

## Justiça do Trabalho.

*Octavio Bueno Magano*

Livre Docente de Direito do Trabalho na Faculdade  
de Direito da Universidade de São Paulo.

1 Uma causa trabalhista requer três anos para ser julgada em primeira instância; um período não inferior a dois anos para ser julgada em segunda instância e não menos de três anos para ser finalmente decidida na instância suprema.

As observações supra constam do relatório elaborado no Senado italiano, quando da aprovação do texto que se converteu na Lei 533, de 11 de agosto de 1973. Nesse diploma legal, consubstanciou-se o novo processo de trabalho peninsular. Surgiu do anseio geral de tornar a Justiça do Trabalho mais expedita. As observações inicialmente colocadas em relevo encerram pois as razões que levaram o legislador italiano a elaborar o novo processo.

As inovações principais, nele contidas, dizem com o encorajamento das conciliações e da arbitragem como meios conducentes a mais rápida solução das questões trabalhistas.

No que respeita às conciliações, para encorajá-las, criaram-se comissões provinciais de conciliação, compostas, em cada província, de um agente administrativo e oito representantes classistas, sendo quatro dos empregados e quatro dos empregadores. Mantiveram-se, ademais, as conciliações judiciais, as realizadas em conformidade com as previsões constantes de contratos coletivos e as chamadas conciliações sindicais. Não se tornaram as conciliações pressuposto necessário do ingresso em juízo. Em compensação, atribuiu-se-lhes caráter executó-

rio<sup>1</sup> E para que não houvesse maiores relutâncias em sua celebração, derogou-se a regra do artigo 2113 do *Código Civil italiano*, que proíbe a renúncia e a transação de direitos trabalhistas, oriundos de normas cogentes, legais ou insertas em convenções coletivas. A proibição deixou de prevalecer nas diversas modalidades de conciliação previstas em lei.

No que concerne à arbitragem, revogou-se o artigo 808 do *Código de Processo Civil*, que proibia a inserção de cláusulas compromissórias nos contratos coletivos de trabalho, removendo-se, assim, o principal obstáculo à sua difusão.

2 No Brasil, o maior problema ligado ao funcionamento da Justiça do Trabalho é o da demora na solução dos processos submetidos à sua apreciação, o que se explica, basicamente, pelo grande número destes em comparação com a reduzida quantidade de órgãos judicantes. Estamos pois, sob o aspecto aqui focalizado, em situação análoga à da Itália, antes da reforma de agosto de 1973.

A. A conciliação consiste na promoção, por parte de terceiro, da composição equitativa de uma controvérsia entre sujeitos, cujos interesses se conflitam e que livremente a aceitam<sup>2</sup> Distingue-se da mediação porque esta não pressupõe a existência de controvérsia ou lide nem tampouco composição equitativa, de interesses em conflito, requerendo, apenas, intervenção de terceiro, tendente a propiciar às partes a conclusão de um negócio<sup>3</sup> Diferencia-se a conciliação da arbitragem porque a última implica a determinação de um conflito por

---

1. VITORIO DENTI e GUGLIELMO SIMONESCHI sustentaram que a inimpugnabilidade das conciliações não abrange a chamada conciliação sindical (*Il nuovo processo del lavoro*, Milano, ed. Giuffrè, 1974, p. 66). Todavia, ENZO AVANZI mostra que a doutrina se encontra dividida a respeito do assunto. (*La conciliazione in sede sindacale delle controversie individuali di lavoro. Rivista di Diritto del Lavoro*, Milano, 1974, p. 544/577, ottobre-dicembre.

2. GUERRINI, Danilo. *La Conciliazione delle Controversie Coletive di Lavoro. Rivista di Diritto del Lavoro*, Milano, ed. Giuffrè, 1973, p. 463, ottobre-dicembre.

3. *idem*, p. 464/465.

parte de terceiro, selecionado de acordo com previsão legal ou livre escolha das partes <sup>4</sup>.

A lei trabalhista brasileira prevê, expressamente, a conciliação. Mais do que isto, empresta-lhe tanta importância que exige seja ela tentada tanto no início como no fim do procedimento trabalhista <sup>5</sup>.

Contudo, o fato de se atribuírem funções conciliadoras ao mesmo órgão incumbido de julgar as questões trabalhistas tem dado margem a críticas. ORLANDO GOMES assim as enuncia: “A entrega ao mesmo órgão julgante das funções de conciliação e julgamento é um defeito de estrutura que tem determinado conseqüências práticas inadmissíveis no desempenho da boa administração da justiça” «...» “A lei do menor esforço — continua — leva os juízes a uma insistência da tentativa que, não raro, tira a espontaneidade da deliberação das partes ou se converte num prejulgamento. Por outro lado, a recusa obstinada em atender ao apelo principalmente por parte do empregador, gera compreensível indisposição que se projeta no desdobramento dos trâmites da causa. É certo que tais distorções não são fatais, mas se apresentam com tanta frequência que justificam reflexão sobre a tese de que a tentativa de conciliação não deve ser feita pelo mesmo órgão instituído para julgar a causa. Nesta linha de pensamento, o processo se iniciaria perante um órgão da Justiça incumbido exclusivamente de promover a solução conciliatória do dissídio, sendo remetido ao juiz togado, para julgamento, no caso de malogro da tentativa <sup>6</sup>”

A idéia de se separarem as funções conciliadoras das judicantes, com órgãos distintos para exercê-las, encontra amplos reflexos no Direito Comparado.

---

4. BLACK, Henry Campbell. *Black's Law Dictionary*. St. Paul, ed. West Publishing, 1951.

5. v. artigos 847 e 850 da C.L.T.

6. *Questões de Direito do Trabalho*. São Paulo, Ed. LTR, 1974, p. 66.

A primeira ilustração é oferecida pelo Direito italiano. Entre a alternativa de alargarem-se as atribuições conciliadoras do juízo trabalhista, alterando-se a sua composição com o recrutamento de representantes classistas<sup>7</sup> e a de criarem-se órgãos administrativos especificamente encarregados da promoção de conciliações, não titubeou o legislador italiano em optar pela segunda hipótese, criando as comissões provinciais de conciliação.

Na Espanha, estabelece a lei constituir requisito prévio para a tramitação de qualquer processo trabalhista, perante a magistratura do trabalho, a tentativa de conciliação, junto ao organismo sindical competente, existindo juntas de conciliação sindical em todas as delegacias dos sindicatos<sup>8</sup>

Em Portugal, igualmente, ao se instaurar ação perante o Tribunal do Trabalho, cuja competência abrange presentemente todos os processos de valor superior a 30 mil escudos, é indispensável a prova de haver sido tentada a conciliação perante a comissão de conciliação, composta por um agente administrativo e dois representantes classistas, um dos empregados e outro dos empregadores<sup>9</sup>

No México, ao lado das juntas de conciliação e arbitragem, que possuem poderes decisórios, existem as juntas de conciliação<sup>10</sup>, com funções meramente conciliadoras.

Na Venezuela, a conciliação e a arbitragem competem a um dos órgãos especializados do Ministério do Trabalho. Os assuntos contenciosos — preceitua a lei orgânica de tribunais e de procedimento do trabalho — que não correspondem nem

---

7. PERONE, Giancarlo. *Partecipazione del Sindacato alla Funzione Giurisdizionale*. In: *Studi in onore di F. Santoro-Passarelli*, Napoli, Ed. Eugenio Jovene, 1972, p. 780/781.

8. OLEA, Manuel Alonso. *Derecho Procesal del Trabajo*. Madrid, Ed. Instituto de Estudios Políticos, 1972, p. 38/39.

9. HEINE, Tânia de Melo Bastos. *Legislação e Organização do Judiciário Trabalhista Português*. LTr, São Paulo, 39/629.

10. v. *Ley Federal del Trabajo*, artigos 591/624.

à conciliação nem à arbitragem, se decidem pelos tribunais do trabalho, de natureza judiciária <sup>11</sup>.

Outras legislações poderiam ser citadas. Basta, porém, as que foram acima aludidas para mostrar como se encontra difundida a prática de se atribuírem as funções conciliadoras a órgãos diferentes dos judicantes. Essa prática diz com a conveniência de se estimularem as conciliações.

No Brasil, os órgãos administrativos se limitam a homologar acordos previamente entabulados entre as partes. Não se dedicam a promovê-los.

Inexistindo, entre nós, órgãos administrativos conciliadores, nada mais natural que as partes, para a solução de suas pendências, procurem os judiciais, sobrecarregando-os. Basta esta inconveniência para justificar a instituição dos referidos órgãos conciliadores, cujo funcionamento obviaria, ademais, as inconveniências apontadas por ORLANDO GOMES. Teriam, por último, a vantagem de ensejar a solução mais pronta de contendas, já que, na Justiça do Trabalho, em muitas cidades, devido ao acúmulo de processos, entre a apresentação das queixas e a realização das audiências de conciliação, estende-se prazo demasiadamente dilatado, que varia entre dois a quatro meses.

A semelhança do que ocorre na Itália, na Espanha, em Portugal, no México, na Venezuela e outros países, os órgãos conciliadores, cuja criação se preconiza, teriam composição paritária de empregados e empregadores.

A organização paritária se justifica plenamente, em tal hipótese, porque ninguém melhor credenciado do que o companheiro de profissão ou de atividade econômica para convencer o seu par sobre o proveito de uma composição de inte-

---

11. GUZMAN, Rafael J. Alfonso. *El Derecho del Trabajo en Venezuela. El Derecho Latinoamericano del Trabajo*, México, Ed. Univ. Nac. Autónoma, v. 2, 1974, p. 519.

resses. Daí haver o professor THEOTÔNIO MONTEIRÓ DE BARROS assinalado que os esforços conciliatórios constituem um dos pontos altos da estrutura paritária da Justiça do Trabalho<sup>12</sup>.

B. A arbitragem, como já se disse, consiste na determinação de um conflito por parte de terceiro, selecionado de acordo com previsão legal ou livre escolha das partes. Assim concebida, pode dizer respeito a cláusulas a serem incluídas em convenção coletiva, ou, então, referir-se à interpretação e aplicação da lei ou de cláusulas de convenção já existente. O primeiro tipo de arbitragem é equivalente à exercida pela Justiça do Trabalho, quando julga dissídio coletivo. A segunda se refere à solução de dissídios individuais.

O legislador brasileiro, ao editar o decreto-lei n.º 229, de 28 de fevereiro de 1967, fez inserir, no esquema da contratação coletiva, a cláusula de arbitragem. Revela-se isto através da leitura do artigo 613 da C.L.T., “*verbis*”:

“Artigo 613 — As convenções e os acordos deverão conter obrigatoriamente:

V — *normas para a conciliação das divergências surgidas entre os convenientes por motivos de aplicação de seus dispositivos.*”

A alusão do texto a “partes convenientes” da convenção, que são geralmente os sindicatos, poderia dar idéia de que estivesse em causa a arbitragem de novas condições de trabalho. A idéia, no entanto, se desfaz, ante a afirmação expressa do mesmo texto de que se trata de arbitragem “por motivos de aplicação dos dispositivos da convenção ou do acordo” — Houve, pois, impropriedade de linguagem. O que deve constituir cláusula obrigatória de convenção ou de acordo é o ajuste, no sentido de que as partes por eles abrangidas (trabalhadores e empresas) possam recorrer à arbitragem, toda vez que dispu-

---

12. *Justiça do Trabalho*. São Paulo, Ed. Rev. dos Trib., 1938, p. 29.

tem sobre a aplicação de qualquer outra cláusula da mesma convenção ou acordo.

A despeito da previsão expressa, em nossa lei, da cláusula de arbitragem; mais do que isto, apesar de ser ela obrigatória nas convenções e acordos coletivos, a verdade é que a arbitragem não se reflete em nossa praxe trabalhista.

A escassa prática da arbitragem é injustificável à vista do congestionamento de nossos órgãos judicantes e à luz de sua comprovada eficácia como instrumento de solução de dissídios trabalhistas. Nos Estados Unidos, por exemplo, a arbitragem constitui a forma normal de dirimí-los. Existem, no referido país, organizações estatais e privadas que se incumbem da arbitragem. As de maior atuação são a “Federal Mediation and Conciliation Service” e a “American Arbitration Association”.

Os casos submetidos às aludidas entidades são liquidados no prazo aproximado de três meses<sup>13</sup>. Na Inglaterra a “Industrial Arbitration Board”, instituída pelo Industrial Court Act de 1919, decide todos os casos trabalhistas que lhe sejam voluntariamente submetidos pelas partes em litígio<sup>14</sup>. Os países anglo saxões e os países nórdicos, de um modo geral, fazem ampla e eficaz utilização da arbitragem. Na Noruega, por exemplo, onde existe Justiça de Trabalho, desde 1915, com o encargo de dirimir os conflitos individuais do trabalho, é perfeitamente lícito às partes submeter suas divergências à arbitragem privada<sup>15</sup>.

Contudo, para não se citarem apenas países cujos sistemas jurídicos estão distanciados do nosso, considere-se a Itália.

---

13. COULSON, Robert Spring. *Checkup on Labor Arbitration Procedure*. *Labor Law Journal*, p. 259/265, maio de 1965.

14. CLEGG, H.A. *The System of Industrial Relations in Great Britain*. Oxford, Ed. Basil Blackwell, 1972, p. 371.

15. ANDERSEN, Kristen. *A Guide to Industrial Relations Legislation in Norway*. Oslo, Ed. Ministry of Local Government and Labour in cooperation with the Ministry of Foreign Affairs, 1971, p. 20.

Não obstante a pretensão do legislador italiano, de 1940, de reservar ao judiciário o monopólio dos conflitos individuais do trabalho, editando o artigo 808 do *Codice di Procedura Civile*, que proibia a cláusula compromissória nos contratos coletivos de trabalho, difundiu-se largamente a prática do chamado “arbitrato irrituale” hoje expressamente consagrado pela lei 533 de 11 de agosto de 1973<sup>16</sup>

No Brasil, inexistem óbices legais semelhantes aos que havia na Itália, dificultando a difusão da prática da arbitragem. Não se depara, com efeito, em nossa legislação, nenhuma regra paragonável ao artigo 2113 do *Código Civil italiano*, proibindo expressamente a renúncia ou a transação relativamente a direitos trabalhistas derivados de normas cogentes. Nem se encontra, em nosso *Código de Processo Civil*, nenhum preceito vedando expressamente a cláusula compromissória nas convenções coletivas de trabalho.

Contudo, a Súmula 41, do Tribunal Superior do Trabalho, suscita alguns problemas relacionados com o assunto. O seu enunciado é o seguinte: “A quitação, nas hipóteses dos parágrafos 1.º e 2.º do artigo 477 da C.L.T., concerne exclusivamente aos valores discriminados no documento respectivo. Esta Súmula comporta a seguinte interpretação: recebendo o trabalhador, em virtude de renúncia ou transação, menos do que a lei lhe assegura fica livre de acionar o empregador, para receber a diferença, sem embargo da quitação dada. Com base em tal entendimento, poder-se-ia sustentar a consagração, entre nós, da regra da irrenunciabilidade dos direitos trabalhistas derivados de normas cogentes. Conjugue-se agora a apontada diretriz com o artigo 1072 do *Código de Processo Civil*, em que se proíbe o compromisso relativamente a direitos não sucetíveis de transação. O resultado de tal conjugação é a conclusão no sentido da inviabilidade da arbitragem sobre direitos trabalhistas.

---

16. DENTI e SIMONESCHI, *ob. cit.*, p. 250/251.

Parece-nos que tais óbices seriam contornáveis, exigindo-se a homologação dos laudos arbitrais, perante a Justiça do Trabalho, valendo a homologação como decisão transitada em julgado, na forma do artigo 831, § único, da C.L.T. Outra alternativa seria a adoção da mesma técnica posta em prática pelo legislador italiano, a saber, a ressalva expressa de que a irrenunciabilidade dos direitos trabalhistas não abrange os que sejam objeto de laudo arbitral devidamente homologado ou das diversas modalidades de conciliação legalmente autorizadas, ressalvando-se, outrossim, a inaplicabilidade da restrição constante do artigo 1072 do C. P. C. ao compromisso decorrente da cláusula de convenção ou acordo coletivo de trabalho.

3 Os estímulos que se venham a dar às conciliações extra judiciais e à arbitragem muito contribuirão para aliviar a Justiça do Trabalho de sua carga, contribuindo, assim, para o seu melhor funcionamento. Ademais, a modificação de sua estrutura também poderia concorrer para isto. Referimo-nos, em primeiro lugar, aos órgãos de primeira instância. Se se criassem as comissões sugeridas atrás e incumbidas de promover conciliações em dissídios individuais, para integrá-las poderiam ser aproveitados os atuais vogais das Juntas de Conciliação e Julgamento. Estas, a seu turno, transformar-se-iam em juízos singulares.

O juízo singular tem condições de atuar com maior eficácia e rapidez do que o colegiado. Conforme já assinalamos, na Itália, antes da reforma da lei 533, de 11 de agosto de 1973, apresentou-se ao legislador italiano a alternativa ou de transformar o juízo trabalhista em órgão paritário ou de criar comissões mistas incumbidas de promover conciliações em dissídios trabalhistas. A opção, como já vimos, recaiu sobre a segunda hipótese, entre outras razões, porque se entendeu que o juízo trabalhista de primeira instância deveria ser singu-

lar e isto “*dato dalla esigenza di una maggiore speditezza e concentrazione del procedimento*”<sup>17</sup>”

STAFFORINI, referindo-se à opção da Argentina, também pelo juízo singular do trabalho, aponta como uma das causas para justificá-la “*cierta demora en el procedimiento y pesadez em los trámites*” do juízo colegiado<sup>18</sup>.

A idéia de que o juízo trabalhista deve ser um órgão singular estava igualmente presente na mente do legislador brasileiro ao instituir a Justiça do Trabalho. Era tida, aliás, como solução ideal e só não foi adotada por razões políticas. Isto é o que se depreende da leitura do relatório da comissão elaboradora do projeto de criação da instituição neste tópico: “*O ideal para o nosso povo seria organizarmos a Justiça do Trabalho sobre as bases de uma verdadeira magistratura — a magistratura do trabalho, funcionando ao lado dos tribunais ordinários, com os mesmos predicamentos destes e tendo os seus juízes as mesmas garantias dos juízes comuns*”<sup>19</sup>.

Contudo, a idéia do juízo singular do trabalho não deve ser, de modo algum, confundida com a assimilação da Justiça do Trabalho pela Justiça comum. No que concerne a este ponto, lembramos as palavras de THEOTÔNIO MONTEIRÓ DE BARROS ao sustentar, com o seu brilhantismo habitual, a necessidade de um juízo especializado do trabalho. Dizia ele: “*A Justiça Comum foi organizada para aplicar preceitos de Direito que, afora os casos de litisconsórcio, só conhecem, secularmente, como sujeito ativo ou passivo, o indivíduo isolado, isto é, a pessoa natural ou jurídica.*” “*Dest’arte — prosseguia — a Justiça Comum é evidentemente e inadequada para entrar na intimidade de relações jurídicas ( . ) em cuja interpretação precisa e deve entrar, antes, a preocupação*

17. DENTI e SIMONESCHI, *ob. cit.*, p. 78.

18. STAFFORINI, R. Eduardo. *Derecho Processual del Trabajo*. Buenos Aires, Ed. La Ley, 1946, p. 166.

19. Apud FERREIRA, Waldemar. *Princípios de Legislação Social e Direito Judiciário do Trabalho*. São Paulo, Ed. F. Bastos, 1939, v. II, p. 60.

de adaptar o texto legal pré-existente às realidades concretas do meio social, do que uma obediência estrita e formal ao preceito ” E, à guisa de conclusão: “Nem se diga que tudo se resumiria, afinal, em uma adaptação somente de natureza processual, podendo aproveitar-se os mesmos órgãos. Antes de mais nada, é preciso considerar, atenta a lei de que o órgão é produto da função, que os órgãos judiciários comuns nasceram moldados pelas exigências de um Direito Processual individualista, de modo que seria inútil tentar exigir deles o exercício de função diferente. Além disso, nada recomenda atribuir-se a um mesmo órgão judicante, concomitantemente, a decisão de controvérsias de natureza tão dispar, visto como umas e outras, pelas suas peculiaridades, reclamam, além da especialização do julgador, a presença de uma mentalidade e até de uma sensibilidade próprias <sup>20</sup>.”

O juízo trabalhista deve, pois, continuar a existir, como órgão especializado, ao lado da Justiça comum, sem ser por esta absorvido. Aliás, a especialização constitui imperativo da nossa época. HAROLDO VALLADÃO, ao escrever sobre a reforma do poder judiciário, assinala que as diretrizes que devem presidir a especialização, desburocratização, supressão de formalidades e recursos meramente protelatórios <sup>21</sup>.

4. Nos tribunais regionais do trabalho e no Tribunal Superior do Trabalho, a participação dos representantes classistas deveria ficar confinada aos julgamentos dos dissídios coletivos do trabalho. Nestes, como se sabe, o de que se trata é de fixar novas condições de trabalho para uma determinada categoria profissional. O juiz, na elaboração de sua decisão, não adota, em conseqüência, os métodos tradicionais de aplicação da lei ao caso concreto, atuando mais como se fosse um legislador. Tratando-se da criação de normas destinadas a disciplinar relações de grupos profissionais e econômicos, ninguém com mais autoridade do que os representantes des-

---

20. *ob. cit.*, p. 26/28.

21. *A reforma do poder judiciário*. LTR, São Paulo, 39/877.

ses mesmos grupos para determinar as normas adequadas. Tendo presente esta verdade, escrevia OLIVEIRA VIANA: “Os conflitos coletivos, ao contrário do que acontece com conflitos individuais, são o domínio próprio, peculiar, privativo do Direito Processual do Trabalho. É aí que surpreendemos, na inteira originalidade dos seus princípios e da sua estrutura, a justiça do trabalho com seus tribunais de tipo corporativo e paritário, os seus critérios julgadores flexíveis e práticos, o caráter sempre condicionado e, por isso, revogável das suas decisões. . .” E mais adiante: “Justamente «para resolver os dissídios coletivos» é que se constituiu uma organização toda especial, formada de modo diferente da justiça ordinária e jogando com critérios de informação e julgamento inteiramente distintos dos critérios tradicionais dos juizes do Direito Comum <sup>22</sup>”

5. As conclusões que adotamos, com fundamento nas razões expendidas na marcha deste trabalho e tendo em vista o melhor funcionamento da Justiça do Trabalho, são as seguintes:

A. criação de comissões paritárias destinadas a promover conciliações de dissídios trabalhistas, aliviando, assim, a carga da Justiça do Trabalho;

B. estímulo à prática da arbitragem, com o reconhecimento de sua plena legalidade;

C. transformação do juízo trabalhista de primeira instância em juízo singular e aproveitamento dos representantes classistas, que o integram atualmente, na composição das comissões paritárias de conciliação, que se venham a instituir;

D. manutenção dos representantes classistas nos tribunais regionais do trabalho e no Tribunal Superior do Trabalho mas com competência exclusiva para julgamento de dissídios coletivos.

---

22. *Problemas de direito corporativo*. Rio, Ed. José Olympio, 1938, p. 101/102 e 104.