

A JUSTIÇA DO TRABALHO: ENTRAVE OU SOLUÇÃO?^(*)

*Eduardo Milléo Baracat^(**)*

*“Caminante, no hay camino
se hace camino al andar.”*

(Antonio Machado, Provérbios y cantares, Campos de Castilla, 1912)

INTRODUÇÃO. I. JUSTIÇA DO TRABALHO: ENTRAVE. A) O Estado-providência: a) o poder normativo; b) efeito da rescisão contratual. B) O sistema francês: a) relações coletivas; b) rescisão contratual. **II. JUSTIÇA DO TRABALHO: SOLUÇÃO.** A) A extinção do poder normativo. B) A responsabilidade do sindicato profissional diante das rescisões contratuais e transações. **CONCLUSÃO.**

INTRODUÇÃO

Discute-se atualmente, em todo o mundo, o papel que o Poder Público deve desenvolver em cada sociedade. Este questionamento decorre, irrefutavelmente, da ideologia neo-liberalista que percorre o planeta, e que encontrou seu espaço em virtude das transformações pelas quais passa a sociedade.

O Poder Público pode representar três papéis diferentes no âmbito das relações profissionais: 1 - atuar como parceiro social; 2 - deixar que empregados e empregadores resolvam seus próprios problemas, intervindo conforme a necessidade; 3 - ser a principal fonte de direito.⁽¹⁾

^(*) Tema do IX CONAMAT que será realizado em Curitiba, no mês de maio de 1998.

^(**) Mestre em Direito pela Universidade Federal do Paraná, Juiz-Presidente da 1ª JCJ de Foz do Iguaçu, licenciado para realizar o curso Diplôme Supérieur de l'Université (DSU) na Université Panthéon-Assas (Paris-II).

⁽¹⁾ “Les autorités publiques et les partenaires sociaux: des relations qui évoluent”. *Le travail dans le monde. Bureau International du Travail, Genève, 1995, p. 77-94.*

No primeiro caso, o Estado juntamente com os demais parceiros sociais, empresas e sindicatos, através de comissões tripartites, busca, dentro do diálogo, soluções para os problemas sociais e econômicos, celebrando, em conjunto, acordos, ou, até mesmo, alterando a legislação existente com base nessas negociações.⁽²⁾

Na segunda hipótese, o Estado deixa que empregados e empresas negociem e regulamentem livremente os problemas que surgirem, postando-se, a princípio, apenas como órgão de consulta, e, eventualmente, intervindo no caso de as questões abordadas terem conseqüências econômicas, sociais e até mesmo políticas que ultrapassem demasiadamente os limites de uma empresa ou de um setor de atividade econômica.⁽³⁾

No terceiro caso, o Estado é o principal ator do jogo social, estabelecendo a política social e econômica a ser seguida, deixando aos parceiros sociais pequena margem de atuação na celebração de convenções e acordos coletivos.

O Estado brasileiro se inscreve na terceira hipótese, eis que decide os destinos, sobretudo, da política sócio-econômica, sem prévio debate com os parceiros sociais. A política de não valorizar o debate social está profundamente arraigado nas instituições brasileiras.

O sistema corporativista vigente desde o Estado Novo não só desestimula o diálogo social, como também permite que figuras anômalas e nefastas, como o poder normativo, representação classista⁽⁴⁾ e unicidade sindical⁽⁵⁾, se instalem no ordenamento jurídico, e impeçam o desenvolvimento das relações profissionais.

⁽²⁾ *A Itália é um dos países que adota este sistema. Em 1994, por exemplo, houve celebração de acordos tripartites de reestruturação das indústrias Fiat e Olivetti, onde o Ministro do Trabalho não apenas participou da mediação como também assegurou diversas medidas destinadas a aliviar o choque da operação, inclusive isenção de impostos. Op. cit., p. 83.*

⁽³⁾ *Op. cit., p. 77.*

⁽⁴⁾ *São diversas as hipóteses de sindicatos que são criados, sem qualquer representatividade, com o único objetivo de indicar juizes classistas, que além de desnecessários para o normal e regular desenvolvimento da Justiça do Trabalho, são excessivamente dispendiosos.*

⁽⁵⁾ *O monopólio da representação sindical é outro fator que tem mantido o sindicalismo brasileiro na rabeira da história, pois favorece que grupos sem*

A globalização da economia e a impossibilidade de o Estado-providência resolver sozinho todos os problemas sociais e econômicos do país, está ensejando, indubitavelmente, que se coloque em dúvida a eficácia do modelo existente.

Mostra-se imperiosa uma redefinição do modo de participação do Poder Público nas relações profissionais.

À Justiça do Trabalho, expressão do Poder Público mais próxima da sociedade, caberá qual papel diante da realidade que se apresenta? Poderá:

I. aguardar as reformas legislativas tão reclamadas e esperadas como a modernização da legislação processual, extinção da representação classista, dentre outras, que poderão torná-la mais moderna e eficaz; ou

II. procurar, a despeito da legislação vigente, alterar ou valorizar alguns procedimentos (extinção da audiência inicial, possibilidade de o juiz, de ofício, modificar o valor da causa, restabelecer a audiência una), de modo a tornar o processo trabalhista mais célere e racional; ou

III. reavaliar sua razão de ser, conteúdo e papel na sociedade atual, bem como redimensionar sua atuação na solução dos conflitos individuais e coletivos do trabalho.

Percebe-se, de qualquer forma, em todos os países, a necessidade de se ampliar as fontes de direito, de acordo com necessidades bastante específicas, seja por região econômica ou política, seja por categoria econômica ou profissional, seja em um determinado setor.

Em outras palavras, valorizar o pluralismo jurídico, de modo a permitir que um número maior de entes sócio-políticos, não estatais, construam as regras de convívio comum, sobretudo aquelas que regularão as próprias atividades, quebrando o monopólio estatal na formação de normas trabalhistas.

qualquer representatividade se instalem na direção do sindicato e visem, exclusivamente, interesses pessoais em prejuízo daqueles da categoria.

O caminho tomado definirá o futuro da Justiça do Trabalho, bem como sua necessidade na sociedade brasileira no novo século que se aproxima.

I. JUSTIÇA DO TRABALHO: ENTRAVE

A maneira como, no Brasil, o Poder Judiciário trabalhista atualmente está estruturado e a ideologia nele dominante é, indubitavelmente, um entrave ao normal desenvolvimento das relações profissionais.

Ter-se-á no tópico B deste capítulo uma rápida idéia de como se desenvolve a negociação coletiva e alguns efeitos da rescisão contratual na França, de modo a demonstrar a possibilidade do desenvolvimento de relações profissionais sem a constante ingerência do Poder Público.

A) O Estado-providência

A Justiça do Trabalho trata os trabalhadores e os próprios sindicatos profissionais como incapazes, impedindo que estes parceiros sociais atinjam sua maioria, e, resolvam, dialogando, as controvérsias profissionais.

a) o poder normativo

Um dos objetivos do poder normativo é exatamente deixar os sindicatos profissionais atrelados ao Estado-providência, impedi-los de se organizar de forma democrática e resolver os próprios problemas sem a ingerência, muitas vezes, nefasta da Justiça do Trabalho

Se o objetivo da Justiça do Trabalho, através do poder normativo é proteger o trabalhador, ela fracassou na sua missão, pois, nos últimos anos, o trabalhador brasileiro está mais desprotegido do que nunca. Com efeito, o exercício do poder normativo não cria empregos, não fomenta o desenvolvimento da formação profissional, como também não está apto a criar mecanismos paralelos e complementares de proteção do trabalhador que se encontra desempregado. Os entendimentos entre empregados e empregadores, ao contrário, podem criar empregos, fomentar a produtividade

com o aprimoramento da formação profissional, como também criar mecanismos de complementação do seguro-desemprego.⁽⁶⁾

O poder normativo, inversamente do que propagam os seus defensores, não protege a classe trabalhadora, mas a deixa anestesiada, pois conforta os trabalhadores com migálias⁽⁷⁾, impedindo a discussão de temas de maior amplitude⁽⁸⁾, e que não interessam à maioria daqueles que detêm o poder econômico.

O poder normativo é, desse modo, muito mais um instrumento do poder econômico, do que um modo de proteção dos trabalhadores.

Mas também é instrumento das direções de sindicatos profissionais pouco participativos⁽⁹⁾ que tiram dividendos dos dissídios coletivos, com as taxas de reversão e taxas de assistência, cobradas imperativamente dos trabalhadores, sem lhes apresentar qualquer meio válido de oposição. A propósito, não é difícil encontrar junto às petições iniciais de dissídios coletivos, ata de assembléia convocada com objetivo de aprovar pauta de reivindicações com 10 assinaturas, quase todas de membros da diretoria.

Constata-se que é muito cômodo o papel do sindicato profissional diante de uma negociação coletiva. Se a empresa não acolher a reivindicações apresentadas, quaisquer que sejam, propõe-se uma ação de dissídio coletivo, e o órgão competente da Justiça do Trabalho irá, ao menos acolher parte das pretensões, sobretudo a atualização dos salários pelo índice oficial da inflação, fixando, ainda, arbitrariamente, um percentual de produtividade da categoria econômica anual, sem qualquer estudo dos efeitos ou das diferentes conseqüências que esta decisão causará, principalmente nas pequenas e médias empresas.

⁽⁶⁾ Na França o regime de seguro-desemprego resulta de uma convenção coletiva concluída entre os parceiros sociais, que é periodicamente discutida (DUPEYROUX, Jean-Jacques e PRÉTOT, Xavier. *Sécurité sociale*, 9ª éd. Sirey. Paris, 1996, p. 203.

⁽⁷⁾ como, por exemplo, adicional de horas extras, adicional noturno, produtividade, etc.

⁽⁸⁾ também exemplificativamente, formação profissional, co-gestão através de comissões de fábrica, etc, ressaltando-se algumas louváveis exceções.

⁽⁹⁾ há sindicatos em que a ausência de participação dos trabalhadores da categoria chega a tal ponto que as mesmas pessoas permanecem por décadas na direção do sindicato.

A sentença normativa trata igualmente desiguais, pois coloca em pé de igualdade pequenas, médias e grandes empresas, como também empresas que, em um mesmo período, tiveram grande lucro e empresas com imenso prejuízo.

A empresa que teve prejuízos, evidentemente, será obrigada a dispensar, enquanto aquela que teve grande lucro não irá, necessariamente, conceder reajuste superior a seus empregados nem, tampouco, admitir os empregados despedidos pela empresa deficitária.

A empresa que não necessitou dispensar irá, indubitavelmente, repassar o reajuste imposto pela sentença normativa ao preço do produto ou do serviço, o que gera, inequivocamente, inflação, pois tudo será reajustado de acordo com o índice que mede o custo de vida, em verdadeiro efeito cascata.

Por esta razão que na Itália, através de um acordo entre governo, empresas e sindicatos pôs-se fim ao sistema de indexação de salários baseado no custo de vida, que vigorava a meio século (escala móvel).⁽¹⁰⁾

Foge à sensibilidade do poder normativo, desse modo, que o deferimento de reivindicação prevendo reajuste dos salários pela variação anual do índice que mede o custo de vida a todos os empregados de todas as empresas de determinada categoria econômica, pode gerar desemprego e inflação.

Esses fatos, aliados à existência da unicidade sindical e da representação classista, explicam a razão pela qual o sindicalismo brasileiro ainda não atingiu a maioria, sendo incapaz, de maneira geral, resolver, juntamente com seus parceiros sociais, os problemas decorrentes das relações profissionais.

Ocorre, no entanto, que o Estado-providência faliu, mostrou-se ineficaz diante dos problemas que a globalização da economia, abertura do mercado brasileiro e a criação do Mercosul trouxeram.

⁽¹⁰⁾ *Op. cit.*, p. 83.

A sentença normativa que acolhe as pretensões elaboradas por sindicatos sem representatividade junto a categoria profissional e sem avaliar os respectivos efeitos sócio-econômicos, é prova irrefutável da falência do Estado-providência.⁽¹¹⁾

b) efeito da rescisão contratual

Tradicionalmente o juízo do trabalho, ao menos no Paraná, rejeita qualquer efeito às transações extrajudiciais realizadas entre empregador e empregado, mesmo quando este encontra-se assistido por sindicato. Quando muito, determina-se a compensação dos valores pagos na referida transação.⁽¹²⁾

O fundamento desse entendimento está no princípio protetor do trabalhador que informa o Direito do Trabalho.

⁽¹¹⁾ *Dentro deste quadro do poder normativo, é muito interessante o patrulhamento ideológico existente junto aos juizes do trabalho. Assim, segundo uma concepção estrábica, considera-se "progressista" o juiz que protege cada vez mais o trabalhador ou o sindicato, deferindo todas ou quase todas as reivindicações postuladas; enquanto que o juiz que as rejeita é considerado "retrógrado". Ora, considerando que a estrutura da Justiça do Trabalho - inclua-se aí o poder normativo - tem fundamento em uma ideologia fascista, não se pode tachar o juiz do trabalho que rejeita pretensões formuladas por sindicato em ação de dissídio coletivo de "retrógrado", nem, tampouco, aquele que, sem qualquer fundamento tudo, ou quase tudo, defere, de "progressista". Estes conceitos devem ser repensados, visto que inequívoca a inversão de valores, já que o juiz que sem qualquer fundamento na realidade, cria condições de trabalho e fixa índices de produtividade sem avaliar as conseqüências sócio-econômicas desta decisão, veste a toga do Estado paternalista de 1943, que tutela as relações profissionais, impedindo o normal desenvolvimento das relações sociais.*

⁽¹²⁾ *Em 1995 mais de vinte médicos que trabalhavam em um hospital de Foz do Iguaçu tiveram os respectivos contratos de trabalho rescindidos através de uma transação, homologada pelo respectivo sindicato profissional, em que expressamente davam quitação ao contrato de trabalho, sendo que as indenizações percebidas variaram de 20 a 30 salários além das parcelas legais e liberação do FGTS, tendo em média cada um recebido R\$ 60.000,00 (sessenta mil reais) à época da rescisão contratual. Os mesmos médicos posteriormente ajuizaram ações trabalhistas, tendo o empregador em contestação argüido os efeitos da coisa julgada. Os juizes das duas Juntas de Conciliação e Julgamento de Foz do Iguaçu, sem exceção, rejeitaram a preliminar, determinando a compensação do valor da indenização no caso de condenação.*

A principal consequência desse entendimento é que nenhum empregador sabedor desse posicionamento realiza transação extrajudicial, pois conhece o risco de, mesmo assim, ter que responder a um processo trabalhista.

Isto significa que muitas vezes empregado e empregador poderiam resolver de maneira muito mais simples, rápida e barata, eventual disputa, e evitar o processo trabalhista, que sempre é dispendioso para as partes. Com efeito, uma vez ajuizada a ação, e, às vezes, mesmo antes, as partes já são devedoras de honorários aos respectivos advogados, como também de custas processuais, mesmo em caso de conciliação judicial,⁽¹³⁾ não se esquecendo da obrigatoriedade de recolher imposto de renda e contribuição previdenciária, e, em alguns casos, honorários de peritos e contador.

Como se não bastasse, o processo trabalhista é causa de grande “stress” para as partes, pois é demorado, levando anos para ser solucionado definitivamente, se inexistente acordo, além de despender importante tempo das partes, que acompanhadas de testemunhas, devem comparecer obrigatoriamente a uma ou mais audiências, que não raramente atrasam horas.

A Justiça do Trabalho, ao partir da presunção de que o empregado é absolutamente incapaz de negociar diretamente com o empregador, de que o sindicato profissional não possui competência para assisti-lo, e de que o empregador, via de regra, age de má-fé, é um entrave ao normal desenvolvimento das relações profissionais.

Empregador e empregado assistido pelo respectivo sindicato, por conhecerem melhor realidade havida durante a relação empregatícia, como também as próprias necessidades, poderiam resolver eventual disputa sem a necessidade de levá-la à Justiça. Mas isso, evidentemente, dependeria de maturidade social, que não existe por que estes atores sociais não estão habituados ao diálogo. E dialogar para quê, se a Justiça do Trabalho, no fim, poderá desconsiderar o entendimento alcançado?

⁽¹³⁾ *Os advogados, tanto de empregados quanto de empregadores, nem sempre permitem a conciliação entre as partes, conforme a prática tem demonstrado, preferindo levar o processo até o último ato legalmente possível, mesmo que esse procedimento não seja, necessariamente, melhor para o seu cliente.*

Vê-se, assim, que o juiz do trabalho não é indispensável para que empregado e empregador consigam realizar bons e válidos acordos.

Percebe-se claramente que a Justiça do Trabalho, hoje, é um entrave ao desenvolvimento normal das relações profissionais, não se estranhando existam propostas legislativas para extingui-la.

B) o sistema francês

O sistema francês de resolução dos conflitos resultantes das relações profissionais, individuais e coletivas está longe da perfeição, mas servirá de parâmetro para uma análise crítica. Uma visão geral, portanto, desse sistema será útil a este estudo.

a) relações coletivas

Não existe no direito francês nada parecido com o poder normativo brasileiro. As partes, empregador e organizações sindicais profissionais representadas na empresa, devem negociar com o objetivo de celebrar uma convenção ou um acordo coletivo do trabalho.⁽¹⁴⁾

A lei de 13 de novembro de 1982 criou interessante inovação no sentido de que nas empresas em que existam uma ou mais seções sindicais formadas por organizações que representem os respectivos empregados, o empregador é obrigado a cada ano, negociar sobre salário, duração efetiva do trabalho e organização do tempo de trabalho, principalmente a adoção do trabalho a tempo parcial quando solicitado pelos empregados.⁽¹⁵⁾

Assim, se o empregador não convocar as organizações sindicais nos doze meses seguintes ao término da última negociação, a nova negociação será iniciada obrigatoriamente por solicitação de uma organização sindical representativa.

⁽¹⁴⁾ "Art. L. 132-19 La convention ou, à faut, les accord d'entreprise sont négociés entre l'employeur et les organisations syndicales de salariés représentatifs dans l'entreprise au sens de l'article L. 132-2."

⁽¹⁵⁾ "Art. L. 132-27 Dans les entreprises où sont constituées une ou plusieurs sections syndicales d'organisation représentatives au sens de l'article L. 132-2, l'employeur est tenu d'engager chaque année une négociation sur les salaires effectifs, la durée effective et l'organisation du temps de travail, notamment la mise em place du travail à temps partiel à la demande des salariés."

O calendário da negociação é o seguinte: nos oito dias seguintes ao recebimento da solicitação referida, o empregador deverá comunicar às outras organizações sindicais⁽¹⁶⁾ o início da negociação coletiva.

O Art. L 132-28 do Código do Trabalho francês permite concluir que a negociação obrigatória compreende, no mínimo, duas reuniões. Na primeira reunião devem ser prestadas: 1 - as informações que o empregador enviará aos membros da delegação de representantes sobre os temas que fazem parte da negociação anual e a data do levantamento das informações; o Código do Trabalho é claro no sentido de que estas informações devem permitir uma análise comparada da situação dos homens e das mulheres no que concerne à qualificação profissional, ao salário pago, aos horários trabalhados e à organização do tempo de trabalho; 2 - o lugar e o calendário das reuniões seguintes, sem que um acordo seja necessário.⁽¹⁷⁾

Conquanto o Código do Trabalho não seja expresso, espera-se dos negociadores uma séria e efetiva vontade de chegar a um acordo. A fim de forçar a conclusão do acordo e evitar uma paralisação brutal da negociação, o legislador proibiu o empregador, no curso da negociação, de tomar decisões unilaterais que atinjam a coletividade dos trabalhadores nas matérias tratadas, exceto em caso de urgência.⁽¹⁸⁾

A lei francesa obriga o empregador a negociar, mas não, necessariamente, a concluir uma convenção ou um acordo coletivo de trabalho.

Celebrada a convenção ou o acordo coletivo como consequência natural da negociação, deverão as partes observar algumas formalidades previstas em lei. A convenção e o acordo coletivo devem ser necessariamente celebrados por escrito, sob pena de nulidade, bem como

⁽¹⁶⁾ Na França prevalece o princípio da pluralidade sindical, o que permite a existência de mais de uma entidade sindical representativa da categoria negociando a mesma convenção coletiva.

⁽¹⁷⁾ ANTONMATTEI, Paul-Henri. *Les conventions et accords collectifs de travail. Connaissance du Droit*. Dalloz: Paris, 1996, p. 76.

⁽¹⁸⁾ ANTONMATTEI, Paul-Henri. *Op. cit.*, p. 76

assinados pelas partes.⁽¹⁹⁾ Também deverão ser redigidos em língua francesa, sob pena de não poder ser aplicável ao empregado.⁽²⁰⁾

As disposições da convenção ou do acordo coletivo somente começarão a vigorar a partir do momento em que houver o depósito de cinco vias no órgão administrativo competente.⁽²¹⁾

O empregador deverá, ainda, sob pena de delito de entrave, proceder a devida divulgação da convenção ou do acordo coletivo, enviando cópia ao comitê de empresa e ao comitê de estabelecimento, se a empresa é dividida em estabelecimentos, como também ao delegado de pessoal e ao delegado sindical.⁽²²⁾

O empregador deverá, igualmente, ter um exemplar do texto convencional à disposição dos empregados em cada estabelecimento, como também afixar no quadro destinado às comunicações do pessoal os títulos das convenções e acordos coletivos aplicáveis, bem como o local onde podem ser devidamente consultados, sob pena de multa.⁽²³⁾

Na hipótese, no entanto, de as partes não chegarem a um acordo, prevê o Código do Trabalho francês será estabelecido um procedimento verbal de desacordo no qual serão consignados, no momento do término da negociação, as propostas das partes e as medidas que o empregador pretende aplicar unilateralmente.⁽²⁴⁾ Este procedimento verbal

⁽¹⁹⁾ ANTONMATTEI, Paul-Henri, *Op. cit.*, p. 78.

⁽²⁰⁾ "Art. L. 132-2-1 *Les conventions et accords collectifs de travail et les conventions d'entreprise ou d'établissement doivent être rédigés en français. Toute disposition rédigée en langue étrangère est inopposable au salarié à qui elle ferait grief*".

⁽²¹⁾ ANTONMATTEI, Paul-Henri, *Op. cit.*, p. 26

⁽²²⁾ "Art. L. 135-7 *L'employeur lié par une convention ou un accord collectif de travail doit procurer un exemplaire au comité d'entreprise et, le cas échéant, aux comités d'établissements, ainsi qu'aux délégués du personnel et aux délégués syndicaux. En outre, ledit employeur tient un exemplaire à la disposition du personnel, dans chaque établissement. Un avis est affiché à ce sujet.*"

⁽²³⁾ "Art. R. 153-1 *Toute infraction aux dispositions de l'article R. 135-1 sera punie de la peine d'amende prévue pour les contraventions de la quatrième classe*".

⁽²⁴⁾ "Art. L. 132-29 *Tant que la négociation est en cours conformément aux dispositions de l'article précédent, l'employeur ne peut dans les matières traitées arrêter de décisions unilatérales concernant la collectivité des salariés, à moins que l'urgence ne le justifie.*

deverá ser depositado no órgão competente da mesma forma que a convenção e o acordo coletivo, e permite determinar a data de encerramento da negociação que deverá logicamente ser o primeiro dia do período de doze meses ao término do qual será iniciada nova negociação obrigatória.⁽²⁵⁾

As medidas anunciadas no procedimento verbal, de qualquer forma, constituem compromissos assumidos unilateralmente pelo empregador.

No caso de o empregador recusar-se a negociar estará sujeito a sanções civis e penais.

As organizações sindicais que representam os empregados do empregador que recusou-se a negociar podem ajuizar ação de responsabilidade civil em face deste último. ou seja, as organizações sindicais podem postular em juízo a reparação pelo empregador dos prejuízos causados aos empregados em razão da recusa de negociar. Constata-se, no entanto, que estas ações são raríssimas.⁽²⁶⁾

Consciente da falta de efetividade das sanções civis, o legislador julgou oportuno sancionar penalmente a violação pelo empregador da obrigação de negociar anualmente.

O empregador, nos termos do art. L. 153-2 do Código do Trabalho⁽²⁷⁾, pode ser condenado por delito de entrave ao exercício do direito sindical quando não observar:

- a obrigação de iniciar cada ano procedimento de negociação coletiva, como também a obrigação de atender a solicitação de uma organização sindical quando não houve iniciativa própria;

Si, au terme de la négociation, aucun accord n'a été conclu, il est établi un procès-verbal de désaccord dans lequel sont consignées, en leur dernier état, les propositions respectives des parties et les mesures que l'employeur entend appliquer unilatéralement."

⁽²⁵⁾ ANTONMATEI, Paul-Henri, *op. cit.*, p. 78.

⁽²⁶⁾ ANTONMATEI, Paul-Henri, *op. cit.*, p. 79.

⁽²⁷⁾ "Art. L. 153-2 L'employeur qui se soustrait à l'obligation prévue à l'article L. 132-27 (alinéa 1), (L. n. 84-130 du 24 fevr. 1984, art. 22) à celle prévue à l'article L. 132-28, premier alinéa, ou à celle prévue aux articles L. 933-4, est passible des peines fixées par l'article L. 471-2 [L. 481-2] du présent code."

- a obrigação de convocar as partes à negociação anual nos quinze dias que seguem à solicitação formal por uma organização sindical.

A sanção penal prevista pelo Art. L. 153-2 refere-se apenas ao descumprimento da obrigação de iniciar a negociação, não se aplicando às faltas que possam ser observadas no curso da negociação.⁽²⁸⁾

As sanções previstas na lei francesa são a de detenção de um ano e multa de 25.000 francos ou, apenas uma das duas. Em caso de reincidência a pena de detenção pode chegar a dois anos e a multa a 50.000 francos.⁽²⁹⁾

b) efeitos da rescisão contratual

É lícito às partes, empregado e empregador, efetuar uma transação quando da rescisão contratual, através de concessões recíprocas, nos termos dos Arts. 2.052 e 2.053 do Código Civil Francês.⁽³⁰⁾

O Art. 2.052 referido dispõe que as transações têm, entre as partes, autoridade de coisa julgada, e não podem ser desconstituídas por causa de erro de direito, nem por causa de lesão.⁽³¹⁾

O Art. 2.053, por outro lado, prevê que uma transação pode ser rescindida quando há erro quanto à pessoa ou ao objeto, em como em todos os casos em que haja dolo ou violência.⁽³²⁾

⁽²⁸⁾ ANTONMATTEI cita uma decisão da Corte de Cassação francesa de 4 de outubro de 1989, segundo a qual o descumprimento da obrigação de negociar de boa-fé não pode ser penalmente sancionada. *Op. cit.*, p. 80.

⁽²⁹⁾ "Art. L. 481-2 Toute entrave apportée à l'exercice du droit syndical défini par les articles L. 412-1 et L. 412-4 à L. 412-20 sera punie d'un emprisonnement d'un an et d'une amende de 25.000 F ou de l'une de ces deux peines seulement.

En cas de récidive, l'emprisonnement pourra être porté à deux ans et l'amende à 50.000 F". Atualmente 1 franco equivale a, aproximadamente, 5,80 dólares americanos, o que significa que as multas variam de 5.000 a 10.000 dólares americanos.

⁽³⁰⁾ *Code du Travail, Dalloz, 1997, Art. L. 122-17, nota 17.*

⁽³¹⁾ "Art 2.052 Les transactions ont, entre les parties, l'autorité de la chose jugée en dernier ressort. Elles ne peuvent être attaquées pour cause d'erreur de droit, ni pour cause de lésion.

Existem, evidentemente, limites à transação entre empregado e empregador, como, por exemplo, não podem os empregados protegidos contra dispensa imotivada (ex.: dirigente sindical), antes da dispensa por motivo econômico, transacionar disposição de ordem pública instituída para proteger seu mandato. Poderão, no entanto, quando a dispensa por motivo econômico já tiver sido comunicada, mas sem que o procedimento legal tenha sido observado, celebrar com o empregador um acordo com vistas a disciplinar as conseqüências pecuniárias da ruptura do contrato.⁽³³⁾

É lícita a transação que prevê quitação geral do contrato de trabalho, mas se no instrumento da transação as partes discriminarem determinadas parcelas, os efeitos da coisa julgada alcançarão apenas estas.⁽³⁴⁾

Uma vez impugnada a transação em juízo, deverá o juiz verificar se, no momento da celebração, houve, de cada uma das partes, concessões recíprocas. Se a transação não é válida, pelos motivos previstos nos Arts. 2.052 e 2.053 do Código Civil Francês, o juiz rescindir a transação. A desconstituição da transação tem por efeito restituir ao empregado a situação anterior à celebração da transação.⁽³⁵⁾

Além da transação, o Direito do Trabalho francês prevê, ainda, a possibilidade de o empregado conceder ao empregador uma quitação de parcelas decorrentes do contrato de trabalho através de um recibo (RSTC). A lei francesa exige, no entanto, algumas formalidades.

Com efeito, o Art. L. 122-17 do Código do Trabalho prevê⁽³⁶⁾ que um recibo poderá ser dado pelo empregado ao empregador, depois da rescisão do contrato de trabalho, devendo constar para ser válido:

⁽³²⁾ "Art. 2.053 Néanmoins une transaction peut être rescindée, lorsqu'il y a erreur dans la personne ou sur l'objet de la contestation. Elle peut l'être dans tous les cas où il y a dol ou violence.

⁽³³⁾ Code du Travail, Dalloz, 1997, Art. 122-17, nota 18.

⁽³⁴⁾ Code du Travail..., nota 29

⁽³⁵⁾ Code du Travail..., nota 28

⁽³⁶⁾ "Art. L. 122-7 Le reçu pour solde de tout compte délivré par le travailleur à l'employeur lors de la résiliation ou de l'expiration de son contrat peut être dénoncé dans les deux mois de la signature. La dénonciation doit être écrite et dûment motivée. La forclusion ne peut être opposée au travailleur.

a) Si la mention 'pour solde de tout compte' n'est pas entièrement écrite de sa main et suivie de sa signature;

- a expressão “para quitação de todas as parcelas” deve ser integralmente redigida à mão pelo empregado, que deverá assinar e datar. A data é importante, pois permite verificar que o contrato realmente já foi extinto, e constitui o dia de início do prazo de dois meses que o empregado terá para impugnar o recibo;⁽³⁷⁾

- a expressão “este recibo pode ser impugnado por carta registrada devidamente fundamentada no prazo de dois meses a contar de sua assinatura” deve igualmente figurar de forma clara no recibo.

Deve-se permitir ao empregado calcular com calma a soma do que lhe é devido a título de verbas de rescisão. Se há dúvida, o empregado pode recusar-se a assinar ou acrescentar antes da assinatura “com ressalva dos meus direitos passados e futuros”, sendo que nesta hipótese o recibo vale apenas como quitação dos valores recebidos.⁽³⁸⁾

Dentro dos dois meses seguintes à assinatura do recibo, o empregado ou procurador pode denunciar o RSTC através de carta devidamente registrada endereçada ao empregador, indicando os motivos da denúncia. A jurisprudência recente tem procurado aumentar as possibilidades de denúncia, reduzindo ao máximo as formalidades.⁽³⁹⁾

O recibo denunciado no prazo legal constituirá apenas um meio de prova do pagamento efetuado, podendo o empregado reclamar qualquer parcela decorrente do contrato de trabalho extinto.

Após o prazo de dois meses iniciado no dia da assinatura do recibo, e não havendo impugnação do recibo pelo empregado, o empregador está, em princípio, liberado de toda reclamação posterior no tocante às

b) Si le reçu ne porte pas mention, en caractères très apparents du délai de forclusion. Le reçu pour solde de tout compte régulièrement dénoncé ou, à l'égard duquel la forclusion ne peut jouer, n'a que la valeur d'un simple reçu des sommes qui y figurent.”

⁽³⁷⁾ RAY, Jean-Emmanuel *Droit du Travail. Droit Vivant. 6^o éd Editions Liaisons: Rueil-Malmaison, 1997, p. 249.*

⁽³⁸⁾ RAY, Jean-Emmanuel, *op. cit.*, p. 249.

⁽³⁹⁾ RAY, Jean-Emmanuel, *op. cit.*, p. 249

parcelas enumeradas no recibo, se as condições de forma referidas foram devidamente observadas.⁽⁴⁰⁾

O RSTC tem, portanto, efeito liberatório para o empregador em relação a todos os elementos da remuneração cujo pagamento foi visado pelas partes. Compreende, assim, todos os elementos da remuneração do empregado, sem que seja necessário qualquer enumeração. Se, todavia, o RSTC, mesmo redigido de forma genérica, especificou as parcelas pagas ao empregado, o efeito liberatório ocorrerá apenas em relação a estas.⁽⁴¹⁾

Se o empregado, contudo, mesmo tendo assinado o recibo, mas não utilizado a faculdade de denunciá-lo no prazo legal, ajuíza ação com objetivo de receber as parcelas constantes do RSTC, não terá êxito, pois o pedido nem sequer será apreciado, já que o juiz deverá acolher a alegação do empregador e extinguir o processo sem julgamento do mérito, nos termos do Art. 122 do novo Código de Processo Civil francês.⁽⁴²⁾

II. JUSTIÇA DO TRABALHO: SOLUÇÃO

A Justiça do Trabalho, importante representante do Poder Público, em que pese os males de que atualmente padece, pode auxiliar os parceiros sociais a se desenvolver, incitando-os ao diálogo, e colocando-se como coadjuvante no cenário social.

⁽⁴⁰⁾ RAY, Jean-Emmanuel, *op. cit.*, p. 249

⁽⁴¹⁾ *Codeu du Travail...*, nota 11

⁽⁴²⁾ *Nesse sentido interessante decisão da Câmara Social da Corte de Cassação de 1-3-89, cuja ementa é a seguinte: "1º La forclusion prévue par l'article L. 122-17 du Code du travail constituant une fin de nonrecevoir au sens de l'article 122 du nouveau Code de procédure civile et l'article R. 516-38 du Code du Travail ne concernant que les exceptions de procédure et non pas les fins de non-recevoir, le moyen tiré de ce que la salariée a signé un reçu pour solde de tout compte peut être proposé même après des conclusions au fond. 2º La convocation devant le bureau de conciliation, reçue par l'employeur dans le délai de 2 mois, produit, quant aux chefs de demande qui y sont énoncés, les effets de la dénonciation écrite et dûment motivée visée par l'article L. 122-17 du Code du travail." O art. 122 do novo Código de Processo Civil francês reza: "Constitue une fin de non-recevoir tout moyen qui tend à faire déclarer l'adversaire irrecevable en sa demande, sans examen au fond, pour défaut de droit d'agir, tel le défaut de qualité, le défaut d'intérêt, la prescription, le délai préfix, la chose jugée."*

Não será, por óbvio, uma solução aos problemas oriundos dos conflitos profissionais, o que, aliás, seria injustificável pretensão, mas poderá, sem dúvida, auxiliar na solução destes problemas.

A) extinção do poder normativo

O primeiro e, mais importante passo a ser dado para a modernização da Justiça do Trabalho é a extinção do poder normativo.

A melhor forma de extingui-lo, por óbvio, é a supressão pura e simples do parágrafo 2º do Art. 114 da Constituição brasileira, de modo a impedir qualquer discussão quanto à sua existência.

Ocorre, no entanto, que este caminho é árduo e demorado, e nem sempre seguro, pois depende de reforma constitucional, e o desenvolvimento das relações profissionais não tem mais tempo a perder.

Nem a previsão constitucional, nem a lentidão do Poder Legislativo de extirpar esta figura esdrúxula, podem justificar que a Justiça do Trabalho continue exercendo o poder normativo.

O entendimento entre os parceiros sociais, sem a interferência da Justiça do Trabalho, é a única forma de modernização das relações sociais, é a única maneira de suscitar idéias, e as idéias fazem as coisas e as instituições se moverem. A Justiça do Trabalho está parada desde 1943, e as relações profissionais pouco evoluíram nesse período.

O Poder Público, através de qualquer de seus órgãos, em diversas situações, pode participar do diálogo social de forma positiva, como parceiro social, ouvindo, informando, e auxiliando os demais parceiros sociais a escolher o modelo sócio-econômico mais adequado para a realidade que se apresenta, sem prejuízo deste modelo ser alterado amanhã ou daqui a dez anos, desde que nesse sentido haja convergência.

Evidentemente que o diálogo social geralmente não é fácil, e, nem sempre, resulta acordos positivos, principalmente quando a economia está em dificuldade, que é o que ocorre atualmente.⁽⁴³⁾

⁽⁴³⁾ Exemplos de acordos tripartites que obtiveram sucesso: 1 - Em 1970, os empregadores e os sindicatos japoneses criaram uma mesa redonda da indústria e do

O sucesso do dialogo social depende, no entanto, de vontade, persistência e imaginação, como também da existência de organizações sindicais de empregados e empregadores fortes, capazes de representar de maneira autônoma e eficaz os interesses coletivos de seus membros⁽⁴⁴⁾ Não

*trabalho (Sanrokon) Esta mesa redonda reuniu os dirigentes nacionais das organizações de empregadores e de empregados, de peritos e de representantes do governo para discussões não oficiais sobre questões sociais e econômicas da atualidade O Sanrokon conseguiu estabilizar os salários e os preços depois da crise do petróleo, e suas reuniões mensais constituem um dos principais instrumentos de estabilidade das relações profissionais do Japão 2 - Na Espanha, o governo facilitou indiretamente a conclusão de um pacto entre a Confederação das organizações de empregadores e as duas maiores centrais sindicais, a União dos Trabalhadores (UGT) e a Confederação Sindical das Comissões Operárias (CCOO), que assinaram acordo em 1994 prevendo a substituição dos antigos regulamentos herdados do regime de Franco por convenções coletivas gerais 3 - Na Italia, a preferência por um tripartismo não institucionalizado resultou sempre em negociações ad hoc Os acordos recentes mais importantes foram concluídos em 1992 e em 1993 O governo desenvolveu um papel bastante ativo no acordo celebrado em julho de 1993, em que se estabeleceu procedimentos para a elaboração de uma política anual sobre os salários, reformou o sistema de negociação coletiva e aliviou o mercado de trabalho Os parceiros sociais italianos sempre preferiram negociações informais do que criar mecanismos oficiais, visto que as lembranças do corporativismo praticado antes da segunda guerra mundial suscitam, ainda hoje, uma profunda desconfiança em relação as formas institucionalizadas de tripartismo 4- No Chile a recente democracia permitiu a instauração de um dialogo social em todos os níveis, nacional, setorial e regional Um acordo tripartite concluído em abril de 1990 traçou um plano de desenvolvimento social e econômico do país e previu medidas relativas a formação dos trabalhadores, saúde no trabalho, política de salários e legislação do trabalho Este acordo previu também austeridade orçamentaria e o papel do Estado na economia ("Les autorités publiques et les partenaires sociaux des relations qui évoluent" in *Le travail dans le monde* Bureau International du Travail Geneve, 1995, p 77/94)*

⁽⁴⁴⁾ *Ensina o Professor Jean-Claude JAVILLIER que "a autonomia normativa dos parceiros sociais depende da legitimidade destes parceiros, e que, no fundo, existe um grande desafio para o direito do trabalho contemporâneo que é a procura de novas modalidades de representação e de participação dos empregadores como dos empregados no processo de elaboração das normas jurídicas um desafio deste porte, no entanto, concerne a toda sociedade uma nova articulação entre o individual e o coletivo, entre a democracia direta e a representação Não se deve desregulamentar Deve-se revitalizar as normas e as instituições Para tudo isto, precisa-se de muita imaginação" ("Faut-il dereglementer le droit du travail?", D 1995, Choron p 344)*

se alegue que inexistiria interesse de empregadores e empregados no diálogo social.

Para os empregadores o diálogo social é um excelente meio de obter apoio dos sindicatos profissionais à flexibilidade do mercado de trabalho, como também apoio do governo à reestruturação das empresas. O diálogo social na empresa também permite reduzir o número de conflitos, tendo em vista que o custo do diálogo social será sempre menor que os custos de um conflito. O diálogo social pode, ainda, favorecer a produtividade, se os parceiros estiverem motivados nessa direção.⁽⁴⁵⁾

Para os sindicatos profissionais, a maior vantagem do diálogo tripartite é a aceitação pelas duas outras partes (governo e empregadores) de que a reestruturação e a promoção da flexibilidade do mercado de trabalho deve ser negociada, e não imposta.⁽⁴⁶⁾

Os adeptos do poder normativo podem indagar, no entanto, o que será dos trabalhadores sem o poder normativo quando a negociação não resultar convenções ou acordos coletivos?

Ocorre que os trabalhadores não são absolutamente incapazes, ou, ao menos, não deveriam mais ser, embora sejam tratados pela legislação trabalhista e Justiça do Trabalho como tais. Mesmo, todavia, que hoje os trabalhadores sejam, de fato, incapazes de agir sem a tutela do Estado-pai, a ausência deste, no início, fará com que levem alguns tombos, mas que amanhã possam andar seguros com os próprios pés.

Os trabalhadores, através do sindicato, e depois de exauridos todos os meios de negociação, podem lançar mão do clássico meio de defesa de seus interesses que é a paralisação do trabalho, como forma de pressionar o empregador a ceder.

Deve-se reconhecer, no entanto, que nem sempre a greve é eficaz e apta a defender o interesse dos trabalhadores em determinadas situações, sobretudo quando a empresa empregadora está com o estoque

⁽⁴⁵⁾ *Infelizmente predomina entre os empregadores o pensamento de que a negociação coletiva é uma perda de poder e que a celebração de uma convenção ou de um acordo coletivo acarreta custos suplementares para a empresa.*

⁽⁴⁶⁾ *Op. cit., p.84.*

completo, ou pode suportar a paralisação da atividade produtiva durante longo tempo.

Deverão os trabalhadores, por isso, encontrar outras formas para proteger seus interesses, de ser ouvidos e influenciar nas decisões do empregador, o que apenas ocorrerá a partir do momento que começarem a ter esta necessidade. Poderão, por exemplo, boicotar os produtos do empregador ou implantar ações econômicas relacionadas aos consumidores. Enfim, deverão utilizar a imaginação em benefício de seus interesses, pois o “homem deve ser um lutador, ou não será mais um homem”.⁽⁴⁷⁾

Se os parceiros sociais, após diversas negociações infrutíferas e greves inúteis, entenderem necessário a criação de uma lei com o objetivo de incentivar a negociação, poderão fazê-lo com a ajuda do Estado, devendo, no entanto, para esse fim, observar experiências positivas e negativas de outros países, como a francesa, por exemplo.

O diálogo social até as últimas conseqüências, dessa forma, é muito superior ao poder normativo.

B) A responsabilidade do sindicato profissional diante das rescisões contratuais e transações.

Uma das questões que mais suscita debates é o efeito da homologação da rescisão contratual pelo sindicato profissional.

A Súmula 330 do TST é o exemplo típico de um ato tecnocrata, arbitrário, imposto de cima para baixo, formado sem participação daqueles que, dele, sofreriam - ou, ainda, estão sofrendo - as principais conseqüências: patrões e empregados. E o pior, embora tenha forma jurisdicional, pois visa à uniformização de jurisprudência, trata-se de ato de conteúdo inequivocamente legislativo, que procurou resolver problema estrutural da Justiça do Trabalho, que é o de não conseguir dar vazão, de forma célere e eficaz, à demanda social (conflitos entre empregados e empregadores), por absoluta falta de aparelhamento, ou seja, de material, juízes, funcionários, sem se falar, evidentemente, da existência de uma legislação processual caduca e de uma organização judiciária burocrática e viciada.

⁽⁴⁷⁾ LYON-CAEN, Gérard. “Le droit du travail à l’ère post-industrielle”, in CADRES CFTD n° 363, juin 1961.

O TST, com a Súmula 330, como visto, procurou resolver o problema de excesso de processos da Justiça do Trabalho, sem se dar conta, no entanto, que assim procedendo colocou a Justiça do Trabalho sob à luz da ribalta, quando, na verdade, é mero coadjuvante, sendo os parceiros sociais os atores principais.

A Súmula 330, no entanto, possui uma qualidade indiscutível, ela obriga a uma profunda reflexão: cabem aos sindicatos profissionais assumir alguma responsabilidade em relação às rescisões contratuais? a homologação da rescisão contratual pelo sindicato profissional vale alguma coisa? se não vale, deve valer? a transação extrajudicial entre empregado e empregador deve gerar algum efeito?

O parágrafo 1º do art. 477 da CLT dispõe que “o pedido de demissão ou recibo de quitação de rescisão do contrato de trabalho, firmado por empregado com mais de 1 (um) ano de serviço, só será válido quando feito com a assistência do respectivo Sindicato ou perante a autoridade do Ministério do Trabalho”.

Verifica-se, a despeito deste preceito, que, na realidade, a assistência do sindicato profissional hoje tem um mínimo efeito, já que tudo que se passou durante a rescisão contratual, como todo o pagamento feito pelo empregador e toda quitação dada pelo empregado poderão ser considerados ou desconsiderados pela Justiça do Trabalho.

O sindicato profissional desempenha, na ordem do dia, um sub-papel, quando, em verdade, deveria exercer atividade de grande relevância e responsabilidade, qual seja, assistir, de verdade, o empregado no ato da rescisão contratual. Para que essa atividade seja, de fato relevante, necessário que se lhe dê importância, conferindo ao ato homologatório do sindicato a possibilidade de gerar efeitos diversos, conforme a real e inequívoca intenção das partes aposta no termo de rescisão ou qualquer outro documento, homologado pelo respectivo profissional.

Poderia a transação extrajudicial entre empregado e empregador, evidentemente, gerar efeitos de coisa julgada em relação a uma ou diversas verbas ou direitos, como também a todo o contrato de trabalho, desde que a vontade das partes fosse manifestada de forma livre e espontânea, e que, sobretudo o empregado tivesse consciência das concessões que estaria fazendo.

A questão referente à supremacia econômica do empregador sobre o empregado, que poderia suscitar alguma dúvida quanto à legitimidade da transação, seria eliminada quando este é assistido pelo sindicato profissional.

O empregado poderia, de qualquer forma, no prazo prescricional, impugnar a transação extrajudicial homologada pelo sindicato, perante a Justiça do Trabalho, podendo alegar apenas erro quanto à pessoa, ao objeto, dolo ou violência, mas, jamais, erro de direito ou lesão.

Assim, se a transação extrajudicial homologada pelo sindicato em que se desse expressamente quitação de contrato de trabalho, causasse prejuízo ao empregado por má assistência dos representantes do sindicato, esta transação não poderia ser desconstituída.

Este procedimento facilitaria, sobremaneira, o entendimento entre as partes, valorizaria o papel do sindicato e faria com que os empregados cobrassem das organizações sindicais maior responsabilidade no trato das questões da categoria profissional. Em suma: incentivaria a participação do empregado nas decisões do respectivo sindicato.

A alegação de que a maioria dos sindicatos brasileiros não está preparada para dar assistência aos trabalhadores, porque não é representativa, comprova, apenas, que as entidades sindicais estão viciadas pelo sistema corporativista vigente há cinquenta anos, e que a Justiça do Trabalho, ao atuar de forma excessivamente paternalista, contribui para que a maior parte dos sindicatos profissionais não represente efetivamente os trabalhadores.

Deve o juiz do trabalho de hoje olhar sobre os autos e verá que por detrás de um processo trabalhista, existe uma gama infundável de relações profissionais que se encontram atrofiadas, em razão da tala que lhes foi posta pelo Estado-providência.

CONCLUSÃO

É imperioso que a Justiça do Trabalho se reformule com urgência. Se não o fizer por si mesma, será feito pela sociedade, pelos representantes do povo, pelo Congresso Nacional.

Existem medidas necessárias à modernização da Justiça do Trabalho para as quais a participação do Poder Legislativo é imprescindível, como, por exemplo, a extinção da representação classista e a reformulação do processo trabalhista.

Há, contudo, medidas que a Justiça do Trabalho pode, sozinha, adotar, que representarão, sem dúvida, uma evolução, como também serão de grande auxílio à modernização das relações profissionais, e terão grande e positiva repercussão no meio social.

A primeira das medidas, é a recusa clara e inequívoca do exercício do poder normativo, por se tratar de instrumento obsoleto que impede o desenvolvimento das relações profissionais.

Na prática a implantação desta medida, resultaria que os tribunais do trabalho extinguiriam, de ofício, os dissídios coletivos sem qualquer exame do mérito, ao argumento de que cabem aos parceiros sociais disciplinar os próprios conflitos, e que dada a complexa gama de empresas que formam a categoria econômica, cada uma com suas peculiaridades, desconhecidas pelo juiz, o tribunal está impossibilitado de acolher quaisquer das reivindicações apresentadas pelo sindicato profissional, sob pena de, se acolhendo mesmo parcialmente, causar prejuízos desconhecidos à coletividade e à economia em geral.

Os tribunais do trabalho limitar-se-iam, no âmbito dos dissídios coletivos, a julgar a legalidade dos movimentos paredistas, deixando, evidentemente, às partes a negociação quanto aos efeitos decorrentes.

A segunda medida consistiria na valorização do papel dos sindicatos profissionais na assistência dos trabalhadores em transações extrajudiciais. Ou seja, a transação extrajudicial celebrada entre empregadores e empregado assistido pelo respectivo sindicato poderia, se assim objetivassem as partes, gerar efeito de coisa julgada material em relação a uma ou diversas verbas ou direitos, como também a todo contrato de trabalho.

A adoção do sistema francês previsto no Art. L. 122-17 do Código do Trabalho, que dispensa a assistência do sindicato ao empregado que dá quitação ao empregador de todo o contrato de trabalho ou de determinadas parcelas, como também concede apenas dois meses ao empregado para impugnar esta quitação, ainda é desaconselhável tendo em vista o grande índice de trabalhadores analfabetos no Brasil

Na prática a adoção da medida proposta implicaria na extinção do processo sem julgamento do mérito quando o empregador comprovasse existência de transação extrajudicial com o empregado, em que este dera quitação de todo o contrato do trabalho, desde que homologada pelo respectivo sindicato profissional.

A implementação destas medidas são suficientes para, pelo menos, a Justiça do Trabalho deixar de ser um entrave ao normal desenvolvimento das relações profissionais.

A Justiça do Trabalho não será, ela mesma, uma solução, mas se modernizando, por si própria, poderá, no entanto, auxiliar os parceiros sociais a encontrar soluções - e não uma solução apenas - para os problemas já existentes, como também para aqueles que ainda virão.