

**DOS CONFLITOS DO TRABALHO E A SUA  
SOLUÇÃO JURISDICIONAL NO BRASIL**

*TOBIAS DE MACEDO FILHO*

## DOS CONFLITOS DO TRABALHO E A SUA SOLUÇÃO JURISDICIONAL NO BRASIL

Mi querido professor Germán Barreiro González  
Mis queridos profesores de la Universidad de León  
Alumnos míos

Me gustaria mucho hablar a ustedes en vuestra lengua, lengua hermana, de tantos y tan nobres cultores, cuya elegancia y hermosura Cervantes, como nadie, supo señalar en la figura universal de Don Quijote de la Mancha. Sin embargo, tan lejos no vá mi valor, porque correria el riesgo no solo de manchar aquella elegancia y hermosuro sino también de dificultar nuestra comunicación, creando una situación constringedora, que bien podria ser uno capítulo más de la historia del caballero de la triste figura.

Ruego así, a ustedes, para poder hablar en mi lengua, que, estoy seguro, me haré comprender mejor,

Con vuestro permiso!

Não poderia iniciar esta exposição sem antes expressar os meus agradecimentos ao querido professor e amigo Germán Barreiro Gonzales, pelo qual tenho a mais profunda admiração e respeito.

O professor Germán, com a sua simpatia e simplicidade, amplía sempre o seu círculo de admiradores e amigos, toda vez que visita o Brasil, e não poderia mesmo ser diferente. Como integrante desse círculo, com muito orgulho, posso dizer que o reconhecimento da cultura e do talento do professor Germán hoje transcende as fronteiras da Europa e se espalha nas terras de além-mar.

Ao receber o convite do professor Germán, fiquei ao mesmo tempo envaidecido e apreensivo. Envaidecido porque entre tantos juristas de escol, no Brasil, quis a bondade do meu amigo que o convite fosse dirigido a minha pessoa. Apreensivo, porque a mim caberia a escolha do tema — e sabem os senhores o quanto esta tarefa é penosa, especialmente quando não se tem a exata dimensão do interesse e das expectativas dos que nos ouvirão, e porque a própria heterogeneidade da platéia dificultaria a abordagem do tema escolhido, fosse ele qual fosse.

Diante dessa situação, optei por um tema que permitisse uma abordagem menos técnica sem que isso significasse, contudo, um sacrifício do rigor científico, nem descambasse para um mero “jornalismo jurídico”.

“DOS CONFLITOS DO TRABALHO E SUA SOLUÇÃO JURISDICCIONAL NO BRASIL” é um tema que pode despertar tanto o interesse do estudante que inicia suas incursões pelo mundo jurídico — ao qual se dirigem as informações mais elementares — quanto do estudioso mais experimentado — para quem se fornecerão subsídios que poderão despertá-lo para ulteriores e mais aprofundadas investigações.

Vivemos em uma sociedade pluralista por excelência — e esta afirmativa é uma afirmativa que vale tanto para o Brasil quanto para a Espanha. Nas sociedades pluralistas — especialmente aquelas de economia de mercado, se é que se pode pensar numa sociedade que não seja, essencialmente, de economia de mercado — a oposição de interesses é um fato normal, que não se pode negar.

A constatação deste fato, por si só, não tem o condão de significar que a oposição mencionada seja, em si mesma, benéfica ou nefasta para a sociedade como um todo.

Dentre as várias manifestações dessa oposição de interesses — que, em si mesmas, não é demais repetir, não implicam um desvalor social — aparecem os conflitos decorrentes das relações de trabalho e, mais precisamente, por ser o que ora nos interessa, diretamente, os conflitos decorrentes das relações de emprego.

Numa observação mais superficial, esta afirmativa poderia levar à conclusão de que estaríamos negando a eficácia do Direito, notadamente do Direito do Trabalho, como instrumento de paz social, já que é paradoxal que numa sociedade de Direito, — regulada pelo Direito — se possa admitir a existência de um conflito entre o capital e o trabalho, que, como afirmamos, é natural e permanente.

O paradoxo, entretanto, é aparente. Para o Direito interessam não os conflitos normais, que fazem a própria dinâmica e por que não dizer o equilíbrio das relações sociais, mas aqueles que assumem proporções tais que possam por em risco ou perigo este equilíbrio.

Assim, para o Direito do Trabalho, não importam as oposições naturais de interesses entre aqueles que detém os meios de produção e aqueles que prestam a sua força de trabalho, senão os conflitos que rompem o seu estado latente e se exteriorizam, tornando-se visíveis à toda a coletividade e ameaçando a normalidade do processo produtivo, normalidade que, como já vimos, pressupõe, por inevitável, a existência de conflito, porém, apenas em estado de latência.

Para os nossos propósitos enquanto estudiosos do Direito, interessam os mecanismos de solução dos conflitos, já que essa é a missão por excelência do Direito. Mas, para isso, é fundamental que examinemos preliminarmente as várias normas de conflito, exatamente porque esses mecanismos dependem, diretamente, da natureza e da extensão do conflito a ser dirimido. A esse respeito são precisas as palavras do tratadista italiano Luigi De Litala: "Não é a *litis* que deve se adaptar ao processo, mas a estrutura do processo que deve se adaptar à natureza da *litis*".

Até o presente momento, vimos utilizando o termo conflito, com a ciência de que se trata de uma expressão controvertida, cujo exato sentido está longe de ser uniformemente aceito. Utilizamos o termo, entretanto, na sua acepção lata, sem nos preocuparmos com definições ou diferenciações mais precisas, que implicariam, necessariamente, digressões que escapam aos limites que nos autoimpusemos. Valemo-nos apenas, como referência, da clássica distinção operada por Carne lutti, entre conflito, controvérsia e dissídio. Se conflito é a contraposição ou oposição de interesses, a controvérsia já implica numa discussão longa e minuciosa entre as partes, referindo-se tanto aos fatos objeto do debate quanto ao direito aplicável onde alguém pretende a tutela do seu interesse, enquanto o dissídio, por fim, representa uma das formas de procedimento perante a jurisdição para a composição do conflito.

A doutrina juslaboralista costuma classificar os conflitos do trabalho, basicamente, em individuais e coletivos — segundo a dimensão dos interesses em conflito, desde uma perspectiva de subjetividade, tomando em consideração, portanto, as pessoas nele envolvidas e em jurídicos ou de interpretação e econômicos — considerando a natureza do objeto do conflito.

Conflitos individuais do trabalho são aqueles em que os interesses contrapostos estão individualmente demarcados, o que não significa, necessariamente, que devam envolver um empregado e/ou um empregador, já que há a possibilidade dos conflitos plúrimos.

Os conflitos coletivos pressupõem a oposição de interesses gerais, normalmente abstratos, que envolvem uma coletividade de trabalhadores onde o objeto do conflito afeta diretamente a um conjunto de empregados enquanto tal e só indiretamente aos seus componentes individualmente considerados.

Por sua vez, os conflitos de interpretação ou jurídicos são aqueles relacionados à interpretação de uma norma pré-existente.

Já os conflitos de natureza econômica, de interesse ou de regulamentação, embora a designação econômica possa induzir a falsa idéia de que são conflitos que envolvem um “bem econômico” em si mesmo, são constitutivas de um novo conteúdo normativo para as relações de trabalho.

Quando se submete um conflito de interpretação ou jurídico à apreciação do julgador, este atua na sua função tradicional de mero aplicador do Direito, fazendo a integração, no dizer de Miguel Reale, do fato, do valor e da norma; já quando o conflito colocado é de natureza econômica, o juiz não se comporta como um simples hermenêuta da lei, senão que verdadeiramente cria, como se legislador fosse, uma nova norma para aquele contingente de trabalhadores diretamente afetados pelo conflito. Em termos kelsenianos, o *valor da legalidade* preside o julgamento do conflito jurídico e o *valor da justiça* o do econômico.

Examinadas as várias formas que podem assumir os conflitos, passemos agora à análise dos mecanismos de sua solução.

Tradicionalmente, diz-se que os conflitos podem ser dirimidos de forma autônoma ou heterânea. Ocorre a autocomposição quando as próprias partes encontram a solução, negociada, para o conflito que as envolve. Na heterocomposição a solução desse conflito é confiada a um terceiro, estranho à relação conflitiva. Dentre as formas de autocomposição, podem ser citadas os acordos e as convenções coletivas de trabalho, resultados por excelência da negociação direta, e a conciliação e a mediação, porque, embora nestas últimas, haja a atuação de um terceiro, este não tem o poder de impor a sua decisão, a *latere* da vontade das partes, cabendo-lhe, apenas, aconselhá-

las, instigá-las ou mesmo orientá-las na busca da melhor maneira de pôr fim ao conflito.

Na heterocomposição a presença do terceiro é decisiva: a sua manifestação é vinculante, vale dizer, o caminho por ele apontado deve, necessariamente, ser seguido pelas partes. São exemplos deste último fenômeno a arbitragem e a solução jurisdicional.

Todas essas formas de solução podem ser utilizadas, sejam os conflitos de natureza individual ou coletiva. Contudo, quando se leva em conta o objeto do conflito — se de interesse ou jurídico, ou econômico — já não se pode admitir a amplitude da sua incidência.

A solução dos conflitos coletivos com a participação de um terceiro, diretamente ou não, exceção feita à solução jurisdicional, pode decorrer de uma faculdade das partes — quando se diz que o recurso a essa forma é voluntário — ou de uma imposição legal — sendo, neste caso, obrigatório. Numa e noutra, o terceiro dirimente pode ser um agente do Estado — caso em que a forma de solução será pública — ou pode ser um particular, escolhido livremente pelas partes — e teremos, então, uma forma de solução privada.

No Brasil, embora estas formas sejam legalmente utilizáveis, vez que não há restrições quanto a qualquer uma delas, pelo contrário, a própria Constituição Federal do Brasil, que é de 1988, no seu artigo 114, § 2.º, expressamente condiciona o recurso à via jurisdicional ao prévio exaurimento da negociação coletiva, em que estimula, portanto, a autocomposição, ou, frustrada esta, a arbitragem, apesar disso, repito, na prática, a forma preferida e considerada mais eficaz é a solução jurisdicional dos conflitos do trabalho.

Não entraremos, aqui, em minúcias, no que respeita às várias formas de autocomposição e heterocomposição, matéria, por suposto, de todos conhecida. Deteremos nossa atenção na forma de *solução jurisdicional* pertinente aos conflitos *coletivos* de trabalho de natureza *econômica*.

Para chegarmos ao ponto específico que queremos abordar — e nos perdoem as digressões, que muitas vezes são inevitáveis — é preciso explicarmos, inicialmente, como se estrutura o Estado brasileiro e, mais precisamente, como se organiza o Poder Judiciário no Brasil.

O Brasil é uma República Federativa, caracterizada por uma coexistência de Estados, unidos pelo poder central, os quais teoricamente, deveriam ser independentes mas que, na verdade, estão de tal modo vinculados à União, que se sujeitam

a restrições muito mais amplas do que aquelas que envolvem as comunidades autônomas espanholas. Por exemplo: determinadas matérias — entre as quais as pertinentes às relações de trabalho — estão reservadas à competência privativa da União, cabendo aos Estados a chamada competência meramente residual. Como a própria Constituição estabelece, na verdade, a competência da União para legislar sobre praticamente todas as matérias de efetivo interesse, pouco ou quase nada resta para o exercício da autonomia — e sequer se poderia conceber, nestes casos, da independência — do poder legislativo estadual.

Vige, no Brasil, também, como na maioria dos países do mundo, herdeiros do liberalismo político de Montesquieu, o princípio da tripartição dos poderes.

Contudo, este princípio não é absoluto. Basta dizer que grande parte das atribuições do legislativo acaba sendo usurpada pelo Poder Executivo. Diga-se, a bem da verdade, que a própria constituição autoriza, em casos excepcionais, a edição, pelo Executivo, de normas que deveriam, numa situação de normalidade, ser de competência do Legislativo. Ocorre, porém, que a tradição brasileira dos últimos anos de um acendrado autoritarismo de centralização do poder combinado com um desprestígio, — e, porque não dizer, uma ineficiência do Legislativo — transformou o que os constituintes sempre conceberam como excepcional em ordinário, de tal como que não seria exagero dizer que a função legislativa no Brasil mudou seu *habitat* natural, do parlamento para o chefe do governo. Mas as exceções que maculam o princípio da independência dos poderes não se limitam a essa anomalia recém referida. Por mais que isto possa lhes parecer de difícil compreensão creiam-se: no Brasil, o Poder Judiciário também exerce, em determinados casos, atividade tipicamente legislativa. Exemplo frisante do que acabo de dizer é o já famoso e insólito poder normativo da Justiça do Trabalho.

Para poder explicar exatamente o que significa o poder normativo da Justiça do Trabalho, mister se faz preliminarmente analisar a estrutura do Poder Judiciário no Brasil, e mais especificamente o modo de organização e funcionamento desta justiça especializada, que tem constitucionalmente assegurada competência para dirimir conflitos do trabalho.

O Poder Judiciário brasileiro tem uma estrutura peculiar. Divide-se basicamente em Justiça Comum e Justiças Especializadas. As Justiças Especializadas, sempre federais, dividem-se segundo a matéria — e aqui encontramos a Justiça do Trabalho especializada em solver os conflitos decorrentes fundamen-

talmente da relação de emprego e excepcionalmente das relações de trabalho, segundo as hipóteses legalmente previstas, e a Justiça Eleitoral, cuja competência está adstrita à solução das lides pertinentes ao processo eleitoral — e também segundo as pessoas envolvidas no conflito, e o exemplo é a Justiça Militar cuja atribuição precípua é julgar as questões penais envolvendo militares.

A Justiça Comum, por sua vez, divide-se em Justiça Federal e Estadual. A Justiça Federal tem competência para processar e julgar ações em que a União e suas entidades estejam diretamente vinculadas — trata-se portanto, de uma Justiça Comum, com competência em razão da pessoa. Já as justiças estaduais — organizadas, como a própria denominação sugere, a nível, de cada Estado Federado — possuem competência residual, vale dizer, incumbem-lhes a apreciação de toda a matéria que não seja da competência privativa das justiças especializadas ou da justiça federal.

Importa-nos, agora, analisar a forma de atuação da Justiça do Trabalho que, como vimos, é a justiça especializada encarregada da aplicação do Direito do Trabalho.

A Justiça do Trabalho, diga-se desde logo, apresenta uma característica singular: trata-se de uma justiça paritária, isto é, seus órgãos componentes abrigam a presença de representantes dos empregadores e de trabalhadores, os chamados juízes classistas, indicados por entidades sindicais, que tem atuação temporária (hoje de 3 anos). Esses juízes atuam ao lado de juízes vitalícios ou togados, que provêm, por sua vez, da carreira da magistratura trabalhista, do Ministério Público do Trabalho ou da Advocacia.

A representação paritária ocorre em todos os níveis da Justiça do Trabalho — e aqui é de se acentuar uma outra peculiaridade: esta Justiça a que nos referimos estrutura-se em três níveis ou graus de jurisdição.

No primeiro nível, temos as Juntas de Conciliação e Julgamento, competentes para a apreciação dos dissídios individuais, basicamente.

No segundo grau, encontramos os Tribunais Regionais do Trabalho que, a par de atuarem como corte revisora das decisões proferidas nas Juntas, possuem também a competência originária de dirimir os conflitos coletivos de trabalho — e aqui já aparece o fenômeno do poder normativo que explicaremos melhor, na seqüência. Por fim, possuímos ainda uma terceira instância, ou grau de jurisdição. O Tribunal Superior do Trabalho, que também dirime, originariamente, conflitos coletivos,

quando os interesses envolvem um conjunto de trabalhadores, cuja base de representação sindical territorial extrapola as fronteiras dos Estados, mas que, por outro lado, funciona ainda como corte revisora, em casos especialíssimos, das decisões proferidas nos Tribunais Regionais, quando estes funcionarem como instância recursal de decisão proferida em Junta de Conciliação. Atua, ainda, o Tribunal Superior do Trabalho, como corte revisora das decisões proferidas, originariamente, nos Tribunais Regionais do Trabalho.

Portanto, como se pode observar, a atividade jurisdicional da Justiça do Trabalho no Brasil não se restringe apenas a solver os conflitos individuais, mas também dirime os conflitos coletivos de trabalho, inclusive aqueles de natureza econômica, criando, desta forma, normas de caráter geral e abstrato, de aplicação *erga homnes* no âmbito da respectiva categoria profissional.

Naturalmente, com destaque destas peculiaridades, o processo de produção das normas trabalhistas encarta-se perfeitamente nos cânones da concepção sistemática do ordenamento jurídico. Este constitui-se numa construção unitária, totalitária e hierárquica. Assim, as chamadas “sentenças normativas”, como são conhecidas as decisões proferidas em Dissídios Coletivos, devem adequar-se dentro dos princípios da legalidade e da constitucionalidade. Sem embargo, a inexistência de norma regulamentadora não impede o Judiciário Trabalhista de “criar” outra para determinada categoria, tendo o poder, ademais, de estender tal decisão a outros trabalhadores que não se encontrem representados no processo.

Com efeito, esta estrutura paritária e corporativa não é uma inovação do constituinte de 1988. A tradição remonta ao Estado Novo implantado no Brasil por Getúlio Vargas através da Constituição de 1937, que no seu artigo 139 instituiu a Justiça do Trabalho, porém não como um órgão do Poder Judiciário, o que só viria a ocorrer com a Ordem Constitucional de 1946, mas como um “instituto” da “Ordem Econômica”, com decisões meramente administrativas.

Desde a sua implantação, nos moldes do figurino fascista da Itália de Mussolini, a estrutura da Justiça do Trabalho vem sofrendo inúmeras críticas. Entre as mais contundentes encontra-se a de Waldemar Ferreira Filho, insígne jurista e parlamentar, que desde a tribuna do Congresso Nacional não poupou palavras para condenar o sistema que se implantava na década de 30.

Se copiamos a talha do fascismo italiano, não soubemos, contudo, copiar a revolução democrática que ocorreu naquele país mediterrâneo depois da segunda grande guerra mundial, quando se retirou por completo das mãos do poder judiciário a competência para julgar conflitos coletivos de natureza econômica. Na mesma alheta da Itália seguiu também a Espanha, vosso país, após a mudança de regime político, onde simplesmente não existem “dissídios coletivos”, só havendo lugar para a autocomposição plena ou estimulada pela mediação ou arbitragem, todas voluntárias.

Pela Constituição Federal de 1988, a estrutura paritária da Justiça do Trabalho não só foi mantida como o chamado Poder Normativo passou a ser aparentemente ilimitado, de acordo com a regra do artigo 114 § 2.º. É certo que em alguns dispositivos parece ser que o constituinte buscou privilegiar as formas de autocomposição dos conflitos coletivos do trabalho, determinando que não se poderá instaurar dissídio coletivo de trabalho sem a prévia negociação entre as partes. Porém, o fato de o judiciário intervir na solução do conflito coletivo, inclusive, em caso de greve, com a instauração de ofício da ação coletiva pelo próprio Presidente do Tribunal ou pelo Ministério público do trabalho, desestimular e, porque não dizer, tolhe a negociação coletiva direta entre os atores sociais.

Desta forma, “é a intromissão do Estado no livre jogo da negociação especialmente nefasta quando prescinde do direito de greve. A negociação coletiva é inconcebível sem a pressão da greve ou de sua ameaça. E a greve só deve terminar com a vitória ou derrota das pretensões, pela negociação — através do *tratado de paz*”, como disse Planiol.

Salta aos olhos o fato de que no momento em que o Judiciário interfere na solução dos conflitos do trabalho sem que partes interessadas tenham solicitado a tutela jurisdicional ocorre um desvio da sua função. Ao invés de fomentar a paz social, que deve ser duradoura, acaba encontrando paleativos. Confunde-se, no Brasil, Tutela Jurisdicional Efetiva com Tutela Jurisdicional Paternalista.

É verdade que esta situação persiste não apenas por apego da maioria dos magistrados ao Poder Normativo, mas por paradoxal que possa parecer, por insistência dos próprios sindicatos, que, desestruturados, na sua grande maioria, não querem assumir seu verdadeiro papel de agentes das modificações sociais.

Entre nós a solução jurisdicional dos conflitos coletivos está de tal forma incutida, regra geral, no pensar da classe ope-

rária, que a maioria dos dirigentes sindicais preferem-na à negociação amigável e pressão pela greve, pois com uma decisão da Justiça do Trabalho fica mais fácil explicar aos integrantes da categoria que representam os resultados obtidos. Ademais, "... nosso industrial de hoje é o descendente direto e imediato do antigo senhor de terras e escravos, que ainda se sente diminuído por ter que negociar em condições de igualdade com sua gente".

Com razão, o Ministro Marco Aurélio Mendes de Farias Mello lembra que no campo dos conflitos coletivos os esforços devem ser desenvolvidos no sentido de privilegiar a autocomposição em detrimento da intervenção do Estado, sendo com aquela incompatível o poder ilimitado que se quer atribuir à Justiça do Trabalho. O que tem havido é a chamada jurisprudencialização das cláusulas contratuais. Concedem-se estas ou aquelas apenas por hábito. Descaracteriza-se a função de terno sob medida que a convenção coletiva ou a sentença normativa tem que ser.

Concluindo, porque já vejo que estou me tornando molesto, ao roubar-lhes um tempo inestimável com temas tão enfadonhos como os que aqui trago à colação, gostaria de agradecer uma vez mais a amável acolhida que tive nesta centenária e magnífica cidade de Leon.

Aproveito ainda a oportunidade para reiterar o convite que havia feito anteriormente ao professor Barreiro e aos demais do corpo docente desta Universidade para que nos visitem em Curitiba. Cremos que este intercâmbio é muito importante para que, somadas experiências, possamos resolver com maior eficácia as contradições da nossa sociedade, buscando um sistema de produção que preserve as liberdades e garantias fundamentais do cidadão, dando-lhe condições de uma vida digna fruto do seu trabalho, e onde os interesses, embora conflitantes, entre capital e trabalho possam coabitar em harmonia, fomentando o progresso e o desenvolvimento de todos.

A presença do Estado nas relações de trabalho é de extrema importância, contudo, não pode ultrapassar os limites da tutela jurisdicional. Já que o direito à tutela jurisdicional efetiva é o direito de toda pessoa de que se faça Justiça, direito a que suas pretensões sejam atendidas por órgãos jurisdicionados através de processo com garantias mínimas, ela só será efetiva se o órgão jurisdicional reúne certas condições e antes de ditar a sentença siga um processo investido das garantias que torne possível a defesa das partes. Para isso, o Estado deve dar ins-

trumento ao cidadão e à sociedade civil — representada pelos sindicatos, empresas, associações, etc. — para que, quando estes vejam seus direitos lesados, possam defendê-los através do Poder Judiciário. Isto não significa que este ou o poder executivo devam, nas questões relacionadas às condições de trabalho, substituí-lo no direito de ação. Se historicamente o Estado tem o direito/dever de promover ações penais, onde o interesse público é evidente, o mesmo não se pode dizer das ações privadas na esfera do direito do trabalho. Persiste entre nós a idéia publicista do direito do trabalho corporativo. Talvez seja hora dos sindicatos se emanciparem, sendo tratados como entidades sérias e responsáveis por seus atos. Se a diretoria sindical realiza mal acordo coletivo, a própria classe que representa saberá responsabilizá-la, no futuro.

Creemos, para finalizar, que só é possível a realização do homem, como ser humano, numa sociedade justa e democrática, o que pressupõe o pluralismo de idéias, de partidos políticos e de sindicatos, com a presença do Estado apenas para regulamentar os abusos e desequilíbrios. Neste sentido, nós, os brasileiros, temos muito a aprender com a terra mãe Espanha, que soube passar de uma estrutura social e econômica retrógrada e autoritária a um estado democrático e de direito, sem que uma gota de sangue tenha sido derramada. Os interlocutores espanhóis souberam no momento oportuno desempenhar o seu papel. O exemplo nos é alentador.

Embora o poeta diga com muita imaginação “caminante no hay camiño”, nós sabemos o quanto a experiência dos nossos irmãos pode ser de grande valia na solução dos problemas que o Brasil se depara hoje e que os senhores, repito, já superaram.

Muito obrigado pelo exemplo.

Não sei qual a sistemática adotada pela Universidade, mas de qualquer sorte, me coloco a inteira disposição dos senhores para qualquer pergunta.

Muito obrigado.