. Deu-se o embate entre a expectativa dos consumidores dos serviços do Estado, dentre eles os autores de reclamações trabalhistas, e a capacidade estatal de prover-lhes a necessidade.

Dentro deste contexto, o alcance do presente trabalho abrangerá, dentro da área de interesse do Direito do Trabalho, o esgotamento da estrutura atual do Judiciário, bem como formas de dinamizar a jurisdição através de instrumentos jurídicos adequados e as soluções encontradas no direito comparado para a solução dos conflitos individuais trabalhistas.

O objetivo do estudo será a reflexão sobre como dar efetiva proteção aos direitos garantidos pela Constituição da República e pela Consolidação das Leis do Trabalho, para que não se deixe os trabalhadores celetistas ao desabrigo da lei.

1. O ACESSO À JUSTIÇA TRABALHISTA

Inicialmente cabe especificar o sentido dado à expressão *acesso à justiça trabalhista* neste trabalho.

Segundo Horácio Wanderlei RODRIGUES, pode-se interpretar o termo *acesso à justiça* como expressão sinônima de *acesso ao Poder Judiciário* ou como o *acesso a uma determinada ordem de valores e direitos fundamentais para o ser humano*¹.

Tendo em vista os objetivos deste estudo se empregará a expressão *acesso à justiça trabalhista* com o seguinte conceito: *a efetiva reparação dos direitos trabalhistas positivados quando houver a sua violação*.

Em que pese a crítica de José Eduardo FARIA² contra a freqüente associação da palavra *justiça* com a idéia de Poder Judiciário e de direito

¹ RODRIGUES, Horácio Wanderlei. *Acesso à justiça no direito processual brasileiro*. São Paulo: Acadêmica, 1994. p. 28.

² "Responsável pelos conceitos de ciência e do método do conhecimento dominante nas faculdades de direito, a visão lógico-formal procura dar um caráter pseudo-científico à dogmática jurídica, reduzindo a Ciência do direito à ciência da forma normativa. Nesta tentativa de obtenção de "status" científico, o direito é desvinculado tanto da moral como da economia, da política e da sociologia. (...) Estas especificidades do ensino fazem do advogado um simples técnico na aplicação do sistema normativo, que abre mão do questionamento profissional que deveria marcar sua atuação."

positivo, o uso de um conceito absolutamente subjetivo ampliaria sobremaneira o foco de análise, desviando a reflexão sobre o objeto inicial que é a busca de meios para garantir a eficácia do ordenamento trabalhista.

Entretanto seria impossível analisar qualquer tema jurídico livre de convicções ideológicas, ainda mais no direito trabalhista, onde as partes representam interesses sociais antagônicos, e, cuja própria existência é desfavorável às aspirações da classe patronal. Por esta razão o tema será desenvolvido de maneira a considerar o assunto sob a perspectiva dos trabalhadores.

Pode-se vincular o resguardo dos direitos trabalhistas à vários fatores como: a conscientização da população, a atuação dos sindicatos, os mecanismos repressivos das violações normativas e, podemos acrescentar, a situação econômica em que estão ambientadas as relações de trabalho - em períodos de recessão econômica, a falta de opções de emprego leva um maior número de pessoas a submeter-se à condições de trabalho que ignoram direitos consagrados.

Sob o enfoque jurídico pode-se apontar como o fator mais importante para a eficácia dos direitos laborais: a coerção estatal sobre a parte faltosa para que esta cumpra suas obrigações. No entanto esta proteção estará sujeita a outros elementos como a capacitação do Poder Judiciário e a adequação de legislação processual.

1.1. ACESSO AO JUDICIÁRIO TRABALHISTA

O acesso ao Poder Judiciário, que se encontra incluso dentro do conceito de acesso à justiça trabalhista, não se esgota com o protocolo da petição inicial, pois aquele só se completa com a garantia da ampla defesa e do contraditório, além do reconhecimento do direito legítimo por um juízo imparcial e o efetivo cumprimento da decisão judicial.

Para tanto a Constituição Federal assegurou o princípio de acesso à Justiça (art. 5º, XXXIV), obrigou o Estado a prestar assistência jurídica gratuita aos necessitados, criando a Defensoria Pública (arts. 5º, LXXIV, e 134, *caput*, da CF); conferiu às entidades sindicais a legitimidade *ad causam* para pleitear direitos coletivos, difusos e individuais da categoria (art. 8º, III, da CF).

O legislador infra-constitucional facultou ao empregado, que ganhar até dois salários mínimos, o direito postular em juízo com a assistência jurídica do sindicato, recaindo o ônus da sucumbência sobre o empregador se este sair vencido (Lei nº 5.584/70); isentou das custas processuais aqueles que não puderem arcar com os custos judiciais sem prejuízo do sustento próprio ou da família (Lei nº 1.060/50).

Assim sendo, o custo³ para demandar no pretório trabalhista e o problema de representação judicial não representam empecilho para o acesso ao Judiciário.

Enquanto o processo de aprimoramento sócio-político-cultural da população e o advento da Carta Magna de 1988 fomentaram o exercício da cidadania e facilitaram o acesso ao Poder Judiciário, pouco foi alterado na estrutura do Estado e em seus procedimentos, para que este pudesse dar vazão ao aumento de demanda pela prestação jurisdicional, criando-se um "congestionamento" de processos no Judiciário.

O número de ações trabalhistas vem crescendo continuamente e em ritmo acelerado como comprovam as estatísticas do Tribunal Superior do Trabalho:

CRESCIMENTO DO NÚMERO DE AÇÕES TRABALHISTAS EM TODO PAÍS (número de ações protocoladas em cada período)	
Década de 60	3.333.214
Década de 70	4.827.884
Década de 80	9.164.557
De 1990 a 1996	13.535.972
Em 1997 (1º semestre)	1.207.621

Fonte: *home-page* do Tribunal Superior do Trabalho - endereço eletrônico: <http://www.tst.gov.br/ascs/apn.htm>

³ A palavra *custo* no texto se refere às custas processuais e emolumentos. É interessante fazer a distinção pois como muito bem salienta Márcio Túlio Viana: "A justiça [para o empregado], ao invés de ser barata, como dizem, é extremamente cara: custa o preço do emprego" (VIANA, Marco Túlio. *Para salvar a justiça*. R. Genesis. Curitiba: Genesis. p. 54-56. jul. 1996. p. 54).

A dificuldade de acesso ao Poder Judiciário, sua desestruturação e a incompatibilidade da legislação à realidade social, não é fato novo, nem isolado ao caso do Brasil, vários países europeus (especialmente a Itália, França e a Alemanha) padecem do mesmo mal, mesmo mantendo um maior volume de investimentos, em relação ao Brasil, para o aparelhamento do Judiciário. Contudo o problema brasileiro é incomparavelmente maior do que nestes países.

Por exemplo, o National Labor Relations Board dos Estados Unidos acolheu em 1984, cerca de 45.000 casos para julgar a justeza do comportamento das partes no processo de negociação. Todos os Tribunais do Trabalho da França reunidos, receberam no mesmo ano cerca de 50.000 casos referentes a impasses individuais e coletivos. A Alemanha, 62.000 casos [...]. A Justiça do Trabalho, por seu turno, apresentou mais de 1 milhão de casos de disputas individuais e coletivas, nas diversas Juntas e Tribunais (TST, 1984)⁴.

Há quem acredite que a crise é conjuntural devido a falência financeira do Estado, que impede a realização investimentos no Judiciário, bem como em áreas sociais. Mas cresce o número de vozes que reclamam contra o imobilismo do Poder Judiciário, que apesar de seu depauperamento, não tem tomado um posicionamento auto-crítico e construtivo para atender a sociedade com maior qualidade e menor custo.

Não obstante a Justiça do Trabalho representar apenas 1,26% (um vírgula vinte e seis por cento) das despesas da União Federal, o sustento desta máquina judiciária especializada não tem saído a custo módico para o contribuinte.

⁴ PASTORE, José & ZYLBERSTAJN, Hélio. *A administração do conflito trabalhista no Brasil*. São Paulo: Instituto de Pesquisas Econômicas da Faculdade de Economia e Administração da Universidade de São Paulo (IPE-USP). 1987. p. 101.

Considerando que a quantia destinada ao Poder Judiciário Trabalhista no orçamento da União Federal para o ano de 1997⁵ foi de R\$ 2.359.887.000,00, e que o número de processos julgados em todos os órgãos da Justiça Trabalhista no ano de 1997⁶ foi de 2.421.235 processos; conclui-se, pela divisão do valor do orçamento trabalhista pelo número de processos sentenciados, que o custo por processo julgado é de R\$ 974,66 (novecentos e setenta e quatro reais e sessenta e seis centavos) - é provável que a média dos valores em litígio nas reclamações trabalhistas não atinja este valor.

Incabível exigir do Poder Judiciário a eficiência de uma empresa privada, pois distintas são suas funções e características, mas na crítica ao Poder Judiciário não poderia deixar de ser lembrada a necessidade de uma administração mais racional dos recursos públicos, principalmente neste país carente.

A situação torna-se mais precária com o utilização procrastinatória dos recursos. Mesmo tendo o legislador reduzido o número de espécies de recursos e tornado irrecorríveis as decisões proferidas, pelas Juntas de Conciliação e Julgamento, nos processos cujo valor da causa não ultrapasse dois salários-mínimos (Lei nº 5.584, de 26-6-1970), o exercício excessivo do direito de impugnação pelas partes (especialmente pela classe patronal) tem retardado o andamento dos processos.

⁵ Dado obtido na *home-page* do Ministério do Planejamento e Orçamento - endereço eletrônico: <http://www.seplan.gov.br/sof/Princ.Agreg.htm>.

⁶ Dado obtido na *home-page* do Tribunal Superior do Trabalho - endereço eletrônico: <http://www.tst.gov.br/ascspn.htm>.

Pode-se dizer com segurança que a maior preocupação sobre a atuação do Poder Judiciário Trabalhista consiste na celeridade processual. Pode-se argumentar que é uma simplificação extremada colocar em relevo apenas a demora na satisfação do direito. Mas esta é uma questão básica no direito processual trabalhista pois na maioria das vezes, as ações tratam de quantias para atender necessidades básicas do trabalhador (geralmente desempregado) e de sua família, e se esta quantia demorar a chegar não haverá mais tempo de evitar a fome que já se passou.

Certamente se a proteção dada ao direito operário fosse eficiente a questão da celeridade processual estaria superada ou teria menor importância, emergindo a necessidade de discussão de temas mais complexos; "mas de pouco adiantará assegurar o exercício teórico do direito de ação, ou estudar-lhe doutrinariamente a extensão e a eficácia, se o ordenamento jurídico não proporcionar meios hábeis à obtenção da sentença em tempo razoável. Manter os litigantes à espera da sentença por mil e uma noites é forma indireta de lhes denegar a justiça."⁷

⁷ ARAGÃO, Egas Dirceu Moniz de *apud* RODRIGUES, Horácio Wanderlei. *op. cit.*, p. 44.

2. O PROCESSO E O ACESSO À JUSTIÇA

Sendo necessário dar maior agilidade à prestação jurisdicional devido a sua grande demanda pelos trabalhadores, muito se tem discutido em torno de modificações no direito processual, a fim de que seja definitivamente garantido o acesso à justiça.

Porém, não é um desejo unânime dos operadores jurídicos que se efetuem alterações na legislação processual. Em defesa ao direito processual vigente está, dentre outros, o jurisconsulto José Carlos Barbosa MOREIRA, segundo o qual está havendo um desmedido ataque ao formalismo processual⁸.

O caos judiciário não é fruto da inoperância da legislação vigente, mas sim do aumento do número de demandas⁹ e do despreparo dos

⁸ MOREIRA, José Carlos Barbosa. *Efetividade do processo e técnica processual*. R. da Procuradoria Geral do Estado de São Paulo nº 42. São Paulo: PGESP, n. 42, dez. 1994. p. 149-163.

⁹ "O defeito do processo trabalhista, da lentidão da jurisdição trabalhista, não está em seu Código de Processo, que é a CLT ou em seu subsidiário, o CPC. Está no enorme volume físico de causas que lhe é despejado." (CARRION, Valentin. *A CLT processual e a celeridade*. R. de Direito do Trabalho. São Paulo: RT, n. 85, mar 1994. p. 48)

operadores do direito¹⁰, que criticam a legislação processual antes mesmo de estarem preparados para bem aplicá-la.

Para José Carlos Barbosa MOREIRA os que propõem a renovação do Direito Processual querem descartar, junto com as velhas normas, anos de experiência na manipulação das mesmas, que possibilitaram um valioso desenvolvimento doutrinário e a consolidação da jurisprudência¹¹. Ao contrário da expectativa geral, completa o doutrinador, a mudança radical das leis processuais irá sobrecarregar ainda mais o Judiciário, com recursos relativos à interpretação e à constitucionalidade das novas normas¹².

Muitas das possibilidades de agilização do Judiciário dentro do que dispõe a legislação processual vigente, ou em suas lacunas, estão relegadas ao esquecimento. Dentre elas podemos citar:

¹⁰ "Inútil ter boas leis de processo se se tem uma má organização judiciária ou juízes insuficientes, enquanto juízes de largo conhecimento jurídico podem acomodar-se a um processo medíocre" (RENÉ MOREL *apud* FIGUEIRA JÚNIOR, Joel Dias. *O acesso ao Poder Judiciário*. Jurisprudência Catarinense. Florianópolis: TJSC, n. 68, 1. sem. 1992, p. 41).

¹¹ "Muita razão tinha Chesterton quando advertia que o homem pode enxergar mais longe se subir aos ombros dos que vieram antes. A abertura de novos horizontes e a penetração de outras luzes, de que hoje nos beneficiamos, não nos hão de tornar menos sensíveis à permanente importância do trabalho que já encontramos realizado, ou iniciado. Uma coisa é a retificação de rumos; outra, o desprezo ou o esquecimento das descobertas com que nos enriqueceu o percurso vencido. Aquela constitui necessidade imperiosa de tempos em tempos; esta se resolve com exercício infantil de rebeldia e dissipação. Renegar a técnica decididamente não é o melhor caminho para fazer avançar a nossa ciência, nem para converter o avanço científico em fermento da Justiça." (MOREIRA, José Carlos Barbosa. *Op. cit.*, p. 156)

¹² "Deficiências técnicas na formulação da norma acarretam dúvidas e controvérsias hermenêuticas de que costumam alimentar-se incidentes processuais, como o da uniformização de jurisprudência e o da declaração de inconstitucionalidade, e concorrem para multiplicar os recursos destinados à revisão *in iure*, como o especial e o extraordinário. Não é preciso sublinhar a gravidade dos prejuízos que daí decorrem para a causa da efetividade. Não se trata apenas do prolongamento excessivo deste ou daquele pleito: a sobrecarga de trabalho que tudo isso atira sobre os órgãos judiciais, designadamente sobre os tribunais superiores, afeta por força a qualidade do produto, sacrificando a curiosidade intelectual e a reflexão madura à pressão das disputas intermináveis e afogando no pantanal da rotina quaisquer esperanças de desenvolvimento jurisprudencial. (*Ibidem.*, p. 157)

a) a faculdade de simplificar a fundamentação nas sentenças e acórdãos, economizando assim o precioso tempo de seus redatores¹³.

Todavia, constatamos na prática a prolação de sentenças longuíssimas, com relatórios intermináveis, com múltiplas citações doutrinárias e jurisprudenciais e, por outro lado, com pouca fundamentação de caráter pessoal, ou seja, suas próprias e claras convicções. O juiz tem se transformado muito mais num compilador de fontes informativas do que num intérprete e aplicador da norma abstrata¹⁴.

b) a aplicação do disposto no art. 849 da CLT, que impõe a exigência de que a audiência de instrução e julgamento seja contínua (o que na prática raramente acontece¹⁵), a não ser que por motivo de *força maior* não seja possível concluí-la no mesmo dia. Pode-se imaginar o quanto é exaustivo ao magistrado a aplicação desta regra, mas a protelação da decisão final, para uma segunda audiência que poderá realizar-se meses depois, é o argumento mais eficaz para levar a maioria dos reclamantes desempregados a aceitarem a conciliação na primeira audiência com a renúncia¹⁶ parcial dos direitos pleiteados.

¹³ Raimundo Simão de Melo vai além do intento de uma fundamentação concisa: propõe modificação legislativa para que se faculte ao juiz nos casos em que a sentença recorrida seja mantida, pelos seus próprios fundamentos: "a confirmação desta, por mera declaração sucinta, sem necessidade de elaboração de acórdão fundamentado, quando, além de tudo e em muitos casos, o relator, que concorda *in totum* com a sentença atacada, tem de fazer até um certo malabarismo, procurando sinônimos para não repetir os próprios termos usados pelo juízo de primeira instância". (MELO, Raimundo Simão de. *O agravamento dos conflitos trabalhistas e a demora da prestação jurisdicional: algumas causas e soluções*. R. Genesis. Curitiba: Genesis, v. 10, n. 60, dez. 1997, p. 792-793)

¹⁴ FIGUEIRA JÚNIOR, Joel Dias. *Op. cit.*, p. 45.

¹⁵ CARRION, Valentin. *Op. cit.*, p. 47.

¹⁶ Não deixa de ser um contra-senso jurídico não dar ao trabalhador a liberdade de refutar os direitos que a lei lhe assegura no momento da contratação, mas possibilitar a sua renúncia ante os olhos do Poder Judiciário.

c) a criação de Secretarias de Execução Integradas¹⁷, com competência exclusiva para promover a execução das sentenças em comarcas com várias Juntas, cuja finalidade é fomentar a especialização e conseqüente maior produtividade de funcionários e juízes¹⁸. As vantagens mencionadas por Catia Lungov Fontana são as seguintes:

- c.1) deslocam-se os funcionários melhor qualificados tecnicamente para atuar nesses juízos auxiliares de execução, de modo a dar tratamento mais célere ao processo;
- c.2.) a distribuição dos oficiais de justiça se faz em número menor de órgãos, de modo que cada secretaria de execução conte com maior número de oficiais, sendo seu serviço organizado por zonas geográficas, de modo a permitir que cada um deles dê cumprimento de um maior número de mandados;
- c.3) o juiz auxiliar de execução, pela própria especialização de sua atuação, tem melhores condições de detectar e evitar medidas procrastinatórias;
- c.4) os funcionários, em especial os oficiais de justiça, contam com uma supervisão e orientação mais efetiva do juiz auxiliar de execução, já que este se dedica especificamente a esse mister;
- c.5) a centralização da execução em alguns poucos órgãos jurisdicionais propicia um direcionamento e uma uniformização de procedimentos, o que leva a uma resposta mais rápida ao comando da sentença que se executa.¹⁹

¹⁷ Esta experiência foi concretizada, em caráter experimental, pelo TRT da 2ª Região, na comarca de Osasco.

¹⁸ Nestes órgãos trabalham juízes substitutos em auxílio às Juntas de Conciliação e Julgamento, conforme o art. 656 e seus parágrafos, da CLT. Apesar dos atos que impulsionam a execução serem praticados em local diverso, os processos continuam vinculados formalmente às Juntas de origem, em razão do disposto no art. 877 da CLT.

¹⁹ FONTANA, Catia Lugov. *A agilização da execução trabalhista*. R. de Direito do Trabalho. São Paulo: RT, n. 92, dez. 1995, p. 12.

2.1. A SÚMULA VINCULANTE

O aumento da demanda pela prestação jurisdicional somada ao hábito do Estado brasileiro de praticar atos administrativos e criar legislações de discutível constitucionalidade²⁰, vem sobrecarregando o Judiciário com demandas idênticas em seus pedidos e suas causas de pedir²¹.

Visto que cada magistrado possui um conjunto de valores morais individualizado e que suas convicções pessoais servem como critério de auferição do justo e do verdadeiro, se tem como resultado que o Judiciário aplica soluções diversas para casos idênticos.

Este fato tem prejudicado a imagem do Poder Judiciário, pois a população em geral não compreende esta desigualdade de tratamento, confundindo-a com injustiça, além do que induz as partes a recorrerem aos Tribunais, que respondem pela tarefa de uniformização da jurisprudência.

Em 1963, através de emenda ao Regimento Interno do STF, foi introduzida no Brasil a denominada "súmula"²² de jurisprudência

²⁰ RODRIGUES, Horácio Wanderlei. *Op. cit.*, p. 49.

²¹ Pode-se citar as Medidas Provisórias, posteriormente transformadas em lei, que sustaram o pagamento dos reajustes de recomposição salarial, em decorrência dos Planos "Bresser" (IPC de junho de 1987), "Verão" (URP de fevereiro de 1989) e "Collor" (IPC de março de 1990), acarretando uma quantidade extraordinária de reclamações trabalhistas.

²² "Em dois sentidos se tem empregado a palavra súmula no direito positivo brasileiro: no primeiro, tem-se a súmula como sendo o resumo de um julgado, enunciado formalmente pelo órgão

predominante do Supremo Tribunal Federal", sem natureza impositiva, com o objetivo de consolidar a jurisprudência sobre questões julgadas frequentemente, facilitando o trabalho de advogados e Tribunais, e de proporcionar igual tratamento à causas sobre a mesma matéria.

Visando reduzir o excesso de trabalho nos Tribunais, há defensores de reformas contundentes no Judiciário, como o uso da "súmula vinculante". O efeito vinculante, aliás, não seria novidade no atual ordenamento normativo brasileiro, pois ele já é uma realidade desde a instituição da ação declaratória de constitucionalidade²³.

Com o objetivo de concretizar o projeto da súmula vinculante está em tramitação na Câmara dos Deputados proposta de emenda constitucional, de autoria do Deputado Jairo Carneiro, cujo art. 98 do seu Substitutivo tem a seguinte redação:

Art. 98. O STF, sem prejuízo do disposto no art. 107, § 2º, e os Tribunais Superiores, após decisões reiteradas da questão e mediante o voto de três quintos dos seus membros, poderão editar súmula com efeito vinculante em relação aos demais órgãos do Poder Judiciário submetidos a sua jurisdição e à administração pública direta e indireta, da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, bem como proceder a sua revisão ou cancelamento.

§ 1º A súmula vinculante terá por objeto a validade, a interpretação e a eficácia de normas determinadas, acerca das quais haja controvérsia atual entre órgãos judiciários ou entre esses e a administração pública que acarrete grave insegurança jurídica e relevante multiplicação de processos sobre questão idêntica.

jugador; no segundo, constitui ela o resumo de uma tendência jurisprudencial adotada, predominantemente, por determinado tribunal sobre matéria específica, sendo enunciada em forma legalmente definida e publicada em número de ordem." (ROCHA, Cármen Lúcia Antunes. *Sobre a súmula vinculante*. R. de Informação Legislativa, Brasília: Senado Federal, n. 133, jan/mar. 1997. p. 52)

²³ "O reconhecimento da constitucionalidade pelo STF da denominada 'ação direta de constitucionalidade' abre um precedente de modernização. A firmeza no trato das Súmulas dos Tribunais Superiores é outro, apesar das ressalvas que despertam em muitos." (CARRION, Valentin. *Op. cit.*, p. 50)

§ 2º. A aprovação, alteração ou cancelamento da súmula poderão ocorrer de ofício ou por proposta de qualquer Tribunal competente na matéria; pelo Ministério Público da União ou dos Estados; pela União, os Estados ou o Distrito Federal; pelo Conselho Federal da OAB e pela entidade máxima representativa da Magistratura nacional, reconhecida pelo STF.

§ 3º. Do ato administrativo ou decisão judicial que contrariar a súmula vinculante aplicável ou que indevidamente a aplicar, caberá reclamação para o Tribunal que a houver editado, o qual, julgando-a procedente, anulará o ato administrativo ou cassará a decisão judicial reclamada e determinará que outra seja proferida com ou sem a aplicação da súmula, conforme o caso.

§ 4º. O reiterado descumprimento de súmula com efeito vinculante ou a desobediência às decisões de que tratam o parágrafo anterior e o parágrafo 2º do art. 106, configurará crime de responsabilidade para o agente político e acarretará a perda do cargo para o agente da Administração, sem prejuízo de outras sanções.

Em resumo, este projeto define que o STF e os Tribunais Superiores poderão publicar súmulas cujo conteúdo deverá obrigatoriamente ser seguido pela administração pública, tribunais e juízes de 1ª instância.

Contudo há vários argumentos contrários a implantação da súmula vinculante, como:

a) a capacidade da futura súmula de modificar, restringir ou ampliar o significado da lei, o que poderia excluir da norma a intenção original do legislador e impor à sociedade uma "nova norma". Um sério dano à harmonia e à independência dos Três Poderes, pois se estaria outorgando aos Tribunais Superiores uma condição de "legislador paralelo" e ao Supremo Tribunal Federal a condição de poder constituinte reformador.

b) ficariam prejudicados os princípios da livre convicção do juiz e de independência dos magistrados²⁴.

²⁴ "A inarredável aporia dessa posição deriva de uma pesquisa sobre o 'perfil do magistrado brasileiro', cujo resultado, no que interessa neste momento, foi o seguinte: 66,6% dos magistrados

c) a rigidez da jurisprudência não seria um bem, nem seria viável, devido ao processo de transformação da sociedade e do direito.

Dentre os argumentos favoráveis à adoção do efeito vinculante, além de favorecer a celeridade processual, estão os seguintes:

a) o projeto apresentado pelo Deputado Jairo Carneiro, garante a participação ágil e democrática de vários setores da sociedade (Ordem dos Advogados, Associação dos Magistrados, Tribunais, etc.) no controle das súmulas, conferindo a eles a capacidade de propor sua modificação ou cancelamento.

b) a independência dos magistrados não é uma garantia dada aos mesmos, mas à sociedade e em função dela este princípio pode ser restringido ou ampliado.

c) "consolidar julgados reiteradamente discutidos pelo órgão ápice do Poder Judiciário não pode ser confundido com atividade anômala."²⁵

Diante do conflito de opiniões o jurista Luiz Flávio GOMES²⁶ propõe um atenuamento do uso das súmulas. No seu entendimento as súmulas deveriam ter a capacidade de impedir a admissibilidade de determinados recursos para os Tribunais Superiores. Caso a decisão a que se visa reformar estivesse de acordo com o enunciado da súmula do Tribunal *ad quem*, o juízo *a quo* não admitiria a subida do recurso. Esta

afirmaram que a súmula vinculante afeta a independência do juiz em sua interpretação das leis e em sua aplicação: 65,23%. no entanto, entenderam que ela 'garante mais velocidade e, portanto, maior racionalização do Judiciário'" (GOMES, Luiz Flávio. *Súmulas vinculantes e independência judicial*. R. dos Tribunais. São Paulo: RT, v. 86, n. 739, maio 1997, p. 15).

²⁵ CARVALHO, Ivan Lira de. *Decisões vinculantes*. R. dos Tribunais. São Paulo: RT, n. 745, nov. 1997, p. 55.

²⁶ Cf. GOMES, Luiz Flávio. *Op. cit.* p. 11-42.

proposta possui as vantagens de não tolher a independência da magistratura, nem a harmonia entre os três poderes, além de não ser necessária emenda constitucional para sua implantação; contudo seus benefícios na Justiça do Trabalho seriam exíguos, pois diminuiria apenas a quantidade de processos a serem apreciados pelos Tribunais Superiores, e mesmo assim seus resultados não seriam sensíveis pois já há regra muito semelhante no art. 896 da CLT, que permite ao Ministro Relator não conhecer do recurso quando as razões recursais contrariarem súmula do TST.

2.2. A LIMITAÇÃO DOS RECURSOS PELA ELEVAÇÃO DO VALOR DE ALÇADA

Segundo o artigo 2º e parágrafos, da Lei 5.584/70, não caberá recurso, salvo em caso de matéria constitucional, em ação cujo valor dado à causa seja inferior a dois salários mínimos na data da proposição da ação.

Considerando-se que a verba pleiteada geralmente possui caráter alimentar, o prejuízo da demora da solução do litígio para o trabalhador²⁷ e o custo do processamento de um recurso para o erário, surge a discussão

²⁷ Segundo Júlio Bernardo do Carmo "É do interesse da comunidade jurídica que as causas de valor ínfimo sejam irrecorríveis, máxime na esfera laboral, onde o direito do recurso ilimitado aniquilaria o caráter alimentar dos salários, deixando à míngua o assalariado, enquanto o processo tramitasse, indolente e indiferente, pelas vias recursais." (MELO, Raimundo Simão de. *Op. cit.*, p. 792)

se o valor de alçada não estará sendo mantido a uma quantia excessivamente reduzida²⁸, abrindo a possibilidade para uma quantidade enorme de recursos em ações de pequeno valor.

A fixação de um valor de alçada para limitação do acesso ao duplo grau de jurisdição é, sem sombra de dúvida, uma das diversas alternativas disponíveis para, em tese, alcançar o desafogamento parcial dos tribunais. A utilização desta ou de outras fórmulas deve passar por um juízo de conveniência e licitude, ressaltando-se a dimensão constitucional do problema, eis que podem vir a ser tangenciados valores fundamentais protegidos pela nossa Constituição²⁹.

Os valores fundamentais da Constituição seriam os princípios da inafastabilidade do Poder Judiciário, da ampla defesa e do duplo grau de jurisdição, tratados em seu art. 5º, incisos XXXV e LV.

Entretanto o colendo TST entende que preceitos que garantem a ampla defesa e o duplo grau de jurisdição estão sujeitos a regulamentação do legislador infra-constitucional, conforme o entendimento exposto no Precedente nº 11, da SDI, nos seguintes termos: "Alçada. Vinculação ao salário-mínimo. Recorribilidade. O art. 5º, inc. LV e o art. 7º, inc. IV, da CF/88 não revogaram o art. 2º, § 4º, da Lei 5.584/70."

Quanto a inafastabilidade do Poder Judiciário, que garante a revisão pela Justiça dos atos de particulares e dos agentes públicos, inclusive magistrados, a doutrina tem tratado de restringi-lo³⁰ pela aplicação do

²⁸ Na Lei nº 9.099/95, que trata dos Juizados Especiais de Pequenas Causas, são consideradas "pequenas causas" aquelas cujo valor dado ao pedido é inferior a 40 salários-mínimos.

²⁹ SARLET, Ingo Wolfgang. *Valor de alçada e limitação do acesso ao duplo grau de jurisdição*. R. de Informação Legislativa. Brasília: Senado Federal, n. 131, jul/set 1996. p. 28.

³⁰ "O ponto de partida deverá ser a constatação de que nenhum direito fundamental consagrado na Constituição se encontra imune a restrições, mesmo que se trate de direito que não se

princípio da razoabilidade, caso contrário não haveria modo de impedir que em todas as ações houvesse recursos até o STF.

Aqui, cabe lembrar que a segurança jurídica, assim como a própria celeridade e eficiência da Justiça constituem, sem sombra de dúvidas, a outra face da moeda dos direitos de ampla defesa e do acesso à justiça. Mais do que isso, revelam-se condição importante para a consecução da finalidade da norma que garante o acesso à Justiça e à proteção judiciária.³¹

Acrescenta ainda Ingo Wolfgang SARLET que o valor de alçada, para manter a restrição recursal dentro dos limites da constitucionalidade, não pode ser definido arbitrariamente, mas deve obedecer o critério da *proporcionalidade*, que se baseia em três requisitos:

a) a necessidade da restrição, ou seja, a utilização do meio menos gravoso (aquele que menos limita a liberdade); b) a sua pertinência (adequação), no sentido da sua possibilidade de atingir o resultado almejado; e c) a proporcionalidade em sentido estrito, que outra coisa não quer dizer senão a observância do equilíbrio na relação entre o meio e o fim. Ademais, apenas uma finalidade constitucionalmente legítima autoriza uma restrição a um determinado direito fundamental.³²

2.3. A TENTATIVA DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA COMO PRESSUPOSTO DA RECLAMATÓRIA TRABALHISTA

É de conhecimento geral que grande parte das demandas trabalhistas são resolvidas através da conciliação das partes. Roberto FREITAS

encontra sob a reserva (simples ou qualificada) de lei, isto é, que não pode ser objeto de restrições pelo legislador ordinário" (*Ibidem.* p. 25).

³¹ *Ibidem.* p. 26.

FILHO realizando pesquisa de campo em cinco Juntas do Estado de São Paulo, constatou que 63,5% (sessenta e três virgula cinco por cento) das duzentas e vinte oito ações trabalhistas analisadas se extinguíram por ter-se realizado acordo³³.

Para alguns juristas como Valentim CARRION³⁴, José Ajuricaba da COSTA E SILVA³⁵, Arnaldo SÜSSEKIND³⁶ e Octávio Bueno MAGANO³⁷, para dar maior agilidade à prestação jurisdicional, faz-se necessária uma reformulação do papel do juiz de primeira instância com o

³² *Ibidem*, p. 25-26.

³³ FREITAS FILHO, *A flexibilização da legalidade nas práticas conciliatórias na Justiça do Trabalho*. R. de Informação Legislativa. Brasília: Senado Federal, n. 133, jan/mar. 1997. p. 266-267.

³⁴ "O Colégio de Presidente e Corregedores dos Tribunais Regionais do País debateu e elaborou um projeto permitindo a cada TRT do País, de acordo com as peculiaridades e necessidades de cada localidade, o credenciamento de órgãos de Conciliação e Arbitragem extrajudiciais. Seria condição para propor ação ter passado por algum desses órgãos. A própria petição inicial do advogado ou a simples indicação das reivindicações seria suficiente; se em trinta dias não houvesse acordo, automaticamente poderia dar-se o ajuizamento. Nenhuma burocracia, nenhum cabide de emprego, nenhuma despesa para a União. Poderiam ser credenciadas as comissões intersindicais, as CIPAS, as comissões de fábrica, postos do Ministério do Trabalho, os juizes classistas, etc. etc. A importância da conciliação como expressão da participação dos interessados na solução dos litígios pertence ao mundo moderno do Direito Processual. A conciliação é um ato participativo da sociedade e é superior à sentença, que é heterônoma e portanto, estranha. Os processualistas hoje reúnem-se não tanto para descobrir novos conceitos de alguns institutos, mas para propor meios de efetividade à Justiça" (CARRION, Valentin. *Op. cit.*, p. 49)

³⁵ "[...] condicionando, a exemplo do que já existe para os dissídios coletivos, o ajuizamento dos dissídios individuais à prévia tentativa de conciliação ou arbitragem extrajudicial, o que poderia ser feito por meio de órgãos como o 'Advisory Conciliation and Arbitration Service (ACAS)' da Grã-Bretanha, ou a Comissão de Relações Trabalhistas, do Japão, para falar somente daqueles de que tenho notícia, e aos quais me refiro apenas a título exemplificativo e não para apontar como modelo a ser seguido" (SILVA, José Ajuricaba da Costa. *Obstáculos à justiça do trabalho e à sua função de instrumento do desenvolvimento social*. R. do Tribunal Superior do Trabalho, Brasília: LTr, v. 63, 1994, p.23-24)

³⁶ SÜSSEKIND, Arnaldo. *A justiça do trabalho 55 anos depois*. R. LTr, São Paulo: LTr, vol. 60, nº 7, jul. 1996, p. 878-879.

³⁷ "Muito mais sábio teria sido o legislador, se ao invés de subverter o processo trabalhista, como o fez com a edição da Lei 9.022/95, houvesse dado realce aos mecanismos de auto-composição, exigindo a exaustão das tentativas de acordo ou arbitragem, como condição prévia do ingresso em juízo." (MAGANO, Otávio Bueno. *Conciliação*. R. de Direito do Trabalho, São Paulo: RT, v. 90, n. 06, jun. 1995, p. 28)

objetivo de poupá-lo da tarefa de conciliador³⁸, deixando-o livre para empreender esforços na atividade jurisdicional *stricto sensu*, que é valorativa e decisória. Assim sendo, os mesmos processualistas propõem procedimentos prévios de mediação a serem realizados pelo Ministério do Trabalho ou pelas entidades sindicais³⁹, que seriam pressupostos para a propositura de qualquer ação trabalhista. Medida similar já foi adotada na Argentina⁴⁰, através da Lei nº 25.573/95, cujo artigo 1º estabelece:

Intitui-se em caráter obrigatório a mediação prévia a todos os juízos, esta que será regida pelas disposições da presente lei. Este procedimento promoverá a comunicação direta entre as partes para a solução extrajudicial da controvérsia. As partes ficarão isentas do cumprimento deste trâmite se provarem que, antes do início da causa, existiu mediação perante os mediadores registrados pelo Ministério da Justiça.

Tal exigência já é realidade para os dissídios coletivos, conforme o item I da Instrução Normativa nº 4, de 8.6.93, do c. TST, e o § 2º do art.

³⁸ Não se trata de excluir das funções do juiz trabalhista a promoção da auto-composição para solução do litígio, o que seria impossível, pois o art. 114. *caput*, da CF define que *compete à Justiça do Trabalho conciliar e julgar os dissídios individuais e coletivos entre trabalhadores e empregadores*. O que se sustenta é a tese de estimular a conciliação antes que o trabalhador provoque o Judiciário.

³⁹ "A presente seção tem por objeto expor os princípios e fundamentos da experiência alternativa de solução extrajudicial de conflito adotada pelos Sindicatos Rurais de Patrocínio, com participação, apoio e incentivo da JCJ local, consistente na institucionalização da mediação e arbitragem voluntária, com supedâneo nos princípios da autonomia privada, da livre associação e da negociação coletiva. Trata-se da constituição do Núcleo Intersindical de Conciliação Trabalhista Rural de Patrocínio pelos sindicatos das categorias econômica e profissional locais, pessoa jurídica de direito privado, sem fins lucrativos, de caráter suprasindical e composição paritária, criado sob o registro número 233, do Cartório do 1º Ofício de Patrocínio/MG, cujo Estatuto foi recepcionado por Convenção Coletiva, de modo a assegurar-lhe natureza e efeitos de norma coletiva. De fato, a criação do NICTRP atende a interesses coletivos e individuais dos integrantes das categorias representadas pelos Sindicatos signatários, quando se busca maior conscientização e esclarecimentos dos trabalhadores e empregadores, fortalecimento da assistência rescisória (art. 477/CLT), valorização da negociação coletiva e solução de conflitos individuais do trabalho, através da institucionalização autônoma e coletiva de mecanismos alternativos de solução de conflitos". (VASCONCELOS, Antônio Gomes de. *Os sindicatos como agentes de transformação das relações de trabalho e da administração da justiça no campo e na cidade*. R. Genesis. Curitiba: Genesis, out. 1997, p. 465-466)

⁴⁰ MELO, Raimundo Simão de. *Op. cit.*, p. 788.

114, da CF, que subordinam o ajuizamento de dissídios coletivos à prévia tentativa de negociação ou arbitragem.

Evidentemente o acesso aos órgãos mediadores não deve ser obstado em razão do seu custo, da sua demora ou por outros obstáculos burocráticos, para que não se configure afronta ao princípio de inafastabilidade do Poder Judiciário, assegurado no art. 5º, XXXV, da CF.

3. O MODELO DE SOLUÇÃO DE CONFLITOS E DE PROTEÇÃO AOS DIREITOS TRABALHISTAS EM OUTROS PAÍSES

Renascido na década de 80, a teoria liberal do Estado-mínimo vem ganhando espaço na mídia e nas ações governamentais, com o novo nome de *neo-liberalismo*. Segundo a concepção do neo-liberalismo deve-se colocar limites à atuação do Estado para que este não prejudique a autonomia da vontade e a liberdade de seus cidadãos em assuntos que não sejam estritamente públicos. Conforme o liberalismo, não faltaria apenas legitimidade do Estado para dirigir os assuntos da atividade privada, mas também lhe faltaria capacidade para fazer frente aos desafios da concorrência e da modernização.

Com o predomínio da teoria neo-liberal em âmbito mundial, tem-se considerado a forte presença estatal nas relações trabalhistas um estorvo para modernização do sistema produtivo, visto que o direito estatal atentaria contra a competitividade do produto nacional no mercado externo e interno.

Como ensina Edson Braz da SILVA, "para o pensamento liberal, patrões e empregados seriam detentores da mesma capacidade negocial e teriam plena condição de solucionar seus problemas relativos às relações de trabalho"⁴¹.

Em vista do que se acaba de expor vários países - como os Estados Unidos, o Japão, a Grã-Bretanha, a França e a Alemanha - optaram pela flexibilização^{42 43} das normas trabalhistas, passando muitos direitos a serem garantidos não pela via da normatização estatal, mas por convenções⁴⁴, contratos⁴⁵ e acordos coletivos⁴⁶ entre empresas ou sindicatos patronais e sindicatos obreiros.

⁴¹ SILVA, Edson Braz da. *Flexibilização do direito do trabalho. Modernidade ou barbárie?* R. Genesis, Curitiba: Genesis, fev. 1997. p. 153.

⁴² "Flexibilizar o Direito do Trabalho nada mais é do que violentá-lo. Postura crítica é de ser adotada quanto aos movimentos importados do Primeiro Mundo, de inspiração nitidamente neoliberal, que visam, sob o pretexto de 'modernizar' o Direito do Trabalho flexibilizando-o, a mutilá-lo, ferindo-o de morte. Em última instância, são movimentos que, ao invés de dirigirem-se no sentido do aprimoramento das relações sociais com base na equidade, transferem (e não distribuem) riquezas. A defesa intransigente das conquistas positivadas, reafirmando-se os princípios próprios do Direito do Trabalho, é uma necessidade para que retrocessos sejam evitados" (BIAVASCHI, Magda Barros. *Direito do trabalho: um direito comprometido com a justiça*. In: ARRUDA JÚNIOR, Edmundo Lima de (org). *Lições de direito alternativo do trabalho*. São Paulo: Acadêmica, 1993. p. 48)

⁴³ "É comum ouvir-se, não raro em clima de palanque, que a reforma na lei trabalhista, reduzindo ingerência estatal e enfatizando o diálogo social, visa desproteger o trabalhador. Georges Scelle, evocado por dois eminentes juristas brasileiros, refuta esta afirmação. Segadas Vianna, após gizar que 'a intervenção do Estado não levava a resultados duradouros', endossou o sentido evolutivo do Direito do Trabalho no seguinte vaticínio de Georges Scelle: 'no princípio foi a lei do patrão: hoje é a lei do Estado: no futuro será a lei das partes'" (TEIXEIRA FILHO, João de Lima. *A modernização da relação de trabalho através da negociação coletiva*. In: ----- (coord.). *A modernização da legislação do trabalho*. São Paulo: LTr. 1994. p. 25)

⁴⁴ Segundo a definição do art. 611 da CLT, convenção coletiva é "um acordo de caráter normativo, pelo qual dois ou mais sindicatos representativos de categorias econômicas e profissionais estipulam condições de trabalho aplicáveis, no âmbito das respectivas representações, às relações individuais de trabalho".

⁴⁵ Consoante a Exposição de Motivos do Anteprojeto de Lei de Relações Coletivas do Trabalho, contrato coletivo "é um instrumento normativo, resultado de uma negociação de âmbito nacional, em um ou mais de um setor econômico. Estão legitimadas para a negociação as Centrais, Confederações e as Federações Nacionais, de trabalhadores ou patronais". (Cf. BERTOLIN, Patricia Tuma Martins. *Reformulação do processo do trabalho*. São Paulo: LTr. 1996. p. 37)

Concomitantemente os mesmos países "desjudiciaram" a solução dos conflitos trabalhistas através da auto-composição, da mediação e da arbitragem.

Como ilustra Antônio Gomes de VASCONCELOS:

É também necessário e urgente que sejam adotados mecanismos extrajudiciais para solução de conflitos trabalhistas menos complexos, com a conseqüente desjudiciarização destes conflitos. Tais meios alternativos, no campo trabalhista, tornam-se viáveis se encampados e implantados pelos próprios sindicatos representantes das categorias onde se verificam os conflitos. Diversas são as razões que recomendam a proposição aqui externada:

- a) os sindicatos têm amplo conhecimento das questões trabalhistas afetas às categorias que representam;
- b) têm por prerrogativa o exercício do princípio da autonomia coletiva, expresso na possibilidade de edição de normas coletivas vinculativas dos integrantes das categorias por eles representadas;
- c) como corolários do item anterior, podem os sindicatos editar normas coletivas instituidoras de procedimentos extrajudiciais de solução de conflitos;
- d) podem prestar efetiva assistência sindical, rescisória ou não, por ocasião de acertos de pendências entre os integrantes das respectivas categorias, e, assim, prevenir litígios;
- e) tais serviços (prevenção e solução extrajudiciais de litígios) serão prestados sem ônus, principalmente, para os trabalhadores, porquanto a respectiva contraprestação já está inserta nas contribuições sindicais cobradas dos integrantes das categorias ou associados das entidades sindicais.

[...]

Poderão ainda viabilizar uma Justiça ágil e eficiente, na medida em que esta fique reservada para questões mais complexas e que não lograram solução pela via alternativa.

Os mecanismos alternativos extrajudiciais adotados no mundo civilizado e mais avançado no campo da solução de conflitos são a mediação e arbitragem praticados nos diversos países com variações particularizadas

⁴⁶ "Acordos coletivos de trabalho, por sua vez, são celebrados entre os sindicatos representativos de categorias profissionais e uma ou mais empresas da correspondente categoria econômica, estipulando condições de trabalho, e são aplicáveis no âmbito da empresa ou das empresas acordantes às respectivas relações de trabalho." (*Ibidem*, p. 35)

em conformidade com as necessidades, características e cultura jurídica de cada um deles.⁴⁷

Dentro deste capítulo o que cabe analisar são os modelos aplicados pelos países centrais - os Estados Unidos, o Japão e os membros da União Européia - para solução de os conflitos individuais nas relações de trabalho e suas transformações frente à nova ordem econômica mundial.

3.1. AS RELAÇÕES DE TRABALHO NOS ESTADOS UNIDOS DA AMÉRICA

O sindicalismo nos EUA progrediu em um meio em que não havia grandes desigualdades sociais e no qual os direitos fundamentais já estavam garantidos. Por conseguinte, o movimento sindical se limitava a pressionar os empregadores por melhores condições de trabalho.

Havia um claro desinteresse dos sindicatos americanos quanto a reformas amplas no sistema capitalista, ideologias de esquerda e partidos políticos. Em consequência a conquista de direitos para os trabalhadores não se fez pelo poder legislativo do Estado, mas através de negociação direta entre sindicato e empresa.⁴⁸

Atualmente, nos Estados Unidos, estes direitos continuam sendo garantidos por acordos, contratos ou convenções coletivas que fixam as

⁴⁷ VASCONCELOS. Antônio Gomes de. *Op. cit.*, p. 460-461.

⁴⁸ Cf. PASTORE. José; ZYLBERSTAJN. Hélio. *Op. cit.*, p. 101-102.

condições de trabalho e garantem a continuidade da produção e a paz dentro da empresa, pois durante a vigência do acordo ou convenção não é permitida a greve, por força de cláusula expressa naqueles contratos coletivos *lato sensu*.

Naquele país, onde a conquista de melhores condições de trabalho ocorre sem a intervenção do Estado, os problemas resultantes do descumprimento dos direitos pactuados são equacionados pelas próprias partes envolvidas - sindicato/empresa - (através da conciliação ou mediação) ou pela via da arbitragem, praticamente sem a interferência do Judiciário.

Uma das cláusulas presentes na maioria dos acordos ou convenções coletivas (aproximadamente 95%) prevê que os dissídios sobre a aplicação do seu próprio conteúdo serão resolvidos através de arbitragem.⁴⁹

Não possuindo uma justiça especializada como a Justiça do Trabalho brasileira, os americanos consideram mais vantajoso em termos de custo e tempo, a adoção do mecanismo da arbitragem. O processo de arbitragem é mais breve e o custo mais módico do que a Justiça Comum. Em geral a atuação do árbitro consome três dias, um dia para audiência com as partes e mais dois dias para redação do laudo arbitral; as formalidades são muito menores - geralmente a audiência se realiza no salão de um hotel, em alguns casos a presença de advogados é

⁴⁹ Cf. SCHIEBER, Benjamin M. *Iniciação do Direito Trabalhista Norte-Americano*. São Paulo: LTr. 1988. p. 99.

desnecessária, não há necessidade de tornar pública a decisão arbitral pois ela é propriedade exclusiva das partes.⁵⁰

Sempre que as partes se submetem à arbitragem, o laudo é obrigatório e pode-se impor judicialmente o seu cumprimento se houver resistência. O poder revisional do judiciário sobre o laudo arbitral é extremamente limitado. O conteúdo do laudo é quase irrecorrível. A Suprema Corte já decidiu que os tribunais somente podem negar procedência ao laudo do árbitro se ficar claro que este não é baseado na convenção coletiva.⁵¹

Apesar das vantagens do processo arbitral e de estar previsto em praticamente todas as convenções e acordos coletivos, ele é utilizado para resolver uma parcela pequena dos dissídios trabalhistas. Seria impossível providenciar tempo, verbas e árbitros para dirimir todas as controvérsias. Na verdade, a grande maioria das queixas baseadas na convenção coletiva são resolvidas pela conciliação entre o empregador e o sindicato obreiro.

O Poder Judiciário fica à margem das relações trabalhistas, praticamente só interfere quando são atingidos alguns dos princípios da Lei Nacional de Relações Trabalhistas (Lei NLRA - *National Labor Relations Act.*), que consagrou o direito de livre associação dos trabalhadores e armou o Judiciário de instrumentos para garantir o uso do processo arbitral, quando o mesmo esteja previsto na convenção coletiva, e para coibir práticas desleais de ambos os lados no processo de negociação coletiva.

⁵⁰ Cf. *ibidem.* p. 100-101.

⁵¹ Cf. *ibidem.* p. 103.

3.2. AS RELAÇÕES DE TRABALHO NO JAPÃO

O Japão tem um sistema modelar de solução de conflitos trabalhistas, contudo seria impossível a transposição para o Brasil de várias de suas instituições, devido às diferenças sociais e culturais entre os dois países.

O número de ações trabalhistas japonesas é reduzidíssimo. No ano de 1992 a Justiça Comum japonesa apreciou menos de 1.000 casos de matéria trabalhista, o que inviabiliza a manutenção de uma justiça especializada.⁵²

Este número ínfimo de ações é devido principalmente à fidelidade⁵³ entre empresa e empregados devido aos vínculos empregatícios serem "quase vitalícios"⁵⁴, não são raros os casos de aposentados que trabalharam toda sua vida em uma única empresa.

Os conflitos dificilmente extravazam a esfera da empresa japonesa, quando isto acontece o entendimento pode ser obtido pelas Comissões de Relações de Trabalho que são órgãos tripartites (com representação de

⁵² Cf. PASTORE. José. *Relações do Trabalho no Japão*. 2. ed. São Paulo: LTr. 1994. p. 73.

⁵³ José Pastore cita o exemplo dos bancários japoneses que evitam processar judicialmente seus empregadores visto que tal ato prejudicará a imagem do banco e o funcionamento deste depende basicamente de sua imagem e credibilidade (*Ibidem*. p. 73)

⁵⁴ "O ocidental se orgulha em mostrar no currículo que trabalhou em várias empresas de grande porte. O japonês tem vergonha disso. pois saltar de uma empresa para outra é sinal de deslealdade". (*Ibidem*. p. 28)

empregados, empregadores e Governo). Se o conflito não for resolvido na comissão restará à parte provocar o Poder Judiciário.

3.3. AS RELAÇÕES TRABALHISTAS NA UNIÃO EUROPEIA

Ao contrário dos Estados Unidos, na Europa Ocidental o movimento sindical se desenvolveu em um ambiente conturbado pela grande massa de miseráveis oriunda do processo de industrialização e pela grande revolta do proletariado europeu contra o capitalismo. Esta indignação envolveu o movimento sindical com os ideais socialistas e anarquistas, que além de buscar melhores condições de trabalho, incluiu em seus objetivos a conquista de direitos políticos fundamentais, como o direito ao voto universal.

Basicamente o que aconteceu é que desde o século XIX, os sindicatos europeus estavam ligados à política e aos partidos políticos, pois queriam conquistar o poder e mudar a sociedade capitalista. Os sindicalistas passaram a pressionar mais o governo do que propriamente as empresas, pleiteando daquele a concretização de suas aspirações políticas e econômicas. Assim, na Europa Ocidental, os direitos trabalhistas foram estabelecidos por força de lei e não através de negociações entre sindicatos e empresas.

Os direitos trabalhistas possuindo uma profunda relação com o Estado pela sua criação legislativa, também são controlados pelo Estado através de uma justiça especializada trabalhista, composta por juízes de carreira e representação paritária, como a que existe atualmente na Grã-Bretanha, França, Itália, Dinamarca, Espanha, Alemanha, dentre outros.

Ressalte-se que, além do Poder Judiciário Trabalhista de cada país, o art. 164 do Tratado de Roma, deu origem a um nível supra-nacional de jurisdição através da criação da Corte Européia de Justiça, com sede em Luxemburgo. A esta corte cabe, além de suas outras atribuições, a uniformização da jurisprudência sobre matéria trabalhista regulamentada pelas Diretivas da Comunidade Européia. As diretrizes de proteção ao emprego, dizem respeito aos direitos de igualdade salarial para o mesmo trabalho, de isonomia de tratamento para homens e mulheres, de liberdade de movimentação dos trabalhadores pelos países da Comunidade, aos direitos à saúde e segurança no trabalho, e aos princípios de preservação dos direitos trabalhistas na mudança de propriedade das empresas e de proteção dos empregados nos casos de despedidas coletivas e de insolvência do empregador.⁵⁵

Na década de setenta houve profundas transformações econômicas na Europa Ocidental devido ao funcionamento do Mercado Comum Europeu que elevou o nível de desemprego e provocou o fechamento de inúmeras empresas, alterando conseqüentemente as relações de trabalho na atual União Européia.

⁵⁵ Cf. SILVA, José Ajuricaba da Costa c. *A justiça do trabalho da Grã-Bretanha*. R. do Tribunal Superior do Trabalho. Brasília: LTr. v. 62. 1993. p. 80.

Nesta conjuntura as organizações sindicais dos trabalhadores começaram a perder terreno em suas pretensões e os empregadores convocaram seus trabalhadores para implantar, de comum acordo, novos métodos de produtividade que permitissem a sobrevivência de empresas e empregos. O resultado deste esforço conjunto foi a aparição de uma nova legislação que flexibilizou as relações trabalhistas, abrindo espaço para composição direta entre empresários e trabalhadores a nível de criação de direitos e proteção dos já existentes.⁵⁶

3.3.1. RELAÇÕES TRABALHISTAS NA GRÃ-BRETANHA

Assim como no Brasil, a Justiça do Trabalho britânica possui representação paritária de empregados e empregadores. O procedimento judicial é marcado pela informalidade. A presença de advogados é dispensável. A parte interessada pode propor ou contestar uma ação com o simples preenchimento de formulários distribuídos pelos próprios Tribunais⁵⁷.

Dentre as formas extra-judiciais de solução de conflitos da Grã-Bretanha destaca-se a atividade dos “comitês de empresa”, comissões mistas (empregadores/trabalhadores) que conhecem do litígio e sugerem termos de conciliação. Ainda a conciliação pode ser alcançada fora dos

⁵⁶ Cf. OCA, Santiago Barajas Montes de. *Tribunales del trabajo en la Unión Europea*. Boletín Mexicano de Derecho Comparado. Cidade do México: Instituto de Investigaciones Jurídicas. n. 85. 1996. p. 67.

⁵⁷ Cf. SILVA, José Ajuricaba da Costa e. *A justiça do trabalho da Grã-Bretanha*. R. do Tribunal Superior do Trabalho. Brasília: LTr. v. 62. 1993. p. 75.

tribunais com o auxílio dos *conciliation officers*, que são funcionários do *Advisory Conciliation and Arbitration Service* (ACAS), do Departamento de Emprego, cuja função é promover o acordo entre as partes evitando a proposição de ações judiciais.

O resultado da atuação dos comitês de empresa e dos conciliadores do Departamento de Emprego é que o Judiciário trabalhista na Grã-Bretanha tem uma carga de trabalho muito menor que os seus tribunais cíveis e criminais britânicos.

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

	89/90	90/91	91/92
Casos protocolados	34.697	43.243	67.448
Casos instruídos e julgados	10.351	11.864	16.363

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

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

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

	88/89	89/90	90/91
Recursos pendentes	37	29	18
Recursos novos	20	22	14
Recursos julgados	28	33	17
Remanescentes	29	18	15

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

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

JUNTAS DE CONCILIAÇÃO E JULGAMENTO (1ª instância)

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

TRIBUNAIS REGIONAIS DO TRABALHO (2ª instância)

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

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO (instância extraordinária trabalhista)

	1989	1990	1991
Processos recebidos	19.201	20.276	22.039
Processos solucionados	23.812	20.473	24.713

Dados fornecidos pelo Tribunal Superior do Trabalho, em Brasília, em setembro de 1992.⁵⁸

⁵⁸ *Ibidem.* p. 75-76.

3.3.2. RELAÇÕES TRABALHISTAS NA FRANÇA

O Judiciário Trabalhista francês é talvez o mais interessante dentre os modelos europeus. Em primeira instância há os *Conseils de Prud'hommes*, composto por representantes de trabalhadores e empregadores⁵⁹, em igual proporção, com a função de promover a conciliação entre as partes e julgar o litígio.

Só há um *Conseil de Prud'hommes* por cidade, contudo ele pode ser dividido em seções, e estas podem (e geralmente o fazem) se especializar por setores econômicos, como comércio, indústria, pesca, etc.

Os membros componentes dos conselhos são eleitos em assembléia pelos empregados ou nomeados pelas associações patronais para mandatos de três anos. Os Conselheiros não recebem vencimentos ou gratificações, mas apenas a indenização correspondente à sua remuneração nos dias de comparecimento ao conselho. Os empregados podem afastar-se do serviço para participar das reuniões do conselho, beneficiando-se do estatuto protetor dos delegados sindicais. Esses conselheiros não fazem da representação classista uma profissão ou o fim de suas carreiras sindicais, mas emprestam a sua experiência no exercício de um serviço público, semelhante ao do júri, eminentemente temporário.

⁵⁹ Pode-se afirmar que os *Conseils de Prud'hommes* possuem composição bipartite na maioria das situações. Somente havendo impasse entre os representantes classistas sobre a solução do litígio é que o conselho se comporá na forma tripartite, sob a presidência de um juiz de carreira.

O *Conseil de Prud'hommes* pode ser dividido em *bureau* de conciliação e *bureau de judgement*. Em ambos a presença de advogado é facultativa. Cabe ao *bureau* de conciliação conhecer do litígio e propor termos de acordo para as partes, ocorrendo conciliação as cláusulas do combinado ficarão registradas no processo.

Não conciliadas as partes o processo será enviado ao *bureau de judgement*, constituído por, pelo menos, dois representantes de cada parte. A citação, como no *bureau* de conciliação, é feita por carta e a presença de advogado é facultativa. São produzidas as provas e proferida a decisão, por maioria absoluta dos membros presentes. À falta dessa maioria, os debates são reabertos e, havendo empate, é designado novo julgamento, presidido por um magistrado de carreira.

3.3.3. RELAÇÕES TRABALHISTAS NA ALEMANHA

Na Alemanha existem os "conselhos de estabelecimento" que são organismos internos das empresas que promovem o entendimento direto entre empregadores e empregados.

Os referidos conselhos tem composição paritária, sendo que os empregados elegem diretamente seus representantes. Este fato distingue os "delegados de pessoal", integrantes do conselho e eleitos por todos funcionários, dos "delegados sindicais", com função secundária dentro dos conselhos de estabelecimento e eleitos apenas com o voto dos sindicalizados. Esta diferença procura desvincular o relacionamento entre

empresa-trabalhadores feito pelo conselho, da relação conflituosa entre o sindicato obreiro e a empresa; pois os representantes do conselho não necessariamente são representantes sindicais.

Nota-se, naquele país, a disposição de fortalecer o papel dos representantes dos funcionários dentro das grandes empresas através da chamada cogestão alemã, que significa a participação de representantes dos funcionários no conselho de administração das grandes sociedades por ações.⁶⁰

⁶⁰ Cf. ROMITA, Arion Sayão. A representação dos trabalhadores na empresa e a modernização da legislação do trabalho. In: TEIXEIRA FILHO, João de Lima (coord.). *A modernização da legislação do trabalho*. São Paulo: LTr, 1994. p. 42-43.

4. A ADOÇÃO DE MEIOS ALTERNATIVOS DE SOLUÇÃO DE DISSÍDIOS TRABALHISTAS NO BRASIL

Como demonstrado no capítulo anterior, na maioria dos países desenvolvidos há uma maior participação dos sindicatos na defesa dos direitos trabalhistas garantidos por lei ou negociação coletiva, restando ao Judiciário um papel complementar dentro deste sistema.

Entretanto não se pode deixar de ressaltar as diferenças culturais, sociais e políticas em que esses meios de conciliação e mediação se estabeleceram e às características da sociedade brasileira contemporânea.

Que o sistema corporativista e o modelo sindical brasileiros devem ser alterados não resta dúvida, mas há de se ponderar que o amadurecimento do sindicalismo europeu, norte-americano e japonês se deu em outros tempos. O neo-liberalismo, que há muito tempo deixou de ser apenas teoria, transformou completamente as relações de trabalho tanto nos países centrais como nos periféricos.

Como coloca com propriedade Héctor-Hugo Barbagelata:

Uma primeira e nada desprezível consequência da difusão do neoliberalismo, com inegáveis repercussões sobre as relações laborais e as normas que as organizam, tem sido, pois, a de transformar radicalmente a posição dos empresários em relação a elas.

É assim que nestes últimos anos tem-se visto os empregadores e as organizações que os agrupam, abandonar a atitude defensiva ante as exigências dos sindicatos obreiros e as inovações da legislação laboral e passado à ofensiva.

A esse respeito, cabe consignar que é fácil advertir que atualmente os empresários e suas organizações já não se limitam a regatear e a tratar de minimizar o alcance dos dispositivos favoráveis aos trabalhadores, mas que eles mesmos agitam plataformas de reivindicações, que não tratam apenas de por um freio às reformas, mas de fazer retrocedê-las, flexibilizando ou ainda suprimindo as garantias contidas na legislação laboral.

O novo comportamento dos empregadores surpreende aos sindicatos de trabalhadores em um mau momento para que estes pudessem neutralizar seus efeitos.

De fato, por diversos fatores que não é o caso começar a examinar aqui, os sindicatos têm sofrido, nos últimos anos, em quase todos lugares, uma sensível diminuição das taxas de filiação, com inevitáveis repercussões sobre a disponibilidade de recursos humanos e materiais, e o que é mais importante, têm perdido o poder de agregar a categoria e em consequência o de negociação. Assim sendo, por outras circunstâncias que concorrem a produzir consequências análogas, também têm perdido influência nas esferas políticas e de governo.

Nesta conjuntura, os que têm passado agora a uma quase desesperada defensiva são os sindicatos obreiros, que não só sentem-se desanimados para pleitear melhorias nas condições de trabalho, mas que aceitam inclusive negociar concessões que abatem os níveis de proteção e os benefícios anteriormente alcançados.⁶¹

Ao se questionar o papel do Estado brasileiro nas relações de trabalho atente-se quanto à influência da nova "teologia" do mercado. A capacidade para que sindicatos e empresas negociem livremente direitos trabalhistas, com a possibilidade de abolição dos já conquistados, pode

⁶¹ BARBAGELATA, Hector-Hugo. *El particularismo del derecho del trabajo*. Montevideo: Fundación de Cultura Universitaria. 1995. p. 110-111. Trad. pelo autor deste trabalho.

parecer uma proposta tentadora para aumentar a competitividade do setor produtivo nacional, ou, uma tendência insuperável do modo de produção globalizado; mas deve-se indagar se não haverá outra solução que não a neo-liberal, pois alto será o preço a ser pago pelo operariado para garantir o gozo da modernidade a uma pequena parcela da sociedade brasileira.

Esta mesma teologia neo-liberal que faz avançar a flexibilização do direito material do trabalho, também fomenta a idéia da redução do espaço ocupado pelo Poder Judiciário na solução dos conflitos individuais.

Meios alternativos de resolução de conflitos serão sempre bem-vindos à medida em que facilitam o acesso à justiça trabalhista. Contudo a maior qualidade a ser conferida aos meios alternativos é que estes sejam opcionais ou complementares à ação do Poder Judiciário Trabalhista.

Os trabalhadores e os operadores jurídicos comprometidos com a justiça social, não devem deixar-se envolver pelo "canto da sereia", sem lançar uma análise crítica sobre as reformas aventadas. Pois sob a fachada de uma proposta de agilização processual pode estar incubado o embrião do sucateamento do Judiciário trabalhista e da "privatização" da justiça.

A garantia dos direitos trabalhistas urge que o Judiciário e as futuras organizações intersindicais de arbitragem e mediação prestem seus serviços com qualidade e celeridade.

A forma descentralizada de solução de dissídios individuais não deve surgir em substituição a forma judicial, o que deve haver é a harmonia e a integração entre os dois institutos.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Sem dúvida as soluções para os entraves ao acesso à Justiça do Trabalho são inúmeros, sendo que este trabalho se limitou a analisar uma amostra do universo que se apresenta.

Haverá divergências sobre a adoção de uma ou outra política de solução de conflitos, pois é verdade insofismável que a perfeita conciliação entre o binômio rapidez e segurança nenhuma proposta conseguirá obter.

Hans KELSEN exemplifica com muita propriedade o dilema sobre a opção de medidas legislativas divergentes:

É pura e simplesmente impossível decidir de modo racional-científico entre dois juízos de valor em que se fundamentam essas concepções contraditórias. Em última análise, é nosso sentimento, nossa vontade e não nossa razão, é o elemento emocional e não o racional de nossa atividade consciente que soluciona o conflito.

Um [...] exemplo: um escravo ou um prisioneiro de campo de concentração, onde a fuga é impossível, encontra-se diante da questão: o suicídio é eticamente admissível? Essa questão esteve sempre em discussão e desempenhou um papel importante principalmente na ética da Antiguidade. A resposta depende de se decidir qual dos dois valores é o maior: a vida ou a liberdade. Se a vida é o valor maior, então o suicídio

não se justifica: se, porém, a liberdade é o valor maior, se a vida sem liberdade não tem valor, então o suicídio não apenas é permitido, mas indicado. É a questão da hierarquia dos valores vida e liberdade. A ela só é possível uma resposta subjetiva, válida apenas para o sujeito que julga, e não uma constatação válida para todos, como é um juízo de realidade, não um juízo de valor.⁶²

A palavra final caberá ao legislador que representando formalmente a vontade da sociedade decidirá que rumo o processo de solução de litígios irá percorrer.

Mas o objetivo deste trabalho está comprometido com a idéia de que o sistema de normas processuais não pode ficar inerte durante muito tempo, sem que surja um distanciamento entre a necessidade real e a solução formal.

Em suma, não há sinais de que o crescimento da demanda pelo serviço prestado pela Justiça do Trabalho esteja diminuindo, pelo contrário o processo de internacionalização da economia, sem dúvida, provocará mais desemprego e como o Judiciário trabalhista é a "justiça dos desempregados", estes, em maior quantidade, baterão à sua porta para reaverem os direitos que lhes foram sonogados durante a vigência do contrato de trabalho. O que criará a necessidade de reformas amplas que extrapolarão o âmbito do Poder Judiciário e atingirão as relações de trabalho como um todo.

⁶² KELSEN, Hans. *O que é justiça? A justiça, o direito e a política no espelho da ciência*. Tradução Luís Carlos Borges e Vera Barkow. 1. ed. São Paulo: Martins Fontes. 1997. p. 5.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- BARBAGELATA, Hector-Hugo. *El particularismo del derecho del trabajo*. Montevideo: Fundación de Cultura Universitaria, 1995.
- BERTOLIN, Patrícia Tuma Martins. *Reformulação do processo do trabalho*. São Paulo: LTr, 1996.
- BIAVASCHI, Magda Barros. Direito do trabalho: um direito comprometido com a justiça. In: ARRUDA JÚNIOR, Edmundo Lima de (org). *Lições de direito alternativo do trabalho*. São Paulo: Acadêmica, 1993.
- CARRION, Valentin. *A CLT processual e a celeridade*. R. de Direito do Trabalho, São Paulo: RT, n. 85, p. 46-50, mar. 1994.
- CARVALHO, Ivan Lira de. *Decisões vinculantes*. R. dos Tribunais, São Paulo: RT, n. 745, p. 48-58, nov. 1997.
- FARIA, José Eduardo. *Sociologia jurídica: crise do direito e práxis política*. Rio de Janeiro: Forense, 1984.
- FIGUEIRA JÚNIOR, Joel Dias. *O acesso ao Poder Judiciário*. Jurisprudência Catarinense, Florianópolis: TJSC, n. 68, p. 31-54, 1. sem. 1992.
- FONTANA, Catia Lungov. *A agilização da execução trabalhista*. R. de Direito do Trabalho, São Paulo: RT, n. 92, p. 11-15, dez. 1995.

- FREITAS FILHO, Roberto. *A "flexibilização" da legalidade nas práticas conciliatórias na justiça do trabalho*. R. de Informação Legislativa, Brasília: Senado Federal, n. 133, p. 259-270, jan/mar. 1997.
- GOMES, Luiz Flávio. *Súmulas vinculantes e independência judicial*. R. dos Tribunais, São Paulo: RT, v. 86, n. 739, p. 11-42, maio 1997.
- KELSEN, Hans. *O que é justiça? A justiça, o direito e a política no espelho da ciência*. Tradução Luís Carlos Borges e Vera Barkow. 1. ed. São Paulo: Martins Fontes, 1997.
- MAGANO, Otávio Bueno. *Conciliação*. R. de Direito do Trabalho, São Paulo: RT, v. 90, n. 06, p. 27-29, jun. 1995.
- MELO, Raimundo Simão de. *O agravamento dos conflitos trabalhistas e a demora da prestação jurisdicional: algumas causas e soluções*. R. Genesis, Curitiba: Genesis, v. 10, n. 60, p. 782-796, dez. 1997.
- MENEZES, Cláudio Armando Couce de. *O juiz do trabalho no processo moderno*. R. de Direito do Trabalho, São Paulo: RT, n. 89, p. 5-10, mar. 1995.
- MOREIRA, José Carlos Barbosa. *Efetividade do processo e técnica processual*. R. da Procuradoria Geral do Estado de São Paulo, São Paulo: PGESP, n. 42, dez. 1994.
- NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de direito processual do trabalho*. 12. ed., São Paulo: Saraiva, 1990.
- OCA, Santiago Barajas Montes de. *Tribunales del trabajo en la Unión Europea*. Boletín Mexicano de Derecho Comparado, Cidade do México: Instituto de Investigaciones Jurídicas, n. 85, 1996.
- PAES, Sara Maria Ströher. *Direito a ser ouvido em um prazo razoável. Morosidade da justiça segundo a ótica do Tribunal Europeu de Direitos Humanos*. R. de Informação Legislativa, Brasília: Senado Federal, n. 135, p. 225-235, jul/set. 1997.
- PASTORE, José. *Relações do trabalho no Japão*. 2. ed. São Paulo: LTr, 1994.

- PASTORE, José; ZYLBERSTAJN, Hélio. *A administração do conflito trabalhista no Brasil*. São Paulo: Instituto de Pesquisas Econômicas da Faculdade de Economia e Administração da Universidade de São Paulo (IPE-USP), 1987.
- ROCHA, Cármen Lúcia Antunes. *Sobre a súmula vinculante*. R. de Informação Legislativa, Brasília: Senado Federal, n. 133, p. 51-64, jan/mar. 1997.
- RODRIGUES, Horácio Wanderlei. *Acesso à justiça no direito processual brasileiro*. São Paulo: Acadêmica, 1994.
- ROMITA, Arion Sayão. A representação dos trabalhadores na empresa e a modernização da legislação do trabalho. In: TEIXEIRA FILHO, João de Lima (coord.). *A modernização da legislação do trabalho*. São Paulo: LTr, 1994.
- RUSSOMANO, Mozart Victor. *Comentários à consolidação das leis do trabalho*. 15. ed. Rio de Janeiro: Forense, 1993.
- SARLET, Ingo Wolfgang. *Valor de alçada e limitação do acesso ao duplo grau de jurisdição*. R. de Informação Legislativa, Brasília: Senado Federal, n. 131, p. 153-157, jul/set. 1996
- SCHIEBER, Benjamin M. *Iniciação do direito trabalhista norte-americano*. São Paulo: LTr, 1988.
- SILVA, Edson Braz da. *Flexibilização do direito do trabalho. Modernidade ou barbárie?* R. Genesis, Curitiba: Genesis, p. 153-157, fev. 1997.
- SILVA, José Afonso da. *Curso de direito constitucional positivo*. 10. ed. São Paulo: Malheiros, 1995.
- SILVA, José Ajuricaba da Costa e. *A justiça do trabalho da Grã-Bretanha*. R. do Tribunal Superior do Trabalho, Brasília: LTr, v. 62, p. 71-85, 1993.

_____. *Obstáculos à justiça do trabalho e à sua função de instrumento do desenvolvimento social*. R. do Tribunal Superior do Trabalho, Brasília: LTr, v. 63, p. 20-24, 1994.

SÜSSEKIND, Arnaldo. *A justiça do trabalho 55 anos depois*. R. LTr, São Paulo: LTr, v. 60, n. 7, p. 875-882, jul. 1996.

TEIXEIRA FILHO, João de Lima. *A modernização da relação de trabalho através da negociação coletiva*. In: ----- (coord.). *A modernização da legislação do trabalho*. São Paulo: LTr, 1994.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA. Biblioteca Central. *Normas para apresentação de trabalhos*. 6. ed. Curitiba: Editora UFPR, 1996.

VASCONCELOS, Antônio Gomes de. *Os sindicatos como agentes de transformação das relações de trabalho e da administração da justiça no campo e na cidade*. R. Genesis, Curitiba: Genesis, p. 457-466, out. 1997.

VIANA, Marcio Túlio. *Para salvar a justiça*. R. Genesis, Curitiba: Genesis, p. 54-56, jul. 1996.