

JOSÉ GERALDO CAMPOS GOUVÊIA

**A CONCILIAÇÃO NA JUSTIÇA DO TRABALHO
COMO RESTRIÇÃO DOS DIREITOS DO EMPREGADO RURAL**

Tese apresentada à Universidade Federal de Viçosa, como parte das exigências do Programa de Pós-Graduação em Extensão Rural, para obtenção do título de “Magister Scientiae”.

VIÇOSA
MINAS GERAIS – BRASIL
2001

JOSÉ GERALDO CAMPOS GOUVÊIA

**A CONCILIAÇÃO NA JUSTIÇA DO TRABALHO
COMO RESTRIÇÃO DOS DIREITOS DO EMPREGADO RURAL**

Tese apresentada à Universidade Federal de Viçosa, como parte das exigências do Programa de Pós-Graduação em Extensão Rural, para obtenção do título de “Magister Scientiae”.

APROVADA: 20 de julho de 2001.

Prof. Walmer Faroni

Prof. José Benedito Pinho

Sylvia Maria Machado Vendramini
(Conselheira)

Geraldo Magela Braga
(Conselheiro)

Alberto da Silva Jones
Orientador

Dedico este trabalho a todos aqueles que
de alguma forma lutam pelo respeito aos direitos dos empregados rurais,
parte economicamente mais fraca na relação de emprego.

AGRADECIMENTO

Primeiramente agradeço a Deus que sempre guia os meus caminhos.

Agradeço a Eliam, minha esposa, que soube compreender com amor o tempo subtraído à convivência conjugal para o desenvolvimento do presente trabalho.

Quero também deixar registrado o meu sincero agradecimento àquelas pessoas, que mesmo não participando diretamente da elaboração da tese, trouxeram-me apoio e acima de tudo muito carinho, componentes indispensáveis que devem estar presentes como incentivo na mente de todos aqueles que estudam e pesquisam. Assim foi com a minha família, sobretudo meus pais.

À Universidade Federal de Viçosa e ao Departamento de Direito, funcionários e professores, companheiros de luta que nunca me negaram apoio.

À Conceição, secretária do Departamento de Direito, pelo apoio dado para o desenvolvimento dos trabalhos, sobretudo na digitação dos trabalhos.

À Graça, pelo apoio dado aos pós-graduandos no Departamento de Economia Rural da UFV.

Aos professores da pós-graduação, Magela, Jones, José Geraldo, Marisa Barletto, Norberto e aos colegas de curso, Helen, Vânia, Rodrigo, Celso, Nazaré, Alexandre, Bruno, Cláudia e Edson, amigos que não esquecerei.

A meus conselheiros, Professora Doutora Sylvia Maria Machado Vendramini e Professor Doutor Geraldo Magela Braga, pelo apoio incondicional.

Ao Professor Doutor Alberto da Silva Jones , que sempre demonstrou ser mais que um orientador, se tornando um querido amigo.

À Professora Luciene Rinaldi Colli, colega do Departamento de Direito e de Mestrado, amiga sincera que sempre me auxiliou e incentivou na realização das pesquisas e trabalhos, meu muito obrigado.

Quero também deixar registrado o meu agradecimento a tantas outras pessoas que me auxiliaram no desenvolvimento desta tese e que no momento, para não ser injusto com algum, deixo de registrar os nomes.

Por fim, agradeço a Irene, minha querida e tão esperada filha, que apesar de seus cinco meses de idade, já transmite muita força e carinho.

BIOGRAFIA

JOSÉ GERALDO CAMPOS GOUVÊIA, filho de José Expedito de Gouvêia e Shirley Maria de Campos Gouvêia, nasceu em 29 de julho de 1962, na cidade de Ponte Nova-MG.

Casou-se com Eliana das Graças Silva, em 1992, sendo pai de Irene Maria da Silva Gouvêia.

Formou-se em Direito em dezembro de 1986, pela Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais, passando a exercer a advocacia em Belo Horizonte e a partir de 1992 em Ponte Nova-MG.

Em dezembro de 1994, após concurso público para professor auxiliar, iniciou a sua vida acadêmica como professor do Departamento de Direito da Universidade Federal de Viçosa, nas disciplinas de Processual Civil e Trabalhista, ocupando atualmente a Chefia do Departamento.

Em 1998, foi selecionado para o Programa de Mestrado em Extensão Rural da Universidade Federal de Viçosa.

Em julho de 2001, defendeu tese de Mestrado em Extensão Rural.

ÍNDICE

	Página
RESUMO	x
ABSTRACT	xiii
1. INTRODUÇÃO	1
1.1. Considerações gerais	1
1.2. Problema e relevância	2
1.3. Objetivos	6
1.3.1. Objetivo geral	6
1.3.2. Objetivos específicos	7
1.3.3. Hipóteses de trabalho	7
1.3.4. Metodologia e técnicas de investigação	8
2.EVOLUÇÃO HISTÓRICA DO DIREITO DO TRABALHO E DA JUSTIÇA DO TRABALHO NO BRASIL	10
2.1. No mundo	10

2.2. No Brasil	16
	Página
2.2.1. A consolidação das leis trabalhistas (CLT)	20
2.2.2. O direito do trabalho e o direito do trabalho rural à luz das constituições brasileiras	21
2.2.3. Legislação infraconstitucional: o estatuto do trabalhador ru- ral e a lei do trabalhador rural (5.889/73)	23
2.2.4. Efeitos da política econômica de 1964 nas legislações poste- riores	24
2.2.5 -Evolução Histórica da Justiça do Trabalho no Brasil	25
3- O DIREITO E A JUSTIÇA DO TRABALHO	30
3.1. Noções introdutórias: conceito de direito	30
3.2. A teoria tridimensional do direito	32
4-PRINCÍPIOS GERAIS DO DIREITO DO TRABALHO	34
4.1. Noções introdutórias	34
4.2. Princípios comuns do direito e do direito civil aplicáveis ao direi- to do trabalho	36
4.3. Princípios universais do direito do trabalho	38
4.4. Princípios processuais aplicáveis ao direito do trabalho	39
4.4.1. Considerações iniciais	39
4.5. Princípios constitucionais aplicáveis ao processo do trabalho	41
4.5.1. O princípio do devido processo legal (<i>due process of law</i>)	41
4.5.2. O princípio do duplo grau de jurisdição	41
4.5.3. O princípio do contraditório	42
4.5.4. Outros princípios constitucionais aplicáveis ao processo do trabalho	43

	Página
4.6- Princípios infraconstitucionais aplicáveis ao direito processual do trabalho	44
4.6.1. Princípio da subsidiariedade	44
4.6.2. Princípio da irrecorribilidade das decisões interlocutórias	44
4.6.3. Princípio da iniciativa processual ou dispositivo	45
4.6.4. Princípio da igualdade das partes	45
4.6.5. Princípio da livre convicção do juiz	46
4.6.6. Princípio da instrumentalidade das formas	46
4.6.7. Princípio da oralidade	47
4.6.8. Princípio da concentração	47
4.6.9. Princípio da eventualidade	48
4.6.10. Princípio da lealdade e boa fé	48
4.6.11. Princípio da <i>non reformatio in pejus</i>	49
4.6.12. Princípio da celeridade processual ou economia processual .	49
5. A JURISDIÇÃO	50
5.1. Introdução	50
5.2. Origem da jurisdição - justiça privada x justiça pública	51
5.3. Conceito de jurisdição	51
5.4. Objetivo da jurisdição	52
5.5. Características da jurisdição	53
5.6. Princípios fundamentais da jurisdição	54
5.7. Jurisdição contenciosa e jurisdição voluntária	54

	Página
5.8. Substitutivos da jurisdição/formas de autocomposição do litígio .	55
5.8.1. Noções introdutórias	55
5.8.2. Indisponibilidade de direitos: a transação e a renúncia no direito individual do trabalho	55
5.8.3. Fontes históricas da conciliação no direito brasileiro	58
5.8.4. A conciliação como instrumento de efetividade da função jurisdicional	59
5.8.5. A conciliação na justiça do trabalho	63
5.8.6-A Conciliação no Tribunal Regional do Trabalho da Terceira Região e na Vara do Trabalho de Ponte Nova-MG	67
6-RESUMO E CONCLUSÕES	71
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	79
APÊNDICE	82

RESUMO

GOUVÊIA, José Geraldo Campos, M.S., Universidade Federal de Viçosa, julho de 2001. **A conciliação na justiça do trabalho como restrição dos direitos do empregado rural.** Orientador: Alberto da Silva Jones. Conselheiros: Geraldo Magela Braga e Sylvia Maria Machado Vendramini.

Com a Constituição Federal Brasileira de 1946, a Justiça do Trabalho passou a pertencer ao Poder Judiciário, sendo-lhe dada a competência de conciliar e julgar os dissídios individuais e coletivos entre empregadores e empregados e demais controvérsias oriundas das relações de trabalho regidas pela legislação especial. Analisando de forma mais acurada as constituições brasileiras, verifica-se que todas ao tratar dos órgãos do poder judiciário dão aos mesmos competência para julgar determinados crimes e causas, ao passo que, com relação à Justiça do Trabalho, além de julgar, também lhe é dada a competência de conciliar. De acordo com o artigo 764 da Consolidação das Leis Trabalhistas, o objetivo maior do Judiciário Trabalhista é a Conciliação. Desde a criação da Justiça do Trabalho no Brasil, a mesma tem sido alvo de elogios e críticas. No senso comum, os empregadores rurais dizem ser a mesma protecionista, onde apenas os empregados rurais são beneficiados. De certa maneira, não há como negar a tendência protecionista, já que a lei material, em

muitos de seus dispositivos é realmente protecionista. O sistema processual compreendendo a reclamação verbal ou escrita, a possibilidade de postular em juízo sem a participação de advogado, através do serviço de atenuação, o não pagamento de custas processuais, dentre outros, definem, em princípio, uma justiça aparentemente popular democrática, onde tem livre acesso o empregado, desde a primeira a última instância. No entanto, no dia-a-dia dos fóruns trabalhistas, o que se observa é que em média , 60% dos processos distribuídos perante a Justiça do Trabalho terminam em acordo, os quais geralmente são realizados na primeira audiência, acabando tais acordos por prejudicar o empregado, já que com eles, não chegam a receber, na grande maioria das vezes, nem mesmo a metade do que teriam direito, caso o processo fosse instruído, além de dispor alguns direitos que pela própria legislação trabalhista são indisponíveis. Assim, este trabalho teve como objetivo estudar o instituto da Conciliação e os seus efeitos na Justiça do Trabalho para defender a tese de que a Conciliação na Justiça do Trabalho tem sido disvirtuada e vem se constituindo em um fator de restrição dos direitos do empregado rural. Através da análise de dados fornecidos pelo Tribunal Regional do Trabalho da Terceira Região e pela Vara do Trabalho de Ponte Nova-MG e da análise de alguns acordos celebrados em processos trabalhistas que tiveram como partes empregados e empregadores rurais, constatamos que muitos acordos foram realizados sob pressão psicológica, pelo temor da inflação e da morosidade da Justiça, acabando enfim, por não satisfazerem integralmente os direitos trabalhistas assegurados pelo Direito material do Trabalho, sendo portanto, os empregadores, os maiores beneficiados com a realização de tais acordos. Assim sendo, a idéia reinante na doxa de que a Justiça do Trabalho beneficia o empregado rural é uma idéia totalmente equivocada e que foi disseminada pela classe dominante apenas para ocultar o óbvio, ou seja, que a Conciliação na Justiça do Trabalho no Brasil acaba por beneficiar o empregador rural, parte economicamente mais forte na relação de emprego, já que divulgar esta constatação levaria a um desprestígio do poder judiciário e a um descrédito da própria Justiça do Trabalho. Desta forma, a

acusação dos empregadores rurais é confortante porque pior seria sofrer a acusação de que a Justiça do Trabalho privilegia os patrões e não os empregados.

ABSTRACT

GOUVÊIA, José Geraldo Campos, M.S., Universidade Federal de Viçosa, July 2001.
The conciliation in labor court as a restriction to the rural employee's rights. Adviser:
Alberto da Silva Jones. Committe members: Geraldo Magela Braga and Sylvia Maria
Machado Vendramini.

With the Brazilian Federal Constitution in 1946, the Labor Court was transferred to the Judiciary Power, and it was given the competence to reconcile and judge the individual and collective divergences among employers and employees as well as other controversies from work relationships governed by special legislation. By accurately analyzing the Brazilian constitutions, it is verified that when referring to the judiciary power agencies they all provide give them with the competence to judge certain crimes and causes, while the Labor Court is also given the competence to reconciling besides judging. According to the article 764 of the Consolidação das Leis Trabalhistas, the main objective of the Labor Judiciary Power is Conciliation. Since its establishment in Brazil, the Labor Court has been a target for praises and critics. In the common sense, the rural employers refer to it as a protectionist one, where only the rural employees are beneficiary. In a certain way, it is not possible to deny the protectionist tendency, since many of the material-law devices are really protectionist. The processual system comprising either the verbal or writing complaint, the possibility to postulate in judgement without lawyer's participation, through the script service, the non payment of the processual expenses and others define, in principle, a seemingly popular

democratic justice, where the employee has free access from first to last instance. However, in the routine of the labor forums it is observed that on the average 60% of the processes distributed to the Labor Court end into agreements, that are generally accomplished in the first audience. Such agreements usually result a prejudice to the employee, since in most times they do not receive neither the half from which they would be entitled in the case the process being instructed, besides disposing some rights that are unavailable by the own labor legislation. Thus, this work aimed to studying the institute of the Conciliation and its effects on Labor Court in order to defend the thesis that the Conciliation in the Labor court has been depreciated and has constituted a restriction factor of rural employee's rights. By analysis of the data supplied by the Tribunal Regional do Trabalho da Terceira Região and by the Vara de Trabalho de Ponte Nova-MG, as well as the analysis of some agreements celebrated in labor processes from which the parts were the rural employees and employers, it was verified that many agreements were accomplished under psychological pressure, by fearing the inflation and moroseness of the Justice, and not integrally satisfying the labors' rights assured by the Direito material do Trabalho, therefore the employers being the greater beneficiaries with the accomplishment of such agreements. Thus, the idea dominating on the common sense that the Labor Court benefits the rural employee is a totally wrong idea and that was disseminated by the dominant class in order to hide the obvious, that is, the Conciliation in the Brazilian Labor Court finally will benefit the rural employer, the economically stronger part in employment relationship, since the diffusion of this verification would lead to a discredit of the judiciary power and a discredit of the Labor Court. Thus, the accusation of the rural employers is comforting because the worst would be to suffering the accusation that the Labor Court really privileges the bosses but not the employees.

1. INTRODUÇÃO

A Conciliação entre desiguais é forma de permitir que os dominadores explorem os dominados (Michel Debrun).

1.1. Considerações gerais

Desde a criação da Justiça do Trabalho no Brasil, a mesma tem sido alvo de elogios e críticas.

No senso comum, os empregadores dizem ser a mesma protecionista, onde apenas os empregados são beneficiários. De certa maneira, não há como negar a tendência protecionista, já que a lei material, em muitos de seus dispositivos é realmente protecionista.. Mas na verdade, o que se observa é que a interpretação, onde o poder discricionário o permitir, há que ser protecionista. A maximização crítica do protecionismo está em que a legislação trabalhista veio a substituir o regime escravista. O sistema processual compreendendo a reclamação verbal ou escrita, a possibilidade de postular em juízo sem a participação do advogado, através do serviço de atermção, o não pagamento de custas processuais, dentre outros, definem, em princípio, uma justiça aparentemente popular e democrática, protecionista, onde tem livre acesso o empregado, desde a primeira à última instância.

No entanto, na prática e no dia-a-dia dos fóruns trabalhistas, o que se observa é que a Justiça do Trabalho, ao privilegiar excessivamente o instituto da Conciliação e na pressa de terminar um processo, via acordo, de forma a desafogar as suas pautas de audiências, que são enormes, diga-se de passagem, acaba por permitir o desvirtuamento de tal instituto, de forma que os acordos ali realizados, são em sua grande maioria, prejudiciais aos empregados rurais, na medida em que não satisfazem integralmente os seus direitos trabalhistas previstos no Direito material do Trabalho, acabando por beneficiar os empregadores rurais e não os empregados rurais, contrariando assim, o senso popular.

Assim, este trabalho tem como objetivo estudar o instituto da Conciliação na Justiça do Trabalho e a partir deste estudo irá analisar dados fornecidos pelo Tribunal Regional de Trabalho da Terceira Região e alguns Acordos (selecionados por amostra) firmados em reclamações trabalhistas rurais que tiveram o seu curso perante a Vara do Trabalho de Ponte Nova-MG durante o ano de 1999, para defender a tese de que o instituto da Conciliação na Justiça do Trabalho foi disvirtuado e da forma como vem sendo utilizado vem se tornando um fator de restrição à integral satisfação dos direitos trabalhistas do empregado rural.

1.2. Problema e relevância

Para entender o atual papel da Justiça do Trabalho no Brasil vale a pena situá-la no tempo e no espaço, tendo em vista a evolução dos conflitos trabalhistas no campo.

Segundo o que se depreende do relato de FARIA (1995), a evolução dos conflitos trabalhistas pode ser dividida em três períodos distintos, com repercussões na postura das própria Justiça do Trabalho.

O primeiro período, inicia-se com a sua criação em 1939 (Decreto-Lei 1.237) ainda sob o âmbito administrativo. Neste período, obedecendo-se aos anseios do estado Getulista a Justiça do Trabalho foi organizada para conter e

eliminar os conflitos trabalhistas e, como relata o autor, até conseguiu de forma razoavelmente eficaz seu intento, com adoção de uma estratégia política de conceder as lideranças trabalhistas certos privilégios, em troca de um controle sobre a atuação sindical. O sindicato era totalmente dependente do Estado, nele nascendo, com ele crescendo, ao lado dele se desenvolvendo e se extinguindo (Exposição de motivos do Decreto n.º 402/39).

O segundo período inicia-se em 1964 com o advento do governo militar. Neste período, o Estado resolve acabar parcialmente com privilégios dos sindicalistas (extinção das caixas e institutos de pensões e aposentadorias ligadas ao sistema previdenciário e, até comissões mistas de gerenciamento do imposto sindical), além de trazer para si, de forma absoluta a solução das questões trabalhistas de caráter nacional, principalmente a estipulação de salários, que foi retirada da Justiça do Trabalho e levada a um Conselho Nacional de Política Salarial e estipulando em lei os parâmetros, os julgamentos das greves (Lei n.º 4.330 de 1.º de junho de 1964). Com essas atitudes, no entanto, conforme relata FARIA (1995:33) o regime burocrático-militar pós-64 terminou destruindo seus canais de comunicação com quase todo o movimento sindical brasileiro o qual expandiu-se com ampla capacidade e mobilização, organização, força e voz (FARIA, 1995:34-35). Conseqüência dessa conscientização foi o crescimento da litigiosidade, com repercussões nítidas na administração da Justiça do Trabalho. O aumento do número de processos pôs em cheque a Justiça do Trabalho, que criada para ser uma instituição de segunda classe, não estava aparelhada para lidar com tantas lides.

O terceiro período se inicia em 1980 com a estagnação do crescimento econômico, que se apresentava desde 1940 e vai até os nossos dias. Ocorre a falência econômica do Estado, em razão talvez, dos mega investimentos a que se prestaram os governos anteriores. A conseqüência maior dessa crise é a de que o Estado perde a sua hegemonia, tendo que reparti-la com particulares, e estes, por sua vez, para sobreviverem, diante de tal quadro de recessão, procuram enxugar suas despesas e o resultado inevitável disso é a queda dos salários e o aumento do desemprego. Além disso, há uma corrida aos investimentos no mercado

financeiro, em detrimento da produção, o que acaba por, criar um círculo vicioso, aumentando os efeitos da inflação sobre a arrecadação fiscal e ampliando ainda mais a dívida pública, com um impacto altamente negativo sobre o mercado de trabalho (FARIA, 1995:40). Evidentemente, isso provoca, novamente uma reação sindical, que passa a adotar uma nova postura ainda mais política em relação aos fatos econômicos que interferem na vida dos trabalhadores e sob o aspecto individual, ocasiona outro aumento da conflitualidade trabalhista.

Na verdade, o número de processos nesta Justiça Especializada, no Brasil, tem aumentado muito a cada ano. Isso, em parte, é reflexo do aumento da conflitualidade, no que tange ao não cumprimento da legislação trabalhista no campo, mas por outro lado, demonstra também, que a classe trabalhadora, individualmente considerada, tem confiado nos serviços prestados por esta Justiça Especializada.

Essa grande demanda tem ocasionado o afogamento da Justiça do Trabalho em processos que perduram anos.

De acordo com o artigo 764 da Consolidação das Leis Trabalhistas, o objetivo maior do Judiciário Trabalhista é a Conciliação.

Nesse contexto, o primeiro e principal problema a ser investigado e demonstrado, é o de que na Justiça do Trabalho, acordos são realizados nos processos trabalhistas, na maioria das vezes, em detrimento da integral satisfação dos direitos do autor/reclamante, acabando por beneficiar os empregadores rurais, parte economicamente mais forte na relação empregatícia, desmentindo assim, a crença popular de que a Justiça do Trabalho beneficia o empregado rural.

Desta forma, por um lado, o empregado na Justiça do Trabalho realiza acordos premido pela necessidade, pressionado pelo temor da inflação, impelido pelo desejo da rápida solução da controvérsia dentre outros fatores.

Por outro lado, o patrão sabe que se for esperar pela decisão judicial, será provavelmente, na maioria das vezes, condenado a cumprir a legislação e a pagar determinada importância bem superior a que foi objeto de acordo e contando com a morosidade da Justiça, com a complexidade do sistema processual vigente

e com a penúria do empregado rural, geralmente desempregado, acaba por pressionar o empregado a realizar e a aceitar a proposta de acordo oferecida.

Assim sendo, a atividade conciliatória para a Justiça do Trabalho não lhe é cara, não constitui atividade subalterna para os juizes de primeiro grau, vez que prevista em lei e a toda evidência desonera o Estado na medida em que resolve o conflito posto em juízo, cumprindo assim o mesmo, o seu dever constitucional de prestação de jurisdição em um curtíssimo espaço de tempo, passando a imagem de ser a Justiça do Trabalho a mais ágil do Brasil e a que melhor atende aos menos favorecidos. Por todos esses motivos, a atividade conciliatória na Justiça do Trabalho é extremamente vantajosa, primeiro para a própria Justiça do Trabalho, vez que na verdade, nos processos em que a conciliação é efetivada mediante a intervenção do órgão judiciário(em média, cerca de 60% das ações distribuídas terminam em acordo), os mesmos são rapidamente eliminados, quando os acordo são cumpridos e segundo para o empregador rural, que geralmente paga menos da metade do que realmente deveria pagar ao empregado rural.

Obviamente, o que afoga e tumultua o andamento do Judiciário Trabalhista são os processos em que a conciliação não é alcançada, sendo este um dos motivos que justificam um enorme esforço para a obtenção da conciliação.

Em conseqüência, é sabido que se a atividade conciliatória não fosse adotada de forma tão feroz na Justiça do Trabalho, a mesma seria uma instituição totalmente inviável, morosa e inexecutável e isso não é desejável e nem aceitável pelo Estado, vez que o mesmo tem o dever constitucional de exercer a jurisdição e dar a destinação popular da jurisdição que presta.

1.3. Objetivos

1.3.1. Objetivo geral

O presente trabalho tem como objetivo fazer um estudo a respeito do instituto da conciliação e de sua aplicação na Justiça do Trabalho . Para tanto , vamos levantar dados junto ao Tribunal Regional do Trabalho da Terceira Região e da Vara do Trabalho de Ponte Nova-MG para sabermos o número de processos que tramitaram durante o ano de 1999 e o número de acordos que foram realizados .

Paralelamente , vamos analisar alguns acordos celebrados em processos que tramitaram no ano de 1999 na Vara do Trabalho de Ponte Nova-MG e que tiveram como partes empregadores e empregados rurais, os quais serão selecionados por amostra , ato contínuo, iremos entrevistar as partes envolvidas nos aludidos processos com o intuito de detectar os motivos ensejadores da celebração dos acordos , para defender a tese de que a Conciliação na Justiça do Trabalho tem se tornado um fator de restrição dos direitos do empregado rural .

1.3.2. Objetivos específicos

Demonstrar, com base na lógica e na dogmática jurídica, assim como à luz do conceito de jurisdição, conciliação, transação, direitos indisponíveis que:

- a) A Justiça do Trabalho geralmente desvirtua o instituto da Conciliação e acaba por deixar para um segundo plano a sua função de julgar e ao privilegiar a Conciliação e utilizá-la de forma inadequada acaba por transformar a mesma como um fator de restrição dos direitos trabalhistas do empregado rural, acabando por beneficiar o empregador rural .
- b) Que os acordos realizados são feitos, na maioria das vezes, sem muito critério, sob pressão psicológica (ou qualquer outra), a qual será identificada através da aplicação de questionários que serão respondidos pelos empregadores e empregados rurais envolvidos nos processos a serem analisados e que acabam por beneficiar a parte economicamente mais forte na relação de emprego.

1.3.3. Hipóteses de trabalho

As hipóteses que permearão a análise, a serem cientificamente confirmadas ou não, se relacionarão com as seguintes temáticas:

- a) Que apesar do Direito material do Trabalho ser protecionista para com o empregado, na prática, a Justiça do Trabalho, ao dar prioridade ao instituto da conciliação, acaba por beneficiar o empregador em detrimento do empregado rural. Assim, a idéia do senso comum de que a Justiça do Trabalho beneficia o empregado rural é falsa, posto que, na realidade, beneficia o empregador rural.
- b) Que a adoção da prioridade ao instituto da conciliação na Justiça do Trabalho tem por objetivo primordial o de desafogar os pretórios trabalhistas, resolvendo um problema de estrutura do próprio Judiciário Trabalhista e não o de realmente realizar a paz social eliminando a conflitualidade trabalhista no campo.

1.3.4. Metodologia e técnicas de investigação

Para o desenvolvimento das idéias que aqui são expostas, serão analisados acordos realizados em diversos processos que tiveram os seus trâmites perante a Vara do Trabalho de Ponte Nova no decorrer do ano de 1999. Dos processos que tiveram curso no referido período, serão selecionados aqueles que envolvem empregadores e empregados rurais e por amostra alguns serão analisados. Assim, pretende-se provar que o empregado rural, na maioria das vezes, não recebe o que teria direito se o processo fosse instruído e julgado, sendo, neste sentido e contexto, os empregadores rurais seus grandes e únicos beneficiários.

Por outro lado, serão analisados dados e estatísticas fornecidos pelo Tribunal Regional do Trabalho da Terceira Região e da Vara do Trabalho de Ponte Nova-MG, onde se constatará o número de processos distribuídos e o número de acordos realizados no decorrer do ano de 1999. As análises estatísticas dos resultados desses acordos deverá subsidiar a evidência (ou não) da hipótese, de que em última análise a Justiça do Trabalho beneficia, antes os patrões que os trabalhadores. Por outro lado, serão analisadas as causas que levam o empregado e o empregador a firmarem os aludidos acordos.

As fontes de pesquisa serão aqui representadas pela Constituição Federal vigente, pelas legislações que regem o Direito Material e Processual do Trabalho, pelas jurisprudências firmadas pelos órgãos do judiciário em todas as suas instâncias bem como as doutrinas dos pensadores do Direito do Trabalho que se formaram durante as décadas de existência da Justiça do Trabalho na interpretação das leis e nas críticas as decisões judiciais servirão de subsídio e fonte de pesquisa histórica a ser desenvolvida. A referência empírica imediata serão os processos trabalhistas que tramitaram na Vara de Ponte Nova no ano de 1999.

Desta forma, o tema será delimitado através da teoria tridimensional do Direito, na concepção do mesmo como fato, valor e norma (Miguel Reale).

Assim, estudar-se-á o fato social, a norma jurídica e o valor decorrente e atribuído a ambos. Através então, do método exegético do Direito, pelo estudo lógico da norma processual trabalhista, o sistemático, no estudo sociológico, num reconhecimento que, no dever ser da norma jurídica, o fato social decorrente da realidade deve ser enfatizado no caso a ser regulado.

2. EVOLUÇÃO HISTÓRICA DO DIREITO DO TRABALHO E DA JUSTIÇA DO TRABALHO NO BRASIL

2.1. Evolução Histórica do Direito do Trabalho no Mundo

O homem trabalha desde o seu aparecimento na terra. Ao desferir um golpe para abater a caça, ao levantar o braço para apanhar um fruto estava executando trabalho. Porém, este trabalho, considerado do ponto de vista da física, não é o trabalho que nos interessa. O trabalho do qual vamos tratar e o qual nos interessa, é aquele realizado pelo homem em favor de suas necessidades e para atender os objetivos de outro homem, com subordinação a este, e dele recebendo pagamento para atender as suas próprias necessidades e de seus familiares.

As relações que nascem dessa prestação de trabalho são reguladas pelo Estado, aliás, como todas as demais relações dos homens em sociedade, relações estas que são dinâmicas e que constituem o objeto do Direito do Trabalho.

Assim, de um lado temos os fatos que ocorrem na sociedade e de outro os valores que determinam a evolução das idéias. Os fatos e valores interagem reciprocamente de forma a dar origem à formação de estruturas normativas, sendo a norma jurídica o resultado dessa interação. A evolução histórica do Direito do trabalho confirma essa regra.

Não é objetivo desta tese traçar um histórico minucioso da evolução histórica do Direito do Trabalho desde o trabalho do homem para si próprio, passando pelo trabalho escravo pela servidão à gleba, pelas corporações, pela revolução industrial com a proletarização do trabalhador pela ausência da intervenção do Estado nas relações de trabalho até chegarmos ao estágio atual em que o Estado regula tais relações.

Durante muito tempo, a sociedade como um todo não se preocupou com o trabalho humano, já que o homem que trabalhava para o outro, subordinado a ele, era o escravo e este não era considerado pessoa, sendo apenas uma coisa sem qualquer tipo de direito e em lugar de sujeito de direito era um objeto de direitos.

O liberalismo econômico, político e jurídico inspirados nos princípios da Revolução Francesa de 1789 não favoreceu o Direito do Trabalho. A idéia da liberdade absoluta do homem na procura de seus objetivos sem qualquer interferência do Estado fez com que surgissem condições que demonstraram a sua necessidade.

Segundo TEIXEIRA (1996:35-40), existiram nesta época as corporações de ofício que mediante seus estatutos elaboraram uma primeira regulamentação trabalhista, compreendendo normas sobre a duração do trabalho, descanso nos feriados etc., atendendo assim inicialmente interesses dos trabalhadores passando posteriormente a atender interesses de seus dirigentes. Naquela época, a idéia de liberdade de comércio pesou na reação contra as corporações. Vários pensadores propugnaram pela sua extinção, dentre outros, Clicquot que em sua obra *Mémoire sur les corps de métiers*, formulou críticas diretas às corporações, acusando-as de serem causa de encarecimento dos produtos e pregando nada de aprendizagem, de companheirismo nem liberdade para todos. Com a extinção das corporações, vinda através da promulgação da lei de 1790 (Decreto Dallarde) que considerou livre todo cidadão para o exercício de profissão ou ofício que considerasse conveniente depois de receber uma patente e pagar o preço, e as pregações de Turgot, Marat, Chapelier e outros e por influência do liberalismo individualista, que tinha o indivíduo como o centro das atenções, ocorreu um

longo período de total omissão do Estado quanto a regulamentação das relações de trabalho.

Com a Revolução Industrial, no século XVIII, houve um desenvolvimento no processo de produção de bens na Europa e em outros continentes. Dentre as conquistas da Revolução Industrial (do século XVIII), a utilização das forças motrizes distintas da força muscular do homem e dos animais foi um dos acontecimentos de maior relevância, porque permitiu o desenvolvimento do maquinismo, alterando as condições de emprego e mão-de-obra. O advento da máquina a vapor permitiu a instalação de indústrias onde houvesse carvão e a Inglaterra foi um país altamente beneficiado. Devido ao acelerado progresso técnico, surgiu a eletricidade, provocando a partir de 1880, necessidades maiores de adaptação das condições de trabalho. Tais acontecimentos, por seu turno, propiciaram, dentre outras coisas, a divisão do trabalho e a especialização, transformando desta forma, significativamente as condições de trabalho. O emprego da máquina que passou a ser generalizado, deu origem a uma série de problemas que até então eram desconhecidos, principalmente quanto aos riscos dos acidentes que provocavam com muita frequência. A prevenção e a reparação de acidentes, a proteção de menores e mulheres constituíram uma tônica importante de regulamentação do trabalho.

Os efeitos do capitalismo e as péssimas condições de infra-estrutura social se fizeram sentir com muita intensidade, provocando um enorme empobrecimento dos trabalhadores, especialmente dos artesãos, que não tinham capacidade de competir com a indústria que surgia. Houve por outro lado, uma enorme utilização da mão de obra feminina e dos menores nas fábricas.

Também a agricultura sofreu o impacto da época com o surgimento de novos métodos de produção adotados em diversos países e com as conseqüentes oscilações de preços. A indústria que surgiu valeu-se de mão-de-obra vinda do campo. Na Inglaterra, desde o século XVI, havia o desemprego rural em virtude do deslocamento dos trabalhadores do campo para a cidade, os quais se sentiam atraídos pelos atrativos da indústria.

A exigência de excessivas jornadas de trabalho, a exploração do trabalho infantil e das mulheres que constituíam mão-de-obra barata, os baixos salários, a imposição das condições de trabalho pelo empregador, o elevado índice de acidentes ocorridos nas fábricas e a insegurança quanto ao futuro e aos momentos nos quais fisicamente não tivessem condições de trabalhar foram as constantes da nova era no meio proletariado. Enfim, era o patrão naquela época quem ditava as regras a serem cumpridas pelos empregados e isto ocorria porque não havia um direito regulamentando o problema. Mário de La Cueva observa que o contrato de trabalho podia resultar de livre acordo das partes, mas na realidade, era o patrão quem fixava as normas e como jamais existiu contrato por escrito, o empregador podia dar por terminada a relação de emprego a sua vontade ou modificá-la ao seu arbítrio. Muitas vezes, eram impostas condições de trabalho até mesmo vitalícias, as quais constituíam uma verdadeira servidão velada praticadas especialmente em minas nas quais temia-se pela falta de mão-de-obra. A liberdade de fixar a duração diária do trabalho não tinha restrições, já que os empregadores tomavam a iniciativa olhando os seus próprios interesses. Não havia distinção entre adultos, mulheres e menores. Até a invenção do lampião a gás devido a William Murdock, em 1792, trabalhava-se enquanto a luz permitisse e com a iluminação artificial houve uma tendência de aumento da jornada de trabalho, passando vários estabelecimentos a funcionar no período noturno, sendo que o excesso da jornada de trabalho naquela época não pode ser atribuído ao surgimento da grande indústria, porque na verdade, o excesso das jornadas já era sentido na atividade artesanal.

A precariedade das condições e do ambiente de trabalho ofereciam riscos à saúde e a integridade física dos empregados fazendo surgir enfermidades típicas ou agravadas pelo ambiente profissional. Os metalúrgicos e os mineiros foram os mais atingidos. Durante o período em que os empregados já não podiam trabalhar, o operário não recebia salário e passou a perceber a insegurança em que se encontrava, pois não haviam leis que o amparassem e o empregador, salvo raras exceções, não tinha interesse que essas leis existissem.

Diante de tal situação, o trabalhador não tinha solução. O empregado que reclamava da situação reivindicando melhores condições de trabalho era dispensado e para reagir precisaria se associar, unindo-se a outros trabalhadores, o que era proibido. Começaram a surgir então pessoas dentro e fora da igreja que pregavam mudanças em tal situação, divulgando idéias em favor da modificação daquele estado de coisas. Os trabalhadores por sua vez, encorajados por tais manifestações de apoio, passaram a se unir clandestinamente formando as chamadas coalizões que eram uniões clandestinas não permanentes conseguindo por sua vez algumas melhoras em sua situação. Quando as reivindicações não surtiam efeito, então os trabalhadores paralisavam as atividades, forçando o patrão a negociar e para evitar que fossem substituídos, utilizavam de meios violentos tal como a sabotagem, ocasião em que o Estado intervinha para manter a ordem e a propriedade. Por outro lado, os patrões começaram a se unir na defesa de seus interesses e a recorrer ao chamado lock out, impedindo a entrada dos trabalhadores e forçando-os a aceitarem as condições impostas e utilizando da chamada lista negra divulgada entre eles, lista esta que continha nomes de trabalhadores considerados inconvenientes e que por isso, se perdessem o emprego dificilmente seriam aceitos em outro.

Segundo os historiadores, é importante frisar que os médicos militares com base em observações feitas em exames dos que ali se inscreviam, começaram a alertar aos governantes sobre a queda no índice de robustez, ficando receosos da impossibilidade de renovação dos exércitos e do quadro dos trabalhadores, atribuindo tal fato ao início prematuro das atividades no trabalho, ao trabalho impróprio para a idade e para o sexo, as más condições do ambiente de trabalho etc.

Todos esses fatores conjugados com o enfraquecimento das idéias liberais levaram o Estado a mudar a maneira de encarar as relações entre patrões e empregados, vislumbrando a possibilidade de proteger os trabalhadores. Neste sentido, o Estado passou a ser tolerante e posteriormente passou a permitir a existência das associações profissionais, as quais, inspirando no trabalho efetuado pelas coalizões a celebrar acordo em benefício dos trabalhadores.

O movimento trabalhista estruturou-se na era contemporânea, sob a forma de organização sindical.

Ainda segundo os historiadores, as origens do Sindicalismo são encontradas na Inglaterra. Os mais antigos sindicatos eram compostos de pequenos clubes locais cujo principal objetivo eram assegurar a vigência das leis trabalhistas. Porém, inspirados na idéia que vinha da França, da Lei Le Chapelier, existia a proibição das associações e das reuniões, que acabavam por ser clandestinas e marginais.

Em 1824, na Inglaterra, Place, com o auxílio do Partido Radical da Câmara dos Comuns, conseguiu a aprovação de um projeto dando existência legal aos sindicatos, sendo tal medida revogada em 1825. Em 1834 fundou-se a união dos Grandes Sindicatos Nacionais consolidados, congregando meio milhão de trabalhadores, inspirada por Robert Owen. Em 1850, foi organizado o The Amalgamated Society of Engineers, sindicato de âmbito nacional e não local. Também na França, de forma gradativa consolidou-se o movimento sindical, inicialmente com as "sociétés de resistance", na década de 1830-1840. Na Inglaterra contudo, o reconhecimento oficial dos sindicatos, deu-se em 1871 com a Lei dos sindicatos. Na França em 1884, a lei de Waldeck-Rousseau, permitiu as pessoas da mesma profissão ou de profissões conexas constituírem livremente associações sem autorização do governo, desde que os seus objetivos fossem exclusivamente a defesa dos interesses profissionais e econômicos. A Lei Le Chapelier ficou revogada e aos sindicatos foi reconhecida personalidade civil. Segundo Paul Pic a Lei Waldeck-Rousseau é a carta fundamental das associações trabalhistas. A reunião de trabalhadores em associações e sindicatos para a defesa de interesses comuns é sem dúvida uma das forças modeladoras do direito do trabalho. Contudo, o direito do trabalho nasceu também e paralelamente como expressão do intervencionismo do Estado, intervencionismo esse, que se concretiza a partir de 1938 com o doutrina neoliberalista, que se dá através da adoção de técnicas que se tornaram cada vez mais aceitas, tais como o planejamento, o dirigismo econômico, a interferência nos contratos, etc. Além do neoliberalismo, considera-se como posturas altamente intervencionistas, o

socialismo, que se firmou principalmente no Leste Europeu e o corporativismo, em especial, na Itália .

Com o tempo, cada país fez sua legislação, uns dando mais proteção ao trabalhador, outros dando menos, mas a partir de meados do século XIX surgiu a idéia de nacionalizar e universalizar as normas de proteção ao trabalhador. Com a guerra de 1914 a 1918 vingou a idéia de que só haveria paz no mundo quando a legislação protetora do trabalhador atingisse igualmente todos os povos. Em 1919 surgiu o Tratado de Versalhes pondo fim a guerra o qual estabeleceu princípios que davam proteção ao trabalhador, criando uma entidade internacional (Organização Internacional do Trabalho) com a finalidade de procurar uniformizar essa proteção nos países membros da mesma.

Em 1917 inicia-se o movimento do Constitucionalismo social, que considera uma das principais funções do Estado a realização da justiça social, propondo a inclusão dos direitos trabalhistas e sociais fundamentais nos textos das constituições do países. Tal movimento inicia-se com a Constituição do México de 1917. A Constituição de Weimar de 1919 também contém um conjunto de preceitos trabalhistas considerados por muitos como base das novas democracias sociais, princípios esses, que aos poucos foram reproduzidos pelas Constituições modernas de todos os Estados democráticos (DE LA CUEVA, 1960). Em 1927 na Itália surge a Carta Del Lavoro, sendo considerado um documento fundamental do corporativismo peninsular e das diretrizes que estabeleceu para uma ordem política e trabalhista centralizada segundo uma forte interferência estatal.

2.2. Evolução Histórica do Direito do Trabalho no Brasil

Não é intenção deste trabalho fazer uma análise detalhada da evolução histórica do Direito do Trabalho no Brasil. Vamos apenas traçar as linhas gerais, as quais poderão contribuir para o entendimento da pesquisa a que se propõe como um todo.

Com muita freqüência ouve-se falar que nossa legislação trabalhista é fruto da revolução de 1930. É verdade que durante a década de 30 o número de leis e outras normas sobre as relações de trabalho foi bem superior do que em períodos anteriores. Contudo é importante frisar , que anteriormente a esta data, existiram várias leis que tratavam das relações de trabalho. Brígido Tinoco, em obra de sua autoria sobre a História do Direito Social do Brasil, revela que a Carta Régia do Brasil Colônia determinou que aos escravos fosse concedido o sábado livre, que não se exigisse trabalho sendo esse documento, o precursor do repouso semanal remunerado. O Código Comercial Brasileiro data de 1850 e cuida também de relações de trabalho. Em seu Título III em especial nos artigos 74 a 86 cuida das relações dos comerciantes com os seus empregados, que nele são denominados de prepostos. Em 1.º de janeiro de 1916 foi aprovada a Lei 3.071 , o nosso Código Civil Brasileiro que na Seção II do Capítulo IV, do Título V, do Livro III trata de relações de trabalho sobre a denominação de Locação de Serviços, que estabeleceu alguns dispositivos que podem ser considerados antecedentes históricos do contrato de trabalho da legislação posterior e especializada, dentre eles a fixação de um prazo máximo para a duração dos contratos por prazo determinado (art. 1.220); enumeração de alguns tipos de justa causa para a rescisão do contrato (art. 1.226); alguns critérios de reparação decorrente da rescisão sem justa causa (art. 1.225 a 1.231) .

Voltando um pouco mais atrás, apenas para se ter uma idéia da evolução do Direito do Trabalho no Brasil, sem pretender esgotar o assunto, é importante frisar que abolida a escravidão e proclamada a república, iniciou-se o período liberal do Direito do Trabalho, caracterizado por algumas iniciativas que embora sem maior realce, contribuíram para o ulterior desenvolvimento de nossa legislação. Em 1891 o Decreto n.º 1.313 determinou uma fiscalização permanente dos estabelecimentos fabris onde trabalhava um grande número de menores, proibindo o trabalho noturno dos menores de 15 anos, limitando a jornada em 7 horas diárias além de vedar o trabalho dos menores de 12 anos.

Segundo RODRIGUES (1996), nos primeiros anos da República, as greves eram esporádicas (uma em São Paulo em 1890; duas em 1891; quatro em

1893 e até 1896 uma a cada ano). Também foram raras as greves em outros Estados, mas visavam na maioria das vezes, melhores salários e redução da jornada diária de trabalho. Porém, no começo do século acentuaram-se. Em 1900, no Rio de Janeiro, durante três dias, os cocheiros dos bondes protestaram contra o novo regulamento e os bondes foram paralisados e tombados, intervindo a força pública e o Ministro da Justiça. Os ferroviários da estrada de Ferro Central do Brasil da Bahia, em Cachoeira, fizeram greve, pretendendo a redução das horas de trabalho. Em Santos-SP os carroceiros paralisaram a cidade e o comércio fechou. Seguiram-se nos anos subseqüentes inúmeras outras paralisações. Em 12 de junho de 1917, no entanto, uma greve de enorme repercussão eclodiu em São Paulo, onde operários, no Bairro da Moca, protestaram contra os salários e pararam o serviço. Empregados de outras fábricas aderiram ao movimento, reivindicando aumento de salários. Nesta época, a ação dos anarquistas foi intensa, com reflexos no âmbito trabalhista, especialmente sobre o movimento sindical. Dentre outras coisas os anarquistas pregavam uma sociedade sem governos, sem leis, constituídas por federações de trabalhadores que produziam segundo as suas capacidades e consumiam segundo as suas necessidades, uma sociedade onde as terras e suas riquezas fossem dos trabalhadores, enfim, uma sociedade sem opressão da massa trabalhadora, onde o mesmo pudesse desenvolver livremente sua personalidade no trabalho, na ciência e nas artes. Até 1920, os trabalhadores rurais eram influenciados pelos anarquistas, cuja preponderância é devida à origem dos imigrantes Italianos, Espanhóis e Portugueses. Os anarquistas se mobilizaram na época e chegaram inclusive a publicar os seus postulados em jornais locais. O Anarquismo pereceu deixando o impacto de algumas idéias novas a influir na fundação de inúmeras organizações de classe com os mais diferentes nomes, como Associações, Alianças, Centrais, etc.

As duas primeiras normas jurídicas sobre sindicatos são o Decreto n.º 979 de 1903 e o Decreto Legislativo n.º 1.637 de 1907, sendo o primeiro sobre sindicatos rurais e o segundo sobre sindicatos urbanos, este último dispondo no artigo 8.º que os sindicatos que se constituírem com conselhos permanentes de

conciliação e arbitragem, destinados a dirimir as divergências entre o capital e trabalho serão considerados como representantes legais da classe dos trabalhadores e como tais, poderão ser consultados em todos os assuntos da profissão, incentivando-se assim, a solução pacífica dos conflitos trabalhistas. Quanto aos salários, o Decreto n.º 1.150, de 1904, que instituiu a caderneta agrícola, conferiu privilégios para o pagamento de dívidas provenientes de salários de trabalhadores rurais. Em 1923, a Lei n.º 4.682 de 29 de janeiro, denominada Lei Elói Chaves, criou a caixa de aposentadoria e pensões para os ferroviários bem como estabilidade para os mesmos trabalhadores ao completarem 10 anos de emprego, salvo falta grave ou força maior e em 30 de abril do mesmo ano surgiu o Decreto n.º 16.027 que criou o Conselho Nacional do Trabalho e da Previdência Social. Em 25 de dezembro de 1925 surge a Lei n.º 4.982 que dispôs sobre o direito de férias anuais aos empregado e operários de estabelecimentos comerciais, industriais, bancários e instituições de caridade e beneficência do Distrito Federal e dos Estados. Posteriormente, em 21 de outubro de 1927, veio o Decreto n.º 17.934-A, o chamado Código de Menores que introduziu normas trabalhistas visando a assistência e proteção dos menores de 18 anos. Em 1930 foi criado o Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio por meio do Decreto n.º 19.433.

A partir de 1930 houve uma expansão do Direito do Trabalho em nosso país, tendo com a política trabalhista de Getúlio Vargas, uma maior aceitação das idéias de intervenção do Estado nas relações de trabalho, passando o Estado a ocupar uma posição central fortemente influenciado pelo modelo corporativista italiano. Não nos cabe e não nos convém aqui discutir as intenções da política trabalhista de Getúlio Vargas, mas é certo que a política adotada foi também em consequência dos compromissos assumidos pelo Brasil ao assinar o Tratado de Versalhes em 1919, tornando-se desta forma, um dos países fundadores da Organização Internacional do Trabalho, ao ratificar as Convenções Internacionais do Trabalho recomendados pelo dito organismo internacional. Em virtude dos ditos compromissos assumidos pelo Brasil, foi criado em 1923 o Conselho Nacional do Trabalho como órgão de inspeção do trabalho, visando assegurar o

cumprimento das normas de proteção ao trabalhador, já que não existia ainda o Ministério do Trabalho sendo o referido conselho criado como órgão do Ministério da Agricultura, Indústria e Comércio. Assim, o cumprimento das obrigações assumidas pelo Brasil, que só seria possível através de leis, constou da plataforma política dos dois candidatos a Presidência da República em 1929, levando-nos a crer que a legislação viria de qualquer forma e com qualquer candidato que viesse a assumir o poder.

Em 1932 sempre observando a mesma técnica legislativa, ou seja, decretos do poder executivo, foi instituída a Carteira Profissional (Decreto 21.175) e através de vários outros decretos foi disciplinada a duração da jornada de trabalho no comércio, na indústria e em diversos outros setores.

2.2.1. A consolidação das leis trabalhistas (CLT)

Com a evolução do Direito do Trabalho, as leis trabalhistas foram surgindo de forma desordenada de maneira que cada profissão tinha uma norma específica, prejudicando assim algumas profissões que acabavam por ficar fora da proteção da regulamentação legal.

Diante desta situação, o governo resolveu reunir os textos legais existentes num só diploma, que além de reunir as leis já vigentes, acabou por acrescentar inovações ficando muito próximo de um verdadeiro código, já que reuniu normas sobre Direito Individual do Trabalho, Direito Coletivo do Trabalho e Direito Processual do Trabalho. Contudo, ficou de fora normas relativas a acidentes de trabalho e previdência social.

Através do decreto n.º 5.452 de 1.º de maio de 1943 foi promulgada a Consolidação das Leis Trabalhistas resultado do trabalho de uma comissão presidida pelo Ministro Alexandre Marcondes Filho, que depois de quase um ano de estudo remeteu as suas conclusões ao Presidente da República.

A CLT para a época de sua instituição pode ser considerada como o resultado da maturidade de uma ordem social construída através de muito tempo, consagrando-se pelos benefícios distribuídos, como também pelo julgamento da

opinião pública consciente. Contudo, é importante deixar claro que a CLT nunca pode ser considerada um produto acabado e perfeito de proteção aos direitos trabalhistas e tanto assim é verdade que posteriormente à sua promulgação, surgiram e continuam surgindo inúmeros decretos e leis alterando-a. Várias foram as tentativas infrutíferas de sua revisão. Uma em 1955 através da instituição de comissão composta pelos juristas Evaristo de Moraes Filho e Mozart Victor Russomano para elaboração de anteprojetos do Código do Trabalho e de Processo do Trabalho e outra em 1975 também através de comissão presidida pelo Ministro Arnaldo SusseKind denominada Comissão Interministerial de Atualização da CLT, que terminou com a apresentação de um anteprojeto da nova CLT que também não vingou.

2.2.2. O direito do trabalho e o direito do trabalho rural à luz das constituições brasileiras

O Brasil até a presente data teve várias Constituições: a de 25 de março de 1824; a de 24 de fevereiro de 1891; a de 16 de julho de 1934; a de 10 de novembro de 1937; a de 18 de setembro de 1946; a de 24 de janeiro de 1967 com a nova redação que lhe foi dada pela Emenda Constitucional de n.º 1, de outubro de 1969 e por fim a de 05 de outubro de 1988, a qual vigora até a presente data.

No que tange ao Direito do trabalho, as duas primeiras constituições (de 1824 e 1891) não fizeram qualquer menção a legislação do trabalho. Tal fato se justifica, tendo em vista a predominância do pensamento liberal individualista reinante na época. Porém, em 03 de setembro de 1924, surgiu uma emenda à Constituição de 1891 que deu uma nova redação ao seu artigo 24 que passou a prever legislação sobre o trabalho. Provavelmente, tal emenda tinha sido fruto de influência sofrida pelo Brasil devido a sua participação na Organização Internacional do Trabalho e pelas Constituições mexicana de 1917 e alemã de 1919.

As outras constituições, a partir de 1934, seguindo outros modelos, foram pródigas em disposições relacionadas com o direito do trabalho sendo que

deixaremos de discorrer sobre os seus dispositivos por não ser objeto do nosso trabalho. A Constituição Federal vigente, de 05 de outubro de 1988, devido a democratização do país, introduziu várias mudanças, as quais modificaram significativamente as relações de trabalho no Brasil.

No que concerne ao Direito do Trabalho Rural, as Constituições Brasileiras alternaram-se entre uma política prescritiva e uma postura omissiva. No que se refere aos Direitos dos Trabalhadores sempre deram um enfoque social. Contudo, em relação do Trabalhador Rural não houve uma uniformidade quanto aos critérios adotados.

A Constituição de 1934, ainda no período de intervenção estatal, foi a primeira a dispor sobre o trabalho rural. Em seu artigo 121 ordenou a elaboração de leis sobre condições de trabalho, na cidade e nos campos, tendo em vista a proteção social do trabalhador e os interesses econômicos do país. No parágrafo quarto do mesmo artigo, procurou fixar o homem no campo, estabelecendo uma educação rural, dando preferência ao Trabalhador nacional na colonização e no aproveitamento de terras públicas. No parágrafo quinto, estabeleceu a cooperação entre a União e Estado para organizar colônias agrícolas para habitantes de zonas empobrecidas que o desejarem e os sem trabalho. No artigo 139 estabeleceu a obrigatoriedade de ensino primário gratuito por toda empresa, industrial ou agrícola, fora dos centros escolares, com mais de 50 pessoas ao todo e pelo menos 10 analfabetos.

A Constituição de 1937, por sua vez, adotou uma postura de desregulamentação. Se por um lado a mesma enalteceu o operariado, não foi tão concessiva com o trabalhador rural. O Direito do Trabalho getulista não foi tão gracioso com o trabalhador rural. A Lei sindical rural é anterior, tendo sido elaborada em 1903 pelo Decreto 979, antecedeu portanto, o período getulista. A CLT por sua vez é de 1943 e excluiu o trabalhador rural, salvo alguns dispositivos.

A Constituição de 1946 retomou a diretriz da Constituição de 1937 criando dispositivos no sentido de fixar o homem no campo tais como: a) preferência nos assentamentos dos nacionais e entre eles, os habitantes das zonas

empobrecidas e os desempregados (art. 156); b) O direito de preferência dos posseiros para a aquisição de até 25 ha de terras devolutas nas quais tivessem moradia habitual (art. 156 parágrafo primeiro).

Por sua vez, a Constituição de 1946 foi mais além, assegurando ao trabalhador rural, estabilidade na empresa ou na exploração rural e indenização quando despedido, nos casos e nas condições em que a lei viesse a estatuir (artigo 157). A Constituição de 1967 foi tanto omissa quanto de 1937.

A Constituição de 1988 equiparou os direitos dos rurais aos urbanos, acrescentando-lhes dezenove novos direitos em seu artigo sétimo, além de traçar uma política agrícola social, elevando o descumprimento das obrigações trabalhistas no campo como fator descaracterizador da função social da propriedade agrícola, permitindo portanto, a desapropriação, para fins de reforma agrária, de imóvel rural onde os direitos trabalhistas não são respeitados. Isto é uma arma poderosa que não vem sendo utilizada pelos governantes no combate aos crimes contra a organização do trabalho no meio rural e que o estado deveria usar com rigor.

2.2.3. Legislação infraconstitucional: o estatuto do trabalhador rural e a lei do trabalhador rural (5.889/73)

Antes mesmo do surgimento do Estatuto do Trabalhador Rural os trabalhadores rurais não estavam totalmente excluídos de uma proteção por parte do Direito do Trabalho. Apenas alguns dispositivos da CLT aplicavam-se aos mesmos, tais como o salário mínimo (art. 76), as férias (art. 129, parágrafo único), aviso prévio e as normas gerais sobre o contrato de trabalho (art. 505). Tinham ainda os rurais direito ao repouso semanal remunerado e a remuneração dos domingos e feriados (Lei 605 de 5 de janeiro de 1949). Com o advento do Estatuto do Trabalhador Rural, Lei 4.214 de 02 de março de 1963, contendo 183 artigos, surgiu uma verdadeira mini CLT para o trabalhador do campo, ficando os mesmos equiparados aos trabalhadores da indústria e do comércio, a eles se aplicando praticamente todo o sistema de proteção ao trabalhador.

Contudo ,alguns fatores dificultaram a observância das normas contidas no Estatuto do Trabalhador Rural . Por um lado , a dificuldade de informações para o empregado rural foi um grande entrave, já que o empregador rural e as elites dominantes da época, procuravam dificultar o máximo o acesso deste tipo de informações para o empregado rural , por razões óbvias : evitando que ele soubesse de seus direitos, dificilmente o mesmo o reivindicaria na Justiça do Trabalho . Por outro lado, a grande extensão territorial de nosso país ,as péssimas condições de nossas estradas,a existência de um transporte deficitário,a inexistência de conhecimentos específicos por parte dos fiscais do trabalho no que tange as normas do ETR,são fatores que dificultaram sobremaneira a sua observância.

Não obstante as mencionadas dificuldades encontradas para a observância do Estatuto do Trabalhador Rural, a equiparação de seus direitos aos trabalhadores da indústria e do comércio foi completada pela Lei 5.889 de 08 de junho de 1973. Hoje, a Lei n.º 5.889/73 continua a ser a específica. A Constituição de 1988 não impede distinções, mas todos os direitos trabalhistas que relaciona em seu artigo sétimo os consagra aos urbanos e aos rurais. Assim aos rurais se aplicam a Constituição e subsidiariamente, a CLT (naquilo em que não teve restrições na lei ordinária mencionada) e os institutos da Lei 5.889/73.

2.2.4. Efeitos da política econômica de 1964 nas legislações posteriores

Entre 1940 e 1965 a luta pelos direitos dos trabalhadores rurais apareceu em todos os congressos e reuniões. Até 1964 a legislação trabalhista e o direito a sindicalização, sequer existiam para os trabalhadores rurais. O que se reivindicava é que os trabalhadores rurais tivessem os mesmos direitos que os urbanos.

A partir de 1964 as leis trabalhistas passaram a ter, com a reformulação da política econômica, um caráter econômico, dentre os quais, o combate à inflação, que vem se estendendo até a presente data. De lá para cá surgiram várias leis que consubstanciaram a chamada política salarial do governo.

Através da lei 4.330 de 1964 objetivou-se disciplinar o direito de greve garantido pela Constituição Federal, restabelecendo algumas restrições. Em 1966 através da Lei 5.107 foi instituído o FGTS destinado a promover o desenvolvimento de recursos capitados para a aplicação no sistema habitacional e que repercutiu sobre a indenização e a estabilidade no emprego. Com a lei complementar n.º 07 de 1970 foi criado o Programa de Integração Social, cujo fim é a regulamentação da participação do trabalhador no desenvolvimento global das empresas sem que possa definir-se como um sistema de participação nos lucros.

Em 05 de outubro de 1988, em decorrência da democratização do país, a Assembléia Nacional Constituinte aprovou a nova Constituição que modificou em vários aspectos (redimensionamento das relações entre Sindicatos e o Estado através da adoção dos princípios da auto organização sindical e autonomia da administração dos sindicatos; a negociação coletiva foi incentivada; a ampliação do direito de greve regulando entretanto o abuso de tal direito; redução de jornadas de trabalho de 48 para 44 horas semanais; a generalização do regime do FGTS com a conseqüente estipulação da multa de 40% para impedir a despedida arbitrária; a instituição de 1/3 de férias; de 50% para horas extras, a licença paternidade e a ampliação da licença maternidade para 120 dias, dentre outros) o sistema jurídico das relações de trabalho, que não serão abordados por não ser objetivo deste trabalho.

2.2.5- Evolução Histórica da Justiça do Trabalho no Brasil .

Conforme já foi mencionado e visto no capítulo primeiro do presente trabalho as questões relativas ao Direito do Trabalho passaram por várias etapas. Por várias fases também passaram as soluções dos conflitos surgidos em virtude de uma relação de trabalho.

Em setembro de 1830 e em outubro de 1837 foi estabelecido o rito sumaríssimo para as causas oriundas dos contratos de locação de serviços, lembrando que naquele tempo o trabalho subordinado era regulamentado pelas

normas relativas a locação de serviços, sendo que os julgamentos de tais causas eram realizados pela Justiça Comum. Em 15 de março de 1842 surgiu um Decreto que seguiu a mesma orientação.

Em 15 de março de 1872 surgiu o Decreto 2.827 que fez referência a locação de serviços ligados às empreitadas e aos trabalhos realizados na agricultura, revogando os decretos anteriores já mencionados e atribuindo aos Juizes de Paz a competência para a solução dos conflitos oriundos de tais lides, estabelecendo inclusive o recurso de apelação, com efeito devolutivo, para o Juiz de Direito. As lides surgidas das demais locações de serviços passaram a se regular pela ordenação, Livro IV, título 29 a 35 e Código Comercial, artigos 226 e seguintes.

Em 25 de novembro de 1850, o Regulamento n.º 737, determinou o rito sumário para as ações resultantes do contrato de trabalho, seguindo as normas comuns da organização judiciária.

O Ministro Viveiro de Castro do Supremo Tribunal Federal, em 1922 começou a defender a idéia da criação de órgãos de conciliação entre patrões e empregados e também a criação de Tribunais Industriais, compostos por magistrados especiais, junto aos quais funcionassem como peritos representantes de operários e patrões, prestando esclarecimento de natureza técnica, mas atribuindo aos representantes das partes função não judicante. Queria também o Ministro Viveiros que as decisões destes tribunais industriais fossem obrigatórias, também para todos os interessados no mesmo ramo, de forma a evitar a reprodução de casos que teriam a mesma solução. Esta proposta do Ministro Viveiros é bem semelhante a da Súmula Vinculante, hoje tão propagada.

Também em 1922, por ser a economia do Estado de São Paulo naquela época basicamente agrária, o Presidente do Estado de São Paulo, Washington Luiz Pereira de Souza, sancionou a Lei n.º 1.869 de 10 de outubro criando os Tribunais Rurais. Cumpre esclarecer que de acordo com a Constituição Federal de 1891, os Estados da Federação eram governados por Presidentes e o legislativo era composto por um Senado Estadual e Câmara de Deputados

Estadual. Por seu turno, a lei que criou o Tribunal Rural estabeleceu que o mesmo seria um órgão arbitral, presidido pelo Juiz de Direito da comarca e composto por dois árbitros que seriam designados pelo trabalhador ao formular a sua queixa e pelo fazendeiro ao comparecer, após ser intimado. O fracasso desses tribunais, segundo o professor Waldemar Martins Ferreira se deu porque a decisão seria a do Juiz de Direito, já que cada um dos árbitros iria decidir em favor de quem o indicara.

Em 1932, o governo, no dia 12 de março, através do decreto número 21396 criou as Comissões Mistas de Conciliação que tinham como função a de conciliar dissídios de interesse da categoria ou arbitrá-los (se as partes aceitassem). Se não fosse possível a conciliação e a arbitragem, o processo deveria ser encaminhado para o Ministro do Trabalho, visando decisão.

Em 25 de novembro do mesmo ano, através do Decreto 22.132 criou as Juntas de Conciliação e Julgamento que tinham como função decidir os dissídios individuais das partes determinadas.

É importante salientar que estas Juntas não tinham autonomia já que suas decisões estavam sujeitas a revisão pelo Ministro do Trabalho por meio de uma espécie de recurso chamado avocatória com prazo de interposição bastante longo (seis meses) e deveriam ser executados perante a Justiça Comum, onde eram passíveis de anulação.

É de bom alvitre deixar registrado que tanto as Comissões Mistas quanto as Juntas de Conciliação e Julgamento eram compostas de representantes de empregados e empregadores em igualdade de número e presididas por elementos estranhos aos interesses dos empregados e empregadores, sendo a presidência exercida por membros de preferência da OAB.

A Constituição de 1934 instituiu a Justiça do trabalho em seu artigo 122 a ser integrada por tribunais do trabalho e comissões de conciliação, porém, ressalvando de que à mesma não se aplicaria o disposto no capítulo relativo ao poder judiciário. De acordo com o parágrafo único do mesmo artigo, seus membros seriam eleitos metade pelas associações de empregados e a outra metade pela de empregadores, sendo presidida por pessoa de livre nomeação do

governo. Contudo, apesar de prevista na constituição a Justiça do Trabalho não chegou a ser instalada e não houve lei que a organizasse.

Em 11 de novembro de 1936, o poder executivo enviou a Câmara dos Deputados projeto de lei de organização da Justiça do trabalho, porém o projeto perdeu o seu sentido na medida em que em 10 de novembro de 1937, o Presidente da República, com golpe de estado, revogou a constituição e fechou o congresso, outorgando uma nova constituição ao país repetindo no artigo 139 a instituição da Justiça do Trabalho continuando porém a mantê-la no capítulo da ordem econômica e não no capítulo que cuidou do Poder Judiciário. Mais adiante no projeto de Lei de 1936 foram feitas por uma comissão algumas modificações adaptando-a à nova orientação corporativista que a Constituição impunha ao país.

Em 02 de maio de 1939 este projeto foi aprovado pelo Decreto-lei n.º 1.237, depois modificado pelo decreto-lei n.º 1.281 de dezembro de 1940, regulamentado pelo Decreto 6.596 de 12 de dezembro do mesmo ano.

Enfim, em 1.º de maio de 1941 foi inaugurada a Justiça do Trabalho em todo o país, porém, ainda fora do poder judiciário e pertencente ao Ministério do Trabalho, sendo composta pelas Juntas de Conciliação e Julgamento (que doravante passaram a ser presididas por bacharel de Direito, nomeado livremente pelo Presidente da República por um período de dois anos, além de dois vogais designados pelo presidente do Conselho Regional), pelos Conselhos Regionais e pelo Conselho Nacional do Trabalho. Inicialmente as Juntas foram instaladas apenas nas Capitais dos Estados e no Distrito Federal (Rio de Janeiro). O país foi dividido em oito regiões da Justiça do Trabalho correspondendo a cada uma um Conselho Regional do Trabalho, os quais eram compostos por um presidente indicado pelo Presidente da República e por quatro vogais, sendo dois indicados pelo Presidente e dois pelas entidades de classe. Os Conselhos Regionais tinham por função julgar os recursos contra decisões das Juntas e Juizes de Direito da Região.

O Conselho Nacional do Trabalho era o órgão superior da Justiça do Trabalho e foi dividido em duas Câmaras, a da previdência social, da qual não vamos nos ocupar por não ser objetivo deste trabalho e a da Justiça do Trabalho,

que tinha a competência de julgar os recursos apostos às decisões dos Conselhos Regionais e o processamento e julgamento de conflitos coletivos que atingissem duas ou mais regiões da Justiça do Trabalho.

Ao Conselho Nacional do Trabalho ficou o encargo de supervisionar a parte administrativa de toda a Justiça do Trabalho. Diziam que a Justiça do trabalho tinha autonomia e que o Ministério do trabalho não interferia, porém, na prática, isto não era verdade. Tal fato é relatado pelo Juiz aposentado Júlio Assumpção Malhadas em sua obra Justiça do Trabalho, volume 1 da editora LTR.

Por fim, quando da Assembléia Nacional Constituinte de 1946, houve um enorme debate sobre a Justiça do Trabalho, chegando inclusive a ser proposta a sua extinção. Porém, em 16 de setembro de 1946 a nova Constituição em seu artigo 94, ao enumerar os órgãos do poder judiciário, incluiu os Juízes e os Tribunais do Trabalho (inciso V do artigo 122/123 da CF de 1946) dispondo inclusive sobre a sua competência, enumerando os seus órgãos.

É importante deixar registrado que nove dias antes da data da promulgação da Constituição, o poder Executivo baixou o Decreto-Lei n.º 9.797 de 09 de setembro de 1946, decreto esse, que reorganizou a Justiça do Trabalho, transformando a Câmara da Justiça do Trabalho em Juntas de Conciliação e Julgamento, o Conselho Nacional do Trabalho em Tribunal Superior do Trabalho, assegurando aos componentes da Câmara do Trabalho os cargos de Ministros do novo Tribunal e determinando outras providências. Cumpre salientar que a Câmara da Previdência social do mesmo Conselho foi transformada em Conselho Superior da Previdência Social, porém, fora da Justiça do Trabalho e do Poder Judiciário.

3. O DIREITO E A JUSTIÇA DO TRABALHO

3.1. Noções introdutórias: conceito de direito

Diversas escolas procuram dar ao Direito uma conceituação, adotando cada qual a sua teoria, não sendo portanto pacífico o seu conceito. As divergências são tantas que ainda hoje, podemos afirmar o que disse Álvares Taladriz (Introducción a la Filosofía del Derecho, p. 47), ou seja, tão deficientemente como a geometria define o que seja espaço, assim acontece igualmente com o direito, mas tal questão pertence ao âmbito da Filosofia do Direito, sendo este um dos pontos cruciais de tal ciência.

Certo é que o homem não pode e não consegue viver isolado. A partir do momento em que o homem começa a viver em grupo, uns ao lado dos outros surge a necessidade de regras que venham a regular as suas relações, os seus procedimentos. Caso contrário, os conflitos individuais advindos dos choques de interesses seriam inevitáveis e se instalaria a desordem incontrolável no seio da sociedade. O fim pois do Direito, é inegavelmente o de determinar regras que permitam aos homens a vida em sociedade. O ordenamento jurídico não é nada mais do que o conjunto dessas restrições, cuja observância deve ser acatada por todos os indivíduos indistintamente, de forma a possibilitar a vida em sociedade. Para a Escola Positivista, as restrições impostas à atividade individual, em

proveito da coletividade, são ditadas pela observação, pela experiência e pela necessidade. Para a Escola Racionalista elas são frutos da razão humana, na medida em que o homem refletindo a sua natureza e o seu destino, cria, através de sua razão, um direito perfeito e imutável que servirá de base para a construção do direito positivo. Para a Escola Histórica, as regras do direito positivo resultam da evolução das relações sociais, das necessidades econômicas, das necessidades de cada indivíduo.

Várias definições históricas da palavra DIREITO foram formuladas e neste sentido o jurista Paulo Nader (NADER, 1998:102-103) destaca: "Direito é a arte do bom e do justo", de Celso juriconsulto romano do século I, colocando em evidência a finalidade do objeto, sendo insuficiente para induzir o conhecimento.

Hugo Grócio, juriconsulto holandês do século XVII define o direito como o conjunto de normas ditadas pela razão e sugeridas pelo *appetituss societatis*, em que destacando a razão, relega os critérios de justiça e segurança.

Para Ihering (1992), citado por REALE (1975:70-71), a palavra Direito traduz um duplo sentido, um objetivo e outro subjetivo. Em seu sentido objetivo, Direito é um conjunto de princípios jurídicos aplicados pelo Estado à ordem legal da vida. Em seu sentido subjetivo, é a transfusão da regra abstrata no direito concreto da pessoa interessada. O autor, então, afirma que tanto em uma quanto em outra direção, o Direito encontra resistência, posto que tanto numa quanto noutra deve dominá-lo, isto é, conquistar ou manter sua existência lutando sempre.

No exame objetivo do vocábulo Direito, NADER (1998:103-105) o define como conjunto de normas de conduta social, imposto coercitivamente pelo Estado, para a realização da segurança, segundo os critérios da justiça. As normas assim, definirão o conjunto de procedimentos a serem adotados pelos destinatários do Direito, fixando pautas de comportamento social, estabelecendo limites à liberdade para os homens em sociedade, traçando o divisório entre o lícito e o ilícito. Por seu turno, apenas as normas jurídicas requerem a participação do Estado, adotadas através de um mecanismo de coerção.

Para Duguit, constitucionalista francês do século XIX, uma regra econômica ou moral torna-se jurídica quando na consciência da massa dos indivíduos, que compõe um grupo social, penetra a idéia de que o grupo ou os detentores da maior força podem intervir para reprimir as violações desta regra, querendo assim dizer que as regras sociais só se tornam jurídicas no momento da intervenção da coação social. De acordo com REALE (1975: 53-54), como essas normas se impõe aos que governam, compreende-se que o Estado detenha o monopólio da coação incondicionada.

Por fim, o aparato legal deve ser utilizado como instrumento colocado em função do bem estar social, cujo meio de alcançá-lo será através de normas jurídicas, da segurança jurídica, posto que para se chegar a justiça é necessário cultivar-se o valor segurança jurídica (NADER, 1998:109-110).

3.2. A teoria tridimensional do direito

Segundo o professor Miguel Reale, o Direito não é um fenômeno estático, mas dinâmico. O Direito desenvolve-se através de um processo que obedece a uma forma especial de dialética. De um lado, temos os fatos que ocorrem na vida social, portanto, a dimensão fática do direito. De outro lado, temos os valores que regem a evolução das idéias, portanto, a dimensão axiológica do direito. Os fatos e os valores se interagem mutuamente, fazendo surgir um procedimento de intensa atividade que dá origem a formação de estruturas normativas, portanto a terceira dimensão do direito.

Desta forma, na origem da norma jurídica, encontramos uma interação entre os fatos e os valores que pressionando uns sobre os outros dão origem a norma jurídica que se apresenta como o resultado dessa tensão. A norma jurídica surgida consoante estes aspectos, terá a destinação de durar e possuir vigência e eficácia para regular fatos futuros. Por este motivo, a norma jurídica terá vigência somente enquanto corresponder aos anseios e as mazelas das estruturas sociais, que se tornam condição indispensável de sua eficácia e quando a norma não mais atende aos fatos e os valores que deveria regular, a via jurídica que se abre é sem

dúvida a sua revogação. Por outro lado, tal fato não significa dizer que a norma terá uma vigência indefinida. Tal afirmação seria a negação da própria evolução da sociedade, da transformação dos valores e da sucessividade dos fatos que compõe a mudança social. Segundo a concepção sistemática, ou de totalidade do direito (REALE, 1975:102) toda regra de direito só tem validade na unidade de ordenamento, o que vale dizer que uma regra jurídica não pode, jamais ser tomada individualmente, como se ela por si só bastasse. É que o significado e a sua eficácia dependem de sua correlação e funcionalidade com as demais normas vigentes e com os princípios que a informam.

Desta forma, a concepção Tridimensional do Direito, defendida por diversos juristas e atingida em todos os seus aspectos, por REALE (1975:107-108) somente se aperfeiçoa, segundo este autor, quando se afirma a interdependência de três elementos, fato, valor e norma.

Assim sendo, o estado democrático de direito que se ajusta sobre os alicerces positivados da lei, deve se transformar à medida que a norma não mais se adequa aos fatos e deixa de possuir valor social. Por este motivo, quando a norma invocada se encontra vigente e não tutela os indivíduos ou determinada parcela da sociedade, há que se questionar a não interação axiológica-normativa a inadequação social, a falta de regulamentação legislativa, o comprometimento social ou a falta de vontade política.

Neste sentido, o trabalho proposto será conduzido de forma a demonstrar que o instrumento da Conciliação na Justiça do Trabalho, embora previsto em lei e até mesmo na constituição vigente, da forma como vem sendo utilizada na Justiça do Trabalho, vem se tornando um mecanismo de injustiça social na medida em que ao celebrá-la, o empregado sai altamente lesado, já que não tendo o seu processo julgado não chega a vislumbrar a possibilidade de receber o que realmente a legislação trabalhista vigente lhe garante e por outro lado, ao privilegiar a conciliação ao julgamento, o Estado acaba por não cumprir plenamente a sua função jurisdicional, ou seja, dizer do Direito (Juris = direito + dicere = dizer).

4. PRINCÍPIOS GERAIS DO DIREITO DO TRABALHO

4.1. Noções introdutórias

Entende-se como princípios de maneira geral como sendo as proposições que se incutem na consciência das pessoas e dos grupos sociais a partir de uma certa realidade e que contribuem para a compreensão, reprodução ou criação da realidade. Na dinâmica das pessoas e das sociedades, os princípios atuam como enunciados que refletem e informam em maior ou menor grau as práticas individuais e sociais correspondentes.

Nas ciências, os princípios correspondem à noção de proposições ideais construídas a partir de uma certa realidade e que direcionam a compreensão da realidade examinada, ou seja, proposições que se colocam na base de uma ciência, informando-a (Cretella Júnior). Assim sendo, para a ciência do direito os princípios se conceituam como proposições ideais que informam a compreensão do fenômeno jurídico.

Miguel Reale entende que princípios são verdades fundantes de um sistema de conhecimento, como tais admitidos, por serem evidentes ou por terem sido comprovadas, mas também por motivos de ordem prática de caráter operacional, isto é, como pressupostos exigidos pelas necessidades da pesquisa e da práxis.

Alguns princípios são aplicáveis a diversos campos do conhecimento, outros valem para todas as formas do saber e outros são relativos a uma ciência. O conceituado jurista do Uruguai Américo Plá Rodriguez realizou estudos sobre os princípios do Direito do Trabalho publicados em seu livro *Los Principios del derecho del trabajo* (1995:80-85). De acordo com os seus estudos, há no direito do trabalho um princípio maior, o protetor, diante de sua finalidade de origem, que é a proteção jurídica do trabalhador, para compensar a inferioridade que ocupa no contrato de trabalho pela sua posição econômica de dependência ao empregador e de subordinação as suas ordens de serviço.

Para Plá Rodriguez, o princípio protetor esta subdividido em três outros princípios. O primeiro, o *in dubio pro operário*, que é princípio de interpretação do direito do trabalho, implicando que, diante de um texto jurídico que possa oferecer dúvidas a respeito de seu verdadeiro sentido e alcance, o intérprete deverá pender, dentre as hipóteses interpretativas cabíveis, para a mais benéfica para o trabalhador. O segundo, a prevalência da norma favorável ao trabalhador, é princípio de hierarquia para dar solução ao problema da aplicação do direito do trabalho no caso concreto quando duas ou mais normas dispuserem sobre o mesmo tipo de direito, caso em que deverá prevalecer a que favorecer o trabalhador. O terceiro princípio é o chamado da condição mais benéfica que tem a função de solucionar o problema da aplicação da norma no tempo para resguardar as vantagens que o trabalhador tem nos casos de transformações prejudiciais que poderiam afetá-lo.

Além destes princípios, o autor entende corresponder ao Direito do Trabalho mais três outros: o da realidade, da razoabilidade e o da irrenunciabilidade dos direitos trabalhistas. Através do Princípio da realidade é dada a priorização da verdade real em face da verdade formal, ou seja, entre os documentos de uma relação de emprego e o modo como efetivamente os fatos ocorrem, devem prevalecer os fatos. Corroborando este princípio, o autor mexicano Mario de la Cueva em sua obra *Derecho Mexicano del Trabajo* (1964:70-75) lança a célebre frase "o Contrato de Trabalho é um contrato realidade". Por meio do princípio da razoabilidade evidencia-se que na

interpretação dos fatos e das normas deve-se agir com bom senso. Por seu turno, o princípio da irrenunciabilidade dos direitos pelo trabalhador tem a função de fortalecer a manutenção dos seus direitos com a substituição da vontade do trabalhador, diante de sua fragilidade perante o empregador, pela lei impeditiva e invalidante da sua alienação.

4.2. Princípios comuns do direito e do direito civil aplicáveis ao direito do trabalho

O Direito Material do Trabalho é dividido em um Direito Individual do Trabalho e em Direito Coletivo do Trabalho, cada qual contando com regras, processos e princípios próprios.

O Direito Individual do Trabalho constrói a sua estrutura normativa a partir da constatação fática da diferenciação social e econômica existente entre os sujeitos da relação de emprego (empregado x empregador, trabalho x capital). A disparidade da diferenciação existente entre os sujeitos da relação de emprego fez emergir um Direito Individual do Trabalho largamente protetivo, caracterizado por métodos, princípios e normas que visam buscar um equilíbrio entre os referidos sujeitos.

Em contrapartida, o Direito Coletivo do Trabalho é construído a partir de uma relação entre setores teoricamente equivalentes, já que por um lado, temos os obreiros organizados em forma de sindicatos e de outro lado, os empregadores, também organizados em forma de sindicatos. Por este motivo, o Direito Coletivo do Trabalho também se estrutura com métodos e princípios próprios. A diferenciação ressaltada, não elimina no entanto, a necessidade de se proceder a uma referência, ainda que sumária acerca dos princípios próprios a este último segmento do Direito do Trabalho, sendo certo que deixaremos de fazer uma análise dos princípios deste segmento do Direito do Trabalho por fugir aos objetivos deste trabalho. Na verdade, o Direito Coletivo do trabalho acaba por atuar sobre o Direito Individual do Trabalho, produzindo-lhe importante

universo de normas jurídicas tais como as convenções e acordos coletivos de trabalho.

Assim sendo, ao Estado não é dado o poder de ficar sem decidir uma lide que lhe é posta, ao argumento de que não exista uma lei que regule o caso concreto. Para cumprir a função integrativa do direito, o intérprete se utiliza de mecanismos indicados pelo sistema jurídico. Dentre eles, estão os princípios gerais do direito, aplicáveis ao direito do trabalho por força do disposto no artigo oitavo da CLT. Desta forma, as autoridades administrativas e a Justiça do trabalho, na falta de disposições contratuais e legais decidirão, conforme o caso, tomando por base a analogia, a jurisprudência, a equidade, usos, costumes, etc., mas sempre observando que nenhum interesse de classe ou particulares prevaleça sobre o interesse público. Por seu turno, alguns princípios do Direito Civil são aplicáveis ao Direito do Trabalho. Contudo, alguns deles, no Direito do Trabalho assumem uma feição especial, sendo o caso por exemplo, do princípio da autonomia da vontade. No Contrato de Trabalho também é permitido aos indivíduos suscitar mediante declaração de vontade, efeitos reconhecidos e tutelados pela ordem jurídica, quer pela vontade unilateral, quer pelo concurso de vontades. Assim, é por esta razão, que o artigo 444 da CLT, dispõe que é livre a estipulação das condições de trabalho desde que não contrarie a ordem pública, as decisões judiciais e as convenções coletivas de trabalho. Assim, enquanto no Direito Civil, as disposições legais em matéria contratual têm caráter subsidiário, no Direito do Trabalho tem caráter principal, funcionando a autonomia de vontade de forma complementar.

O princípio do Direito Civil "Da força obrigatória dos contratos" também é aplicável no Direito do Trabalho. Por meio deste princípio, o contrato deve ser executado pelas partes nos termos ajustados. Esta força obrigatória é fator de segurança nos negócios jurídicos trabalhistas que dá estabilidade e paz nas relações entre os sujeitos contratantes. Como é sabido da existência de casos em que surge a necessidade de revisão dos contratos, também é admitido no Direito do Trabalho o princípio da "Cláusula rebus sic stantibus" para permitir legalmente a alteração dos contratos quando a alteração do estado de fato

existente no momento da formação do contrato indique a inafastabilidade de sua alteração.

Em decorrência da natureza sinalagmática dos contratos trabalhistas, também é aplicável ao Direito do Trabalho o princípio *exceptio non adimpleti contractus*, ou seja, nenhum dos contratantes, antes de cumprir a sua obrigação, pode exigir o implemento da do outro.

4.3. Princípios universais do direito do trabalho

Todos os sistemas jurídicos adotam basicamente os mesmos princípios para o Direito do trabalho sendo portanto, universais. O primeiro princípio, o da Liberdade de Trabalho, diz que o trabalho deve ser prestado por livre vontade do trabalhador, ficando extremamente repudiado o trabalho forçado. O segundo princípio, o direito de organização sindical é admitido independentemente do regime político ou econômico, tanto nos países socialistas quanto nos capitalistas, mudando a concepção do sindicalismo em função das ideologias adotadas. O terceiro princípio, o da multinormatividade do direito do trabalho através do qual dispõe que a norma jurídica trabalhista emana do Estado, mas também de outras fontes, como os sindicatos em sua função negocial, as empresas com o seu poder de elaborar regulamentos. O quarto princípio, o da norma favorável ao trabalhador que permite que no caso concreto de dúvida sobre o sentido da norma jurídica venha a ser escolhido aquele mais benéfico ao trabalhador, que em alguns sistemas jurídicos vem expresso em lei. O quinto princípio, o da condição mais benéfica, correspondendo no Direito do trabalho o princípio adquirido, previsto no artigo 5.º XXXVI da Constituição Federal vigente. Por fim, os princípios da Justa remuneração, do direito ao descanso, do direito ao emprego e a previdência social, que são todos auto explicativos.

4.4. Princípios processuais aplicáveis ao direito do trabalho

4.4.1. Considerações iniciais

O Processo do Trabalho apresenta algumas peculiaridades que o faz diferenciar dos outros ramos do direito processual, peculiaridades tão significativas que conduzem ao reconhecimento de sua autonomia. Tais peculiaridades são provenientes tanto nas regras de fundo, com a inegável tutela-proteção do trabalhador, como nas formais. Como exemplo dessa posição podemos citar: a) o problema da competência territorial onde a CLT dá preferência ao local da prestação de serviço (artigo 651) por presumir ser este o local do domicílio do empregado/reclamante em detrimento do domicílio do réu, regra geral do processo civil; b) A cominação do arquivamento do pedido em caso de falta injustificada do reclamante á primeira audiência, situação em que jamais implica em preempção definitiva (mas provisória de acordo com artigos 731/732 CLT) como no processo civil, ao passo em que a falta do patrão/reclamado implica na aplicação da pena de revelia; c) O exercício do *jus postulandi* pelas próprias partes, pessoalmente como o previsto no artigo 791 da CLT, disposição que tem como objetivo inegável o de beneficiar o empregado, geralmente desprovido de recursos para contratar um advogado; e d) O benefício da Justiça gratuita àqueles que percebem salário igual ou inferior ao dobro do mínimo legal ou provarem o estado de miserabilidade legal conforme o previsto no parágrafo 9 do artigo 789 da CLT. Ademais, os prazos estabelecidos no processo do trabalho são via de regra muito curtos, evidenciando desta forma a proteção específica do trabalhador já que o que se pretende é uma justiça rápida, que venha a favorecer o trabalhador.

Assim, o Processo do Trabalho contribui com o Direito material do Trabalho no particular da tutela mencionada e é por isso que suas normas possuem um sentido imediatista, com ênfase aos princípios da oralidade, instrumentalidade e do inquisitório em que os padrões são estabelecidos em função da simplicidade, da economia e celeridade processual. Seguindo esta

linha de raciocínio, chegaremos a conclusão de que as normas processuais trabalhistas praticamente levam os tribunais a exercer uma função social muito mais acentuada do que os outros tribunais, já que as lides trabalhistas são oriundas de violação de direitos individuais ou de uma determinada categoria, certo é que as soluções acabam por atender ao equilíbrio das classes produtora e trabalhadora que estão eternamente em luta. Contudo, é importante salientar que tais fatos ocorrem sem que se rompa o princípio da igualdade das partes dentro do processo onde as partes buscam a prestação jurisdicional do Estado e não uma igualdade num determinado plano econômico, financeiro, político ou social.

No Direito do Trabalho o capital e o trabalho têm igual peso e essa forma de equilíbrio é melhor identificada na interpretação e aplicação da norma processual, pois a justiça, em tese, jamais poderá servir de dois pesos e de duas medidas para a solução dos conflitos a ela submetidos. Por este motivo, os atos e os prazos processuais são estabelecidos e têm que ser respeitados para que sejam respeitados os direitos de ambas as partes do processo e para que o próprio Estado seja policiado no exercício do seu poder jurisdicional.

É importante salientar que no processo trabalhista, procura-se simplificar e economizar a função estatal e por tal motivo procura-se de todas as formas, em alguns aspectos, até mesmo de forma ditatorial, mas sempre de interesse pragmático resolver a questão.

Desta forma, a autonomia do processo do trabalho é inegável e tanto assim é verdade que a própria CLT em seu artigo 769 estabelece que o direito processual civil é aplicável no processo do trabalho apenas como fonte subsidiária, aplicável nos casos omissos, exceto naquilo em que for incompatível com as próprias normas consolidadas de natureza processual.

4.5. Princípios constitucionais aplicáveis ao processo do trabalho

4.5.1. O princípio do devido processo legal (*due process of law*)

Este princípio é a base sobre o qual todos os outros princípios se sustentam e a expressão *Due process of law*, que consubstancia o princípio, é de origem inglesa. A Jurisdição, é o poder de julgar que pertence ao Estado e este delega as autoridades judiciárias ou seja, o poder de resolver os conflitos surgidos na sociedade. Mas o Estado só poderá atuar e cumprir o seu papel jurisdicional se o fizer através do processo.

A Constituição de 1988 veio a assegurar aos cidadãos o direito ao processo como uma das garantias individuais em seu artigo 5.º, XXXV que assim dispõe: "A Lei não excluirá da apreciação do poder judiciário lesão ou ameaça de direito. Ademais, não é permitido ao Estado declinar perante nenhuma causa (CF, art. 5.º, inciso LIV): Ninguém será privado da liberdade ou de seus bens sem o devido processo legal. Desta forma, o direito a jurisdição é também direito ao processo como um meio indispensável a realização da justiça.

4.5.2. O princípio do duplo grau de jurisdição

Com esse princípio procura-se evitar abuso de poder por parte dos magistrados, já que se não houvesse um segundo julgamento, tal fato, em tese, seria possível acontecer. Neste espírito, não é exagero afirmar que o princípio do duplo grau de jurisdição é garantia fundamental de boa justiça. Em conformidade com este princípio, todas as causas poderão ser submetidas a um tribunal, como meio de se evitar falhas ou com o fim de emendar possíveis erros inerentes a julgamentos humanos.

Como regra geral, este princípio visa a garantir a parte inconformada com a decisão proferida pelo juízo preliminar, a certeza de outro remédio legal, ou seja, o recurso propriamente dito, onde uma pretensão será conhecida e julgada por juízes distintos. É pois, um princípio constitucionalmente consagrado

de forma explícita no artigo 5.º, inciso LV da Carta Suprema que assim dispõe: "Aos litigantes em processo judicial ou administrativo são assegurados ampla defesa com os meios e recursos a ela inerentes".

É importante frisar que esse princípio comporta algumas exceções dentro do nosso ordenamento jurídico. Apenas a título de exemplo, a própria constituição em seu artigo 121, parágrafo 3.º dispõe que são irrecorríveis as decisões do Tribunal Superior Eleitoral, salvo as que contrariarem a Constituição e as denegatórias de habeas corpus ou mandado de segurança. Ademais, no Processo do Trabalho, a lei 5.584/70 em seu artigo 2.º estabelece que as causas cujos valores sejam iguais ou inferiores a dois salários mínimos, das decisões nelas proferidas não cabem recursos, salvo se violarem, direta ou indiretamente a Constituição Federal. Por outro lado, também é inadmissível a interposição de recursos de decisões unânimes proferidas em algumas ações de competência originária do Tribunal Superior do Trabalho como o Dissídio Coletivo e a Ação Rescisória, se não violarem a Constituição. Também no processo civil, as causas de competência originária dos Tribunais escapam do referido princípio.

Lado outro, tem que se ressaltar a obrigatoriedade do Duplo Grau de Jurisdição com o recurso de ofício diante de sentenças proferidas contra entes de Direito Público (Artigo 1.º do Decreto-Lei 779/69) e diante das que anularem o casamento.

4.5.3. O princípio do contraditório

O princípio do contraditório é consagrado no artigo 5.º, inciso LV da Constituição Federal que assim dispõe: "**Aos litigantes, em processo judicial ou administrativo e aos acusados em geral são assegurados o contraditório e a ampla defesa, com os meios e recursos a ela inerentes**".

Como se vê, esse princípio assegura de forma expressa, a oportunidade para o pronunciamento do acusado, não admitindo a existência de processo sem a instauração do contraditório, já que ninguém será condenado sem que antes tenha sido citado para a apresentação de defesa. Assim, em decorrência desse princípio

surtem três conseqüências: a) a relação processual apenas se completa após a citação regular do demandado; b) Toda decisão só será proferida depois de ouvidas as partes; e c) a sentença apenas afetará as pessoas que fizerem parte no processo.

Por seu turno, por meio deste princípio, a parte não só poderá falar sobre as alegações do outro litigante, como também para fazer a prova contrária. Contudo, em determinadas situações de perigo e risco, o juiz poderá tomar certas providências sem ouvir a parte contrária, inaudita altera parte, mas apesar de conceder a medida sem ouvir a parte contrária, o contraditório instaurar-se-á a posteriori. Este princípio, além de constituir-se em manifestação do princípio do Estado de Direito, tem íntima ligação com o princípio da igualdade das partes e o do direito de ação, pois o texto constitucional, ao garantir aos litigantes o contraditório e a ampla defesa, quer significar que tanto o direito de ação, quanto o direito de defesa são manifestação do princípio do contraditório.

4.5.4. Outros princípios constitucionais aplicáveis ao processo do trabalho

Além dos princípios acima citados e comentados de forma sucinta, a Constituição Federal vigente consagra uma série de outros princípios aplicáveis aos processos de forma geral, inclusive ao processo trabalhista. Neste sentido, temos: a) o princípio da INAFASTABILIDADE DA JURISDIÇÃO consagrado no artigo 5.º, inciso XXXV da Constituição Federal que dispõe que a lei não excluirá da apreciação do poder judiciário lesão ou ameaça a direito. O comando constitucional deste princípio atinge a todos indistintamente, vale dizer, não pode o legislador e ninguém mais impedir que o jurisdicionado vá a juízo deduzir pretensão; b) O princípio da AUTORIDADE COMPETENTE previsto no artigo 5.º, inciso LIII que dispõe que ninguém será processado nem sentenciado senão pela autoridade competente; c) O princípio DA FUNDAMENTAÇÃO DAS DECISÕES consagrado no artigo 93, inciso IX da Constituição Federal, que estabelece que todos os julgamentos dos órgãos do poder judiciário serão públicos e fundamentadas as decisões sob pena de nulidade; d) O princípio DA

LICEIDADE DOS MEIOS DE PROVA consagrado no artigo 5.º, inciso LVI da Constituição Federal, que estabelece que são inadmissíveis no processo, as provas obtidas por meios ilícitos e por fim, o princípio da publicidade consagrado na Constituição Federal em seu artigo 93, inciso IX que estabelece que todos os julgamentos dos órgãos do poder judiciário serão públicos, sendo exceção a essa regra os processos que correm em segredo de justiça (ligados à família, casamento, divórcio, etc.).

4.6. Princípios infraconstitucionais aplicáveis ao direito processual do trabalho

4.6.1. Princípio da subsidiariedade

A CLT é a lei ordinária que rege o processo trabalhista. Porém, no que concerne aos dissídios individuais e em alguns casos os dissídios coletivos, é a própria CLT que estabelece que nos casos omissos e quando não haja incompatibilidade, o direito processual comum será usado subsidiariamente pelo Direito Processual do Trabalho.

É essencial observar que em caso de omissão apenas se aplicará o Direito Processual comum se porventura não houver nenhuma incompatibilidade com outra norma contida na CLT ou com o próprio espírito da legislação trabalhista.

4.6.2. Princípio da irrecorribilidade das decisões interlocutórias

É regra geral do Direito Processual Civil que diante de qualquer decisão interlocutória é cabível o recurso de Agravo de Instrumento ou Retido visando a sua reforma, diferentemente do que ocorre no processo trabalhista. No Processo Trabalhista não há a possibilidade de interposição de qualquer recurso diante de uma decisão interlocutória, a não ser que a mesma seja terminativa do feito (Enunciado 214 do TST). Poderá a parte que se sentir prejudicada objetivar um

protesto no bojo dos autos, o que equivale a um agravo retido do processo comum.

4.6.3. Princípio da iniciativa processual ou dispositivo

O artigo 2.º do CPC estabelece que nenhum juiz prestará a tutela jurisdicional senão quando a parte ou o interessado a requerer, nos casos e formas legais. Desta forma, concluímos que a jurisdição é sempre provocada, não podendo haver processo sem que as partes tomem a iniciativa, vez que o juiz não pode iniciá-lo de ofício, mas uma vez provocado, o Estado, na pessoa do juiz, deverá impulsioná-lo de ofício, para que seja prestada a tutela jurisdicional.

È indispensável deixar claro que o referido artigo que trata do princípio da Iniciativa Processual ou Dispositivo se aplica tanto a jurisdição contenciosa quanto a jurisdição voluntária, pois o mesmo faz menção a partes e a interessados e conforme é sabido, nos processos de jurisdição voluntária não há que se falar em litígio e nem em partes, mas em meros interessados.

A CLT em seu artigo 765 faz referência a tal princípio ao dispor que "Os juízes e os tribunais do trabalho terão ampla liberdade na direção do processo e velarão pelo andamento rápido das causas, podendo determinar qualquer diligência necessária ao esclarecimento delas. Portanto, nos moldes deste artigo, uma vez instaurado o processo por iniciativa da parte, ao Estado-Juiz cabe impulsioná-lo.

4.6.4. Princípio da igualdade das partes

Diz o artigo 125, inciso I do CPC que o Juiz dirigirá o processo conforme as disposições deste código, competindo-lhe assegurar as partes a igualdade de tratamento. TEIXEIRA FILHO (1991:65-70) ressalta que o Juiz no afã de assegurar às partes igualdade de tratamento, não pode procurar igualar a situação dos litigantes, quando a própria norma legal, pondo à frente certas

dessemelhanças naturais existentes entre as pessoas, dispensa-lhes tratamento diferenciado.

Assim, levando em conta que o interesse público está acima do particular, o Decreto-Lei n.º 779/69 institui algumas prerrogativas para a União, Estados, Distrito Federal, Municípios, Autarquias e Fundações Públicas que não explorem atividades econômicas, dentre as quais os prazos em quádruplo para contestarem e em dobro para recorrerem. Tal diferenciação se justifica, já que o norte do decreto mencionado é o interesse público.

4.6.5. Princípio da livre convicção do juiz

Inicialmente é de bom alvitre lembrar que existem dois princípios acerca da apreciação da prova. O primeiro, o Sistema da Prova Formal, através do qual a lei estabelece uma enumeração taxativa do valor das provas, tendo as mesmas um valor previamente hierarquizado. Assim, a prova pericial vale mais que a documental e esta mais que a testemunhal. O segundo Princípio, o Sistema da livre Apreciação da Prova, que dá ao juiz uma liberdade muito grande para formar o seu convencimento, levando em consideração quaisquer das provas, desde que o seu convencimento seja fundamentado. Este princípio também é conhecido como o princípio da Verdade Real e é defendido por alguns juristas, como por exemplo Carnelutti.

Entretanto, para que tenha validade tal princípio dois requisitos terão que estar presentes: a) a sentença deverá conter, necessariamente, os motivos que lhe formaram o convencimento; b) sua conclusão deverá basear-se apenas nos fatos e circunstâncias constantes dos autos.

4.6.6. Princípio da instrumentalidade das formas

Este princípio é consagrado pelo artigo 154 do Código de Processo Civil que diz que os atos e termos processuais não dependem de forma determinada, senão quando a lei expressamente a exigir, reputando-se válidos os que,

realizados de outro modo, lhe preenchem a finalidade essencial. Por seu turno, o artigo 244 do CPC enfatiza que quando a lei prescrever determinada forma, sem cominação de nulidade, o juiz considerará válido o ato se, realizado de outro modo lhe alcançar a finalidade. Da mesma forma, a CLT através de seu artigo 794 dispõe que nos processos sujeitos à apreciação da Justiça do Trabalho só haverá nulidade quando resultar dos atos inquinados manifesto prejuízo às partes litigantes. Desta forma, podemos concluir que os atos processuais deverão ser realizados isentos de qualquer forma, salvo quando a lei exigir, visando a dar uma maior celeridade ao processo com o fim de proferir num curto espaço de tempo a prestação jurisdicional.

4.6.7. Princípio da oralidade

No Processo Trabalhista, consoante o artigo 846 da CLT, lida a reclamação, ou dispensada a leitura por ambas as partes, o reclamado terá 20 minutos para aduzir a sua defesa. Já o artigo 850 do mesmo diploma legal estabelece que concluída a instrução, poderão as partes aduzir razões finais em prazo não excedente de 10 minutos para cada uma. Em seguida, o Juiz ou Presidente renovará a proposta de conciliação, e, não se realizando esta, será proferida a sentença. Desta forma, o processo trabalhista se desenvolve basicamente de forma oral, mas devido ao excessos de reclamatórias trabalhistas, na prática, visando aliviar a pauta, as defesas são apresentadas por escrito, não chegando haver a oportunidade para as alegações finais, apesar de prescritas.

4.6.8. Princípio da concentração

Visando o atendimento de tal princípio, todos os atos processuais deverão ser realizados num só dia. este princípio é consagrado no artigo 455 do CPC que dispõe que a audiência é una e contínua e que não sendo possível continuar num mesmo dia, a instrução, o debate e o julgamento, o juiz marcará o seu prosseguimento para dia próximo. Por seu turno, a CLT em seu artigo 849

também a este princípio se refere quando dispõe que a audiência de Julgamento será contínua, mas, se não for possível, por motivo de força maior, concluí-la no mesmo dia, o juiz ou presidente marcará a sua continuação para a primeira desimpedida, independentemente de nova notificação.

4.6.9. Princípio da eventualidade

Através deste princípio, o ato processual deverá ser realizado no momento oportuno, devendo ser apresentadas as alegações numa só oportunidade para que sejam apreciadas de uma única vez. Neste sentido, o artigo 303 de CPC dispõe que depois da contestação, só é lícito deduzir novas alegações quando: a) relativas a fatos supervenientes; b) competir ao Juiz conhecer delas de ofício; e c) por expressa autorização legal puderem ser formuladas em qualquer tempo ou juízo.

4.6.10. Princípio da lealdade e boa fé

Diz o artigo 14, inciso II do CPC que compete as partes e aos seus procuradores proceder com lealdade e boa fé. Por outro lado, o artigo 16 do mesmo diploma estabelece que responde por perdas e danos aquele que pleitear de má fé como autor, réu ou interveniente, esclarecendo o código em seu artigo 17 incisos II, III e IV que reputa-se litigante de má-fé aquele que alterar a verdade dos fatos, usar do processo para conseguir objetivo ilegal ou opuser resistência injustificada ao andamento do processo. Desta forma, analisando os dispositivos mencionados, pode-se concluir que as partes devem colaborar para o esclarecimento da causa, pena de serem considerados litigantes de má fé e responderem por perdas e danos.

4.6.11. Princípio da *non reformatio in pejus*

Este princípio proíbe que no julgamento de um recurso, o órgão superior profira decisão mais desfavorável ao recorrente. De acordo com os artigos 505 e 515 do CPC, apenas se devolve ao tribunal ad quem o objeto que se apelou, mas existem matérias, que podem ser conhecidas de ofício pelo tribunal, mesmo que não sejam devolvidas a instância superior, sem que o tribunal incida em julgamento extra, ultra, citra petita. É o caso por exemplo de questões de ordem pública, como pressupostos processuais e condições da ação, como bem salienta DINIZ (1994:85-87) em seu trabalho publicado no informativo CONSULEX intitulado Breve paralelo entre a Sentença no Processo Civil e no Processo Trabalhista.

4.6.12. Princípio da celeridade processual ou economia processual

Diz o artigo 125 do Código de Processo Civil que o Juiz dirigirá o processo conforme as disposições estabelecidas no código, competindo-lhe velar pela rápida solução da lide. Por sua vez, a Consolidação das Leis Trabalhistas em seu artigo 765 dispõe que os Juizes e Tribunais do Trabalho terão ampla liberdade na direção do processo e velarão pelo andamento rápido das causas, podendo determinar qualquer diligência necessária ao esclarecimento delas.

Este princípio é sem dúvida, um dos princípios mais visados na Justiça do Trabalho, já que esta Justiça Especializada, visa solucionar os litígios com a maior brevidade possível para assegurar aos trabalhadores meios de sobrevivência (DINIZ, 1994).

5. A JURISDIÇÃO

5.1. Introdução

O ordenamento jurídico atribui aos cidadãos os seus direitos e os seus deveres visando evitar os conflitos que porventura possam surgir na sociedade. O conjunto de normas estabelecidas e que compõe o ordenamento jurídico de um Estado, visa a paz social e o bem comum.

Via de regra, um preceito legal é observado voluntariamente pelos membros da sociedade. As normas jurídicas têm, por si mesmas, uma eficácia racional ou intelectual, por tutelarem usualmente, valores que têm ascendência no espírito dos homens quando no entanto, deixa de ocorrer a submissão da vontade individual ao comando da norma, a ordem jurídica coloca em cena um mecanismo de sanção para obrigar o indivíduo a sujeitar-se a seus postulados, mas tal fato é a exceção. Como diz HAURIUO (1971:35-36), se não houvesse, na maioria das vezes uma obediência voluntária às normas estabelecidas pelo Estado, se fosse necessário um policial atrás de cada indivíduo e, quem sabe, um segundo policial atrás do primeiro, a vida social ficaria impossível.

5.2. Origem da jurisdição - justiça privada x justiça pública

Nos primórdios dos tempos, o Estado era muito fraco no sentido de que estava limitado a apenas definir os direitos, sem no entanto, estabelecer sanções para aqueles que não cumprissem as normas postas. Cabia naqueles tempos aos próprios titulares dos direitos reconhecidos pelos órgãos estatais, defendê-los e realizá-los com os meios de que dispunham, fazendo assim, justiça com as próprias mãos, que evidentemente era imperfeita e incapaz de gerar a paz social. Era o tempo da Justiça Privada.

Com o desenvolvimento do Estado de Direito, a Justiça Privada que aos poucos ficou desacreditada, já que não proporcionava a paz social, foi substituída pela Justiça Pública fortalecendo desta forma o Estado de Direito, que assumindo para si o monopólio de definir o direito concretamente aplicável diante das situações litigiosas, passou também a impor sanções àqueles que porventura não cumprissem espontaneamente o comando da lei (Hauriou, 1971, citado por BARROSO, 1971:59-60).

5.3. Conceito de jurisdição

Para desempenhar as funções acima mencionadas, estabeleceu-se a Jurisdição, como o poder que concerne ao Estado, entre as suas atividades soberanas, de formular e fazer atuar praticamente a regra jurídica concreta que, por força do direito vigente, disciplina determinada situação jurídica.

A função jurisdicional apenas atua diante de um caso concreto de conflitos de interesses (lide) e somente quando invocado pelos interessados. É de bom alvitre salientar que não são todos os conflitos de interesses que se compõem por meio da jurisdição, mas apenas aqueles que configuram a lide ou litígio. Desta forma, é importante se ter em mente o conceito de lide para a compreensão da atividade jurisdicional.

Primeiramente é interessante observar que lide corresponde a um evento anterior ao processo, já que inexistindo litígio ou lide, não há sequer interesse em

instaurar-se a relação processual. Isto é o que diz expressamente o Código de Processo Civil em seu artigo 3.º: "Sem legitimidade e interesse, não se pode propor ou contestar ação".

Desta forma, para que haja um litígio é necessário que haja primeiramente um conflito de interesses qualificado por uma pretensão resistida, conforme a clássica lição de Carnelutti, pois se houver um conflito de interesses entre duas ou mais pessoas e a que se sentir prejudicada suportar os efeitos do prejuízo sem acionar o Estado para a solução do conflito, então não gerou litígio e o Estado não poderá exercer a sua função jurisdicional.

CARNELUTTI (1973:39-40) explica que interesse é a posição favorável para a satisfação de uma necessidade assumida por uma das partes e pretensão é a exigência de uma parte de subordinação de um interesse alheio a um interesse próprio. Assim, como o Estado de Direito não permite que a justiça seja feita pelas mãos dos interessados, caberá a parte deduzir em juízo a lide existente e requerer ao juiz que a solucione na forma da lei, fazendo por consequência a composição dos interesses conflitantes, uma vez que os respectivos titulares não encontram meio voluntário para harmonizá-los.

A atividade de dirimir conflitos e decidir controvérsias é um dos fins primários do Estado. mas, a partir do momento que privou as pessoas de fazer justiça com as próprias mãos, a ordem jurídica teve que criar para os particulares um direito a tutela jurídica do Estado e este por conseguinte, passou a ter não apenas o poder jurisdicional, mas também assumiu um dever de jurisdição. Tendo em vista esta situação, podemos considerar a Jurisdição como poder, ou melhor, como função estatal e nesse sentido conceituá-la como sendo "a função do Estado de declarar e realizar, de forma prática, a vontade da lei diante de uma situação jurídica controvertida".

5.4. Objetivo da jurisdição

Conforme dito anteriormente, o Estado ao assumir a função da jurisdição, se obriga diante de um caso concreto sempre que acionado pelos

interessados, dirimir o litígio, realizando a justa composição do mesmo no sentido de restabelecer a ordem jurídica, mediante a eliminação do conflito de interesses, realizando desta forma a paz social. Para atingir tal objetivo, o Estado utiliza-se do processo, que será o instrumento capaz de solucionar a lide e eliminar o conflito de interesses, propiciando desta maneira a paz na sociedade.

5.5. Características da jurisdição

A jurisdição se apresenta como atividade estatal secundária, instrumental, declarativa ou executiva, desinteressada e provocada.

É atividade secundária porque por meio dela o Estado realiza de forma imperiosa uma atividade que deveria ser exercida de maneira pacífica e voluntária pelas próprias pessoas envolvidas na relação jurídica posta em juízo.

É instrumental porque é a jurisdição um instrumento de que o Direito se utilizada para impor-se à obediência dos cidadãos.

É declaratória ou executiva porque quando o Estado é acionado para dirimir o litígio mediante um juízo que se preste a reafirmar e restabelecer o império do direito, algumas vezes ele declara qual a regra a ser aplicada ao caso concreto e outras vezes aplica as sanções previstas no direito ao caso concreto àqueles que descumpriram as normas vigentes.

Por fim, é a Jurisdição provocada porque o Estado só poderá agir, de acordo com o artigo 2.º do Código de Processo Civil, a partir do momento que for acionado por aquele que se sente lesado em algum direito e que procura o Estado buscando uma solução para o litígio, solução que certamente virá de forma desinteressada, após um devido processo legal. O juiz ao decidir se mantém equidistante dos interessados e sua atividade é subordinada exclusivamente a lei.

5.6. Princípios fundamentais da jurisdição

O Poder Jurisdicional tem as suas raízes na ordem constitucional. De acordo com a constituição a jurisdição tem como essência os seguintes princípios: a) o princípio do **Juiz Natural**, através do qual o Estado só exercerá o seu poder jurisdicional através do órgão que a constituição atribuir o poder jurisdicional, ficando impedido o legislador ordinário a criar juízes ou tribunais de exceção para julgamentos de determinadas causas ou mesmo a dar aos organismos judiciários estrutura diversa daquelas permitidas e previstas na constituição; b) O princípio da **improrrogabilidade**, ou seja, cada justiça terá os limites do seu poder jurisdicional fixados pela própria constituição, não podendo o legislador ordinário alterá-lo, nem para reduzir nem para ampliar; e c) **É indeclinável** vez que o órgão que receber da constituição a função jurisdicional não poderá sob pretexto algum, recusar-se a ela, quando legitimamente provocado e nem pode delegar a outros órgãos o seu exercício.

5.7. Jurisdição contenciosa e jurisdição voluntária

Segundo o artigo 1.º do Código de Processo Civil Brasileiro, a Jurisdição Civil compreende a Jurisdição Contenciosa e a Jurisdição Voluntária.

Entende-se por Jurisdição Contenciosa como sendo aquela função que o Estado desempenha na pacificação ou composição dos litígios. Pressupõe uma controvérsia entre as partes a qual deverá ser solucionada em juízo.

Por seu turno, entende-se como sendo Jurisdição Voluntária, aquela em que o juiz apenas realiza gestão pública em torno de interesses privados, como se dá por exemplo nas nomeações de tutores e nas alienações de bens de incapazes. Ademais, na Jurisdição voluntária, não há que se falar em lide e nem em partes, mas apenas em um negócio jurídico processual, envolvendo o juiz e os interessados. A função do juiz neste caso é apenas administrativa e é desempenhada sem o pressuposto do litígio, mas a eficácia do negócio jurídico depende da intervenção pública do magistrado. Na Jurisdição voluntária que visa

primordialmente a tutela dos interesses privados, por não haver litígio, não há que se falar em processo, mas procedimento e nem em parte, mas em interessados.

5.8. Substitutivos da jurisdição/formas de autocomposição do litígio

5.8.1. Noções introdutórias

Conforme afirmamos alhures, a Jurisdição é uma das funções estatais. Por meio dela, aquele que se sentir diante de um conflito de interesses que venha a lesar o seu direito, tem a faculdade de acionar o Estado, pedindo que o mesmo solucione o litígio.

Por sua vez, as partes envolvidas em um conflito de interesses poderão resolvê-lo sem que necessariamente acionem o poder judiciário. Assim, o nosso ordenamento jurídico estabelece formas de autocomposição da lide e de solução por decisão de pessoas estranhas ao Poder Judiciário.

A decisão da lide por pessoas não investidas da função jurisdicional ocorre através do Juízo Arbitral, que é regido pela Lei 9.307 de 23.09.96 e importa em renúncia à via judiciária, conferindo as partes a solução da lide a pessoas desinteressadas, mas não integrantes do Poder Judiciário, sendo que deixaremos de tecer maiores comentários sobre o assunto para não fugir aos objetivos do presente trabalho.

A autocomposição da lide também pode ser obtida através da transação ou da Conciliação.

5.8.2. Indisponibilidade de direitos: a transação e a renúncia no direito individual do trabalho

A indisponibilidade de direitos trabalhistas no Direito Individual do Trabalho é uma de suas características fundamentais. Contudo, não é todo tipo de indisponibilidade de direitos trabalhistas que a legislação trabalhista vigente

contigência. O despojamento de direitos contingenciado pela legislação centra-se fundamentalmente naquele derivado do exercício expresso ou tácito da vontade pelo titular do direito trabalhista através da renúncia ou transação. Por seu turno, o Direito do Trabalho não impede a supressão de direitos trabalhistas pelo exercício da prerrogativa legal da arguição da prescrição ou pelo não exercício de credor trabalhista de prerrogativa legal ou convencional, como no caso da decadência, vez que tais institutos não afrontam o princípio da indisponibilidade dos direitos trabalhistas, o qual está previsto em pelo menos três relevantes dispositivos celetistas: artigos 9, 444 e 486 da Consolidação das Leis Trabalhistas. O trabalhador, seja por ato individual (renúncia), seja por ato bilateral (transação) não pode em princípio dispor de seus direitos trabalhistas, sendo nulo o ato dirigido a esse despojamento.

Na verdade, a indisponibilidade inerente aos direitos trabalhistas, não tem, contudo, a mesma exata rigidez e extensão. Temos em nossa legislação alguns direitos onde a sua indisponibilidade é absoluta e outros onde a sua indisponibilidade é relativa.

A indisponibilidade é absoluta, do ponto de vista do Direito Individual do Trabalho, quando o direito envolvido merecer uma tutela de nível de interesse público. É o que ocorre por exemplo com o direito a assinatura a carteira de trabalho, ao salário mínimo, à incidência de normas de proteção à saúde e segurança do trabalhador. Por outro lado também será de ordem pública quando o direito enfocado estiver protegido por norma de interesse abstrato da respectiva categoria.

A indisponibilidade relativa, do ponto de vista do direito Individual do Trabalho, é aquela quando o direito enfocado traduz interesse individual ou bilateral simples que não caracteriza um padrão civilizatório geral mínimo firmado pela sociedade política de um dado momento histórico. Como exemplo temos a modalidade de salário paga ao empregado ao longo da relação de emprego (salário fixo x salário variável) sendo que esta modalidade salarial pode ser alterada desde que não haja prejuízo para o trabalhador, podendo ser objeto de transação.

A Transação é o negócio jurídico em que os sujeitos da lide fazem concessões recíprocas para afastar a controvérsia estabelecida entre eles. Pode a transação ocorrer antes da instauração do processo, impedindo a abertura da relação processual ou na pendência, pondo fim ao processo, com solução do mérito, sendo a sentença homologada pelo juiz nos termos do artigo 269, inciso III.

Para entender perfeitamente o instituto da transação é necessário também fazer menção ao instituto da renúncia. Entende-se como renúncia, o ato unilateral da parte através do qual ela se despoja de um direito de que é titular, sem correspondente concessão pela parte beneficiária pela renúncia.

Os requisitos formais para a validade da renúncia e da transação são os mesmos adotados classicamente pelo direito civil brasileiro e próprios a qualquer ato jurídico em geral: capacidade do agente, objeto válido e forma prescrita em lei.

No que se refere a renúncia, o operador jurídico em geral não precisa ser muito rigoroso com a análise de seus aspectos formais, já que o Direito do Trabalho tende a repelir qualquer possibilidade de renúncia a direitos laborais por parte do empregado geral e em específico do rural, conforme se verifica dos artigos 9, 444 e 468 da CLT. São poucas as situações previstas expressamente em lei onde se permite a renúncia de direitos trabalhistas. A título de exemplo temos a renúncia a estabilidade celetista em decorrência da opção retroativa pelo Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, a renúncia do dirigente sindical da garantia de emprego que solicitar ou livremente acolher transferência para fora de sua base territorial (art. 543, caput, parágrafo 1.º da CLT).

No que tange a transação, a mesma somente será possível quando se referir a parcelas não imantadas pela indisponibilidade absoluta independentemente do respeito aos demais requisitos formais do ato.

Nunca é demais chamar atenção para o fato de que a ordem justabalhista atenua o papel da vontade do empregado rural como elemento determinante das cláusulas e alterações contratuais antepondo a ela os princípios da imperatividade das normas laborais e da indisponibilidade dos direitos. No que pertine a

transação, a lei ainda acrescenta que se deve tomar como parâmetro a inexistência de prejuízo em função do ato transacional. Assim, de acordo com o direito material do trabalho, pouco espaço resta para a alegação de vícios de vontade (erro, dolo, coação), sendo que desde modo apenas ganhará sentido em raras situações concernente à figura da transação.

5.8.3. Fontes históricas da conciliação no direito brasileiro

A conciliação é uma fonte histórica no Direito pátrio. Tem as suas origens registradas no tempo das ordenações do reino. Está presente também na Constituição do império de 1824 e no regulamento número 737, de 1850.

Wilson de Souza Campos Batalha em seu magnífico magistério aponta em sinopse histórica: "No tempo das ordenações do reino, constituía a conciliação formalidade indispensável ao processo".

A Ordenação do livro III, Título XX, parágrafo 1.º, estabelecia claramente que no começo da demanda dirá o juiz a ambas as partes, que antes que façam despesas, e sigam entre elas ódios e dissensões, se devem concordar, e não gastar as suas fazendas por seguirem as suas vontades, porque o vencimento da causa sempre é duvidoso.

A Constituição Imperial de 1824, artigo 161 estabelecia que: "Sem se fazer constar que se tem intentado o meio de reconciliação, não se começara processo algum. No mesmo sentido era o regulamento número 737 de 1850, artigo 23, verbis: Nenhuma causa comercial será proposta em juízo contencioso, sem que previamente se tenha tentado o meio de conciliação, ou por ato judicial, ou por comparecimento voluntário das partes.

A República suprimiu essa fase processual através do Decreto n.º 359 de 26.04.1890, como tentativa preliminar ou posterior. O Código de Processo Civil de 1939 não a contempla e o Código Processual Penal de 1941 a contempla nos processos de calúnia e injúria, de competência do juiz singular (artigos 520 e 522). Restaurou-a a Lei n.º 968 de 10.11.1949, nas causas de desquite e de alimentos, e o novo CPC de 1973 adotou-a de forma cogente e como ato inicial

da audiência (artigo 278 parágrafo 1.º e artigos 447 a 449 e 584, III), inclusive nos procedimentos especiais e no sumaríssimo (artigo 273, mas não no julgamento antecipado da lide, em que a audiência não tem lugar (artigo 350). A Lei 8.952/94 deu nova redação ao artigo 273 do CPC, alterando o procedimento sumaríssimo para sumário, modificando a redação do artigo 331. Este dispositivo estabelece que, em se discutindo direitos disponíveis, o juiz designará audiência de conciliação, objetivando economia, celeridade processual, harmonia social nas relações entre as partes figurantes na controvérsia jurídica. A Lei do Divórcio, lei de n.º 6.515/77 em seu artigo 34 e a Lei que instituiu os Juizados Especiais Cíveis e Criminais (Lei 9.099/95) adotam o instrumento da conciliação. A Lei n.º 9.307, de 23 de setembro de 1996, que instituiu a Arbitragem, adota princípios do instituto da Conciliação.

5.8.4. A conciliação como instrumento de efetividade da função jurisdicional

A conciliação nada mais é do que uma transação obtida em juízo, pela intervenção do Juiz junto as partes, geralmente antes de iniciar a instrução da causa.

A Conciliação judicial e extrajudicial nas últimas décadas tem se revelado como um mecanismo de fundamental importância para a solução dos litígios e por este motivo vem sendo utilizada por todos os operadores do Direito comprometidos com o aperfeiçoamento dos ordenamentos jurídicos em geral.

Visando dar uma maior agilidade e por conseqüência uma maior efetividade à função jurisdicional, os legisladores vêm procurando abandonar o formalismo processual, que é excessivo, para construir um processo que traduza resultados, capaz de concretizar, na prática e dentro de um menor espaço de tempo, a finalidade principal da função jurisdicional, ou seja, propiciar a Justiça com a pacificação dos conflitos.

No mundo contemporâneo, cresce a cada dia a consciência de que a função jurisdicional do Estado e o processo do qual se utiliza para exercer esta

função possuem limites que decorrem da própria natureza das coisas, inerentes aos instrumentos jurídicos e em geral ao próprio Direito.

É totalmente idealista aquele que acredita que o Estado através de sua função jurisdicional conseguirá fornecer sempre uma solução absoluta e acabada para todo e qualquer conflito intersubjetivo de interesses que venha a existir. Se por um lado o Estado estabelece padrões de comportamento desejáveis de forma a evitar os conflitos sociais, por outro estabelece sanções para os que tiverem um comportamento oposto. Assim, todo o sistema jurídico, só será funcional e operacional se as normas jurídicas que o integram forem, em sua grande maioria, observadas pelos destinatários de forma espontânea. BARROSO (1971:83-87), constitucionalista do Rio de Janeiro, citando o eminente juspublicista francês André Haurion, nos adverte exatamente para isto .

Desta forma, geralmente um preceito legal é observado voluntariamente e quando deixa de ocorrer a submissão da vontade individual ao comando normativo, a ordem jurídica aciona o mecanismo da sanção, promovendo a obediência a seus postulados. Mas, esta regra é a exceção e tal constatação é trazida à tona para mostrar que é impossível a máquina judiciária estatal resolver todos os dissídios que lhe forem submetidos através de sentença, as quais geralmente não são cumpridas de forma espontânea. Assim, se for preciso esgotar todas as fases para a efetiva satisfação dos direitos, certo é que nunca haverá recursos públicos suficientes para manter e custear o aparato jurisdicional capaz de atender em tempo no mínimo razoável esses litígios. Por isso, é de bom alvitre e de bom senso que se trabalhe e que se explore, mas de forma consciente, as várias alternativas de solução dos conflitos de interesses, dentre as quais, assume especial relevo a Conciliação.

Nos últimos tempos, todos os países procuram aprimorar, através da legislação processual um espaço destinado a atividade conciliatória dos órgãos jurisdicionais em geral como instrumento indispensável de agilização e de racionalização do próprio funcionamento da jurisdição.

O próprio Direito Processual Civil Brasileiro, através das sucessivas e recentes reformas do Código de Processo Civil, alterou a redação do seu artigo

331 (Lei n.º 8.952/94) para tornar obrigatória em todos os processos regidos pelo procedimento ordinário que versem sobre direitos disponíveis e que não tenham sido extintos sem julgamento de mérito nem possam ser objeto de julgamento antecipado da lide, a designação de uma audiência de Conciliação, a qual deverão comparecer as partes ou os seus procuradores habilitados a transigir para, uma vez obtida a conciliação, sua redução a termo e homologação por sentença.

Para que a Conciliação realmente possa ser um instrumento que possa contribuir com uma efetiva prestação jurisdicional, o papel do juiz é fundamental na realização da atividade conciliatória consciente e criteriosa. Assim, para atingir tal objetivo, o juiz deve atuar como um instrumento de equalização jurídica, já que as partes envolvidas na relação de emprego são material e inegavelmente desiguais. Deve por outro lado, manter uma postura de fiscalizador e aplicador das normas de ordem pública que versem sobre direitos privados indisponíveis e sobre temas de interesse da sociedade em geral, em especial, as que se referem a questões tributárias e previdenciárias.

O Magistrado não pode e não deve se portar apenas como um mero espectador, homologando passivamente todo e qualquer acordo que lhe seja submetido pelas partes litigantes. O jurista baiano José Augusto Rodrigues Pinto observa com muita propriedade que a expressão homologação por ato judicial, na verdade, traduz duas situações jurídicas bem diferentes: a primeira homologação é a praticada na jurisdição voluntária e é exercida mediante a provocação do legítimo interessado e tem a natureza administrativa, vez que não decide uma lide e se limita a completar o efeito constitutivo do negócio jurídico entre particulares. A segunda homologação é a praticada na jurisdição contenciosa e é decorrente de uma lide e em um processo judicial, significando o endosso estatal que confere validade a um negócio jurídico. Nesta modalidade, compete ao julgador examinar com propriedade e com profundidade não somente os aspectos formais do ajuste como também o seu conteúdo para evitar ofensa as normas de ordem pública e para assegurar a existência de uma válida transação.

O próprio Código Civil, fonte normativa primordial da matéria, em seu artigo 1.035 dispõe que: Só quanto a direitos patrimoniais de carácter privado se

permite a transação, devendo ela também sob este aspecto ser interpretada restritivamente (artigo 1.027, primeira parte do mesmo diploma legal). Por conseguinte, não se pode querer um acordo a qualquer preço, isto é, não se pode querer um acordo que em seu conteúdo tenha a injustiça mascarada de justiça ou que implique em um ato de lesão a direitos públicos ou privados de natureza indisponível. O correto e o desejável seria que o juiz participasse não apenas da homologação das condições transacionadas pelas partes, mas também de suas próprias negociações em juízo. Como nas sentenças e suas respectivas execuções, também nas conciliações judiciais deverão estar presentes a aplicação prática do direito material em vigor. Caso contrário, se a maior parte dos acordos trabalhistas homologados em juízo tiver o seu conteúdo muito inferior ao conjunto de direitos abstratamente assegurados pelo direito material trabalhista, que deveria reger o relacionamento jurídico mantido pelas partes, aqueles que são os destinatários da norma jurídica e que ao menos em princípio estariam obrigados ao seu cumprimento, sempre vão poder contar com a homologação pelo Estado de um acordo correspondente a condições e direitos trabalhistas muito mais vantajoso para o empregador rural do que o simples cumprimento da lei, fazendo com que a conciliação seja um instrumento utilizado para o esvaziamento e a inefetividade na prática, do direito material trabalhista.

Muitos empregadores, utilizando-se das vantagens de uma conciliação mal fiscalizada e mal elaborada (para o empregado rural) se tornam verdadeiros litigantes profissionais e acabam por se especializarem, passando a ter uma maior experiência com o Direito, já que tendo um enorme número de reclamações contra si, já possuem as suas defesas e meios de prova iguais e padronizadas, tendo em vista a semelhança das reclamações, além de que, devido ao enorme número de casos, têm conhecimento das posições de cada julgador, já manifestadas em casos anteriores e similares, o que lhe permite saber a melhor maneira de se conduzir ao longo dos feitos, etc.

Por todos esses motivos e para tentar impedir a atuação desses empregadores, deveria o juiz ter uma atuação mais concreta diante das conciliações, devendo sempre ter em mente que também na conciliação está

presente o protecionismo do Direito do Trabalho, devendo agir tomando dois parâmetros: de um lado, deveria se basear na equidade e de outro a indisponibilidade dos direitos básicos dos trabalhadores e a incidência das normas de ordem pública que disciplinam as questões de interesse público presentes em cada controvérsia trabalhista. Agindo desta forma, a conciliação, sem dúvida seria um fortíssimo instrumento de efetividade da prestação jurisdicional na área trabalhista. Contudo, no dia a dia dos fóruns trabalhistas, está não é a realidade .

5.8.5. A conciliação na justiça do trabalho

A Justiça do Trabalho tem na Conciliação um de seus pontos básicos, um dos mais importantes aspectos da atividade jurisdicional e que de certa maneira sempre foi uma das peculiaridades que a diferenciava da Justiça Comum. Aliás, conforme já demonstrado no Capítulo 3 - Evolução Histórica da Justiça do Trabalho, a mesma surgiu somente após sucessivas criações e extinções de vários órgãos e comissões pertencentes ao Ministério do Trabalho e que tinham como funções básicas conciliar os litígios oriundos da relação de emprego. Ademais , desde a sua incorporação ao poder judiciário, que se deu através da Constituição Federal de 1946 (artigo 123), ficou estabelecido por esta constituição e por todas as subseqüentes 1967 (artigo 134), 1969 (artigo 142), 1988 (artigo 114) que compete a Justiça do Trabalho **Conciliar** e Julgar os dissídios individuais e coletivos entre empregados e empregadores. Desta forma, o legislador considera tão importante o instituto da conciliação na Justiça do Trabalho que a mesma foi prevista como sendo de sua competência, em todas as constituições brasileiras, fato esse, que não ocorre com os demais órgãos do poder judiciário, já que as constituições brasileiras ao estabelecer as competências dos demais órgãos (STF, STJ, Tribunal Militar, Tribunal Eleitoral, Tribunais Estaduais) faz menção que os mesmos são competentes para julgar e processar determinados crimes e causas, não fazendo menção, pelo menos a nível constitucional a respeito da conciliação.

A nível infraconstitucional, a lei n.º 9.022 de 05.04.95 dando novamente ênfase a conciliação na Justiça do Trabalho, alterou a redação dos artigos 846, 847 e 848 do Diploma legal consolidado. Para que possamos tecer alguns comentários importantes acerca da conciliação na Justiça do Trabalho a nível infraconstitucional, precisamos ter em mente a redação dos dispositivos alterados na versão anterior.

O artigo 846 da CLT estabelecia que: "Lida a reclamação, ou dispensada a leitura por ambas as partes, o reclamado terá 20 minutos para aduzir a sua defesa". O artigo 847 estabelecia que: "Terminada a defesa, o juiz ou presidente proporá a conciliação".

A nova redação passou a determinar que a conciliação seja realizada antes mesmo da apresentação da defesa. Diz o artigo 846 da CLT que : "Aberta a audiência,o juiz proporá a conciliação" . Mais adiante,o artigo 847 da CLT dispõe que : " Não havendo acordo,o reclamado terá vinte minutos para aduzir a defesa,após a leitura da reclamação,quando esta não for dispensada por ambas as partes . Em verdade, conforme se pode observar da simples leitura das duas versões, a modificação se deu quanto ao momento no qual de deve realizar a proposta conciliatória. Pela proposta anterior a mesma só deveria ser realizada após a apresentação da defesa. Pela proposta atual, a mesma deve ser formulada antes mesmo da apresentação da defesa. A determinação contida nesta norma, deixa evidenciado que o legislador, com o intuito de fazer e obter uma conciliação rápida, atropela o princípio constitucional do contraditório, já mencionado anteriormente, o qual assegura de forma expressa a oportunidade para o pronunciamento do acusado, não admitindo a existência de processo sem a instauração do contraditório. Ademais, a tentativa de conciliação, antes de instaurado o contraditório, além de caracterizar um procedimento totalmente divergente dos princípios processuais vigentes, fere por conseguinte o poder do juiz, na medida em que o torna um simples burocrata, já que terá que propor acordo sem conhecer a controvérsia, inclusive, sem conhecer uma eventual exceção de suspeição ou incompetência, bem como as preliminares de forma geral.

Por outro lado, a proposta de conciliação antes de aberto o contraditório, na maioria das vezes beneficia o empregador rural em várias situações. Fazendo acordo antes de apresentar a sua defesa, muitas vezes tem a oportunidade de ocultar fatos que poderiam lhe prejudicar e que se a defesa fosse apresentada e o processo instruído, provavelmente estes fatos viriam a tona, complicando sobremaneira a vida do empregador rural fraudulento. Apenas a título de ilustração temos a seguinte situação: o empregador rural não registra o seu empregado e ao pagar salário providencia o desconto das contribuições previdenciárias, fato muito comum em nossa região. Por ocasião da audiência inicial, o empregador faz um acordo, antes de apresentar a sua defesa, não assinando a CTPS do empregado e por consequência, não apresentando os recibos de pagamentos, ocultando assim, um fato gravíssimo que inclusive é considerado crime, sendo portanto, altamente beneficiado.

Recentemente entrou em vigor a Lei n.º 9.957/2000 que instituiu o procedimento sumaríssimo na Justiça do Trabalho e com tal procedimento, o instituto da conciliação ganhou ainda mais importância, conforme se pode verificar da simples leitura do artigo 852-E da Consolidação das Leis Trabalhistas in verbis: "Aberta a sessão, o juiz esclarecerá as partes presentes sobre as vantagens da conciliação e usará os meios adequados de persuasão para a solução conciliatória do litígio, em qualquer fase da audiência".

Conforme afirmamos alhures, toda a construção normativa vigente para o procedimento ordinário foi inserida de forma clara neste artigo. Desta forma, apenas depois da primeira proposta de conciliação é que o juiz vai receber a contestação ofertada pelo réu. Corroborando a importância dada pelo legislador na existência da tentativa de conciliação no Processo do Trabalho, o artigo 850 da CLT caput determina que a tentativa de conciliação deve ser renovada após o encerramento da instrução processual e oferecimento das razões finais pelas partes, antes do julgamento do feito, sendo certo que no procedimento sumaríssimo o juiz pode e deve tentar a conciliação em qualquer momento da audiência.

É importante chamar atenção para a Emenda Constitucional n.º 24 de dezembro de 1999, a qual extinguiu a representação classista na Justiça do Trabalho e ao mesmo tempo alterou de forma substancial a composição e a forma de atuação desta Justiça Especializada. A extinção da representação classista dos empregados e dos empregadores os quais tinham um papel fundamental no que concerne a obtenção da conciliação na Justiça do trabalho, transferirá ao juiz monocrático a responsabilidade direta pela obtenção da conciliação. Chamamos também atenção para o fato de que raros eram os juízes classistas que atuavam com critério incentivando e até mesmo participando de uma conciliação consciente, esclarecendo as partes os pontos de fato e direito e orientando-as quando desacompanhadas de advogados, acerca da dinâmica das audiências e do próprio processo.

Ainda sobre a conciliação, é importante chamar atenção para o fato de que em janeiro de 2000, a Lei n.º 9.958 de 12.01.2000 acrescentou os artigos 625-A a 625-H à CLT estabelecendo mecanismos extrajudiciais de conciliação constituídos pelas comissões prévias de conciliação. Tal fato é mencionado apenas para deixar registrado que, por mais êxito que possa vir a ter estas comissões, as mesmas não conseguirão eliminar de forma acentuada os litígios trabalhistas que continuarão a desaguar na Justiça especializada. Nesse sentido, a Justiça do Trabalho continuará a reforçar e a incentivar a conciliação de forma a eliminar rapidamente os litígios para desafogar a sua carga de trabalho. E, para tanto, com a extinção dos classistas, os juízes das Varas do Trabalho, vão sem dúvida privilegiar, como estão fazendo, cada vez mais e de forma acentuada, a conciliação, pois sabedores da enorme carga de serviços que estarão sujeitos caso não se obtenha a conciliação. Desta forma, a extinção da representação classista, ocasionou um contato mais direto entre o julgador e as partes interessadas, de forma que a responsabilidade do juiz de carreira será aumentada.

Para que esse juiz monocrático possa se incumbir desta missão de forma adequada e para que possa fazer da conciliação um instrumento da efetividade da prestação jurisdicional, terá o mesmo que compreender o que a sociedade dele espera, dando um novo significado a função da conciliação, pois o que se percebe

no dia a dia dos fóruns trabalhistas é que a conciliação vem sendo amplamente utilizada e incentivada pelos juízes classistas quando existentes e agora pelos monocráticos, de forma indiscriminada, sem muitos critério, sem obediência e respeito ao direito material trabalhista e obtida sob pressão psicológica, restringindo a integral satisfação dos direitos trabalhistas do empregado rural, apenas para aliviar as pautas trabalhistas, por fim aos processos e dasafogar o trabalho do judiciário trabalhista.

5.8.6 A Conciliação no Tribunal Regional do Trabalho da Terceira Região e na Vara do Trabalho de Ponte Nova-MG .

Esta atitude reprovável que vem sendo adotada quanto ao desvirtuamento do instituto da conciliação na Justiça do Trabalho pode ser comprovada empiricamente por pesquisa e levantamentos realizados durante o ano de 1999 junto ao Tribunal Regional do Trabalho da Terceira Região e a Vara do Trabalho de Ponte Nova-MG.

Por uma questão de praticidade dos trabalhos , tivemos que delimitar um período para o mesmo e neste sentido escolhemos o ano de 1999 porque foi neste ano que iniciamos os levantamentos empíricos , já que o nosso Mestrado teve o seu início no ano de 1998 . Por outro lado ,elegemos o Tribunal Regional do Trabalho da Terceira Região por pertencer a ele o Estado de Minas Gerais e a Vara do Trabalho de Ponte Nova-MG por ser a mais próxima da Universidade onde realizamos o nosso Mestrado .

Cumpre salientar que os resultados obtidos e as conclusões a que chegaremos, servem de base para entendermos como funciona atualmente a conciliação na Justiça de Trabalho de forma geral, nada contra o TRT da 3.^a Região e muito menos contra a Vara do Trabalho de Ponte Nova-MG.

Através dos dados obtidos junto ao Tribunal Regional do Trabalho da Terceira Região e a Vara do Trabalho de Ponte Nova-MG, conforme se pode verificar dos inclusos anexos, em 1999 a situação quanto ao número de processos distribuídos e solucionados via acordo e sentença foi a seguinte: em 1999 foram

distribuídos **perante o TRT da 3.ª Região** 200.199 processos, que aliados aos recebidos do ano anterior(31.928 processos) totalizaram 232.122 processos. Destes, 204.544 processos foram solucionados, por meio de acordo e de sentença, atingindo um percentual de praticamente 88,11% . Dos processos que tramitaram no decorrer do ano de 1999 (232.122 processos) ,segundo o próprio Tribunal, cinquenta por cento destes processos(116.058) terminaram em acordo já na primeira audiência.

Quanto a Vara do Trabalho de Ponte Nova-MG, em 1999, foram distribuídos 1.247 processos (sendo 228 relativos a empregadores e empregados rurais) que aliados a mais 76 (72+4) remanescentes do ano anterior totalizaram 1.323 processos, sendo que destes, 1.204 foram solucionados por meio de acordo e sentença . Segundo o próprio Tribunal, o índice médio de acordo obtidos na primeira audiência chegou a **61,48%**. Assim, cerca de 740 processos dos 1204 solucionados o foram por meio de acordo.

A ocorrência de um elevadíssimo número de acordos celebrados no ano de 1999 , tanto no Tribunal Regional do Trabalho da Terceira Região como um todo e mais especificamente na Vara do Trabalho de Ponte Nova-MG, chamou-nos atenção . Então, resolvemos averiguar o porque da celebração de tantos acordos. Desta forma , tomamos por amostragem 30 (trinta) processos (dos 218 já mencionados) envolvendo empregadores e empregados rurais,os quais foram selecionados de forma aleatória, mas de forma a abranger meses diferentes do ano de 1999 e fazendo um quadro comparativo entre o valor do pedido e o valor do acordo realizado, cujos resultados encontram-se no anexo de fls. 86, observamos que na maioria das vezes, o acordo realizado não chegou a contemplar nem mesmo a 50% do valor do pedido. Apenas para se ter um idéia , no processo número 1077/99 o pedido foi de R\$ 1.000,00 (hum mil reais) e o acordo foi celebrado em R\$ 300,00 (trezentos reais) ; no processo número 415/99 , o pedido foi de R\$ 15.000,00 (quinze mil reais) e o acordo foi celebrado em R\$ 2.000,00(dois mil reais) .

De olho na observação feita, elaboramos um questionário e entrevistamos as partes envolvidas nos processos. Neste questionário, indagamos

às partes o porque da celebração do acordo, perguntamos quais os motivos que os levaram a celebrar um acordo bem abaixo dos valores pleiteados. As respostas destes questionamentos estão no anexo de fls.87/90 e através delas podemos concluir que:

- a) Aproximadamente 90% dos empregados entrevistados responderam que se sentiram pressionados pelos juízes classistas, até mesmo pelo juiz monocrático, que alegavam a demora pela prestação jurisdicional o temor pela desvalorização do dinheiro.
- b) Aproximadamente 20% dos empregados alegaram que seus advogados aconselharam pela celebração do acordo tendo em vista a dificuldade de se provar o alegado, já que a prova seria sua .
- c) Praticamente todos os empregados entrevistados responderam que além da pressão psicológica que sofreram, aceitaram o acordo também porque estavam desempregados e não podiam esperar por uma decisão ou eventual execução demorada.

Por outro lado, todos os empregadores rurais entrevistados, alegaram que celebraram o acordo porque o mesmo foi de forma geral vantajoso, pois, são sabedores de que se o processo fosse instruído, certamente teriam que pagar mais. Por seu turno, muitos alegaram que celebraram o acordo também porque não tiveram que assinar a carteira profissional do reclamante, ficando assim, livre de multas e de recolhimentos previdenciários.

Assim, percebe-se que a conciliação nestes casos foi obtida à base de pressão, ora por parte dos juízes, ora por parte de alguns advogados. Para convencer e persuadir o empregado rural a celebrar o acordo, geralmente foi alegada a morosidade da justiça e aproveitando-se do fato de que na maioria das vezes os reclamantes são desempregados e estão necessitados de dinheiro, não lhe restam outra alternativa senão a de aceitar o acordo, mesmo sabendo que têm mais direito.

Por outro lado, percebe-se também que pelas respostas dos empregadores, que os mesmos realizaram acordo porque sabiam que se o

processo fosse instruído teriam que pagar mais e que não teriam realizado o acordo não tivessem levando vantagem.

Desta forma, podemos concluir que geralmente a conciliação alcançada nos processos selecionados foi obtida através de pressão psicológica realizada no empregado rural e com renúncia de direitos indisponíveis, como se isto fosse possível, acabando enfim, por restringir os direitos dos empregados rurais e beneficiando o empregador rural.

6. RESUMO E CONCLUSÕES

Procuramos com o presente trabalho fazer um estudo a respeito do instituto da Conciliação e seus efeitos práticos na Justiça do Trabalho. Num primeiro momento procuramos traçar, embora de forma sucinta, a evolução histórica do Direito do trabalho no mundo e no Brasil bem como a evolução histórica da Justiça do trabalho no Brasil.

Nesta primeira fase, constatamos que desde a criação da Justiça do Trabalho, ainda na fase em que não pertencia ao Poder Judiciário, já tinha esta Justiça Especializada como objetivo a conciliação dos conflitos individuais, pois, devido a influência facista da época, acreditava-se que a conflitualidade era um obstáculo ao engrandecimento da nação.

Por outro lado, constatamos que com a Constituição de 1946 a Justiça do Trabalho passou a pertencer ao Poder Judiciário e desde então, todas as demais constituições trazem expresso em seus textos que a competência da Justiça do Trabalho é para Conciliar e julgar os conflitos individuais oriundos da relação empregatícia entre empregados e empregadores. A nível infraconstitucional, o artigo 764 da CLT menciona que todos os dissídios individuais ou coletivos submetidos à apreciação da Justiça do Trabalho serão sempre sujeitos à Conciliação e o artigo 652 do mesmo diploma legal dispõe que compete às Varas do Trabalho Conciliar e Julgar os dissídios ali relacionados.

Num segundo momento, fizemos um estudo dos princípios aplicáveis ao Direito e ao Processo do Trabalho, bem como um estudo da jurisdição e das formas de autocomposição do litígio e em especial da Conciliação.

Num terceiro momento, procedemos a análise de dados fornecidos pelo Tribunal Regional do Trabalho da Terceira Região e de alguns acordos realizados em processos envolvendo empregados e empregadores rurais que tiveram curso no decorrer do ano de 1999 na Vara do Trabalho de Ponte Nova-MG.

Do estudo realizado e após a análise dos dados mencionados e termos dos acordos firmados, chegamos as seguintes conclusões:

a) Pela análise dos acordos realizados nos processos selecionados ,verificamos que realmente, na maioria das vezes, o valor do acordo não chegou a cobrir nem mesmo a metade do valor do pedido.

É importante chamar atenção para o fato de que, pelas respostas dos empregadores rurais entrevistados ,as quais se encontram no anexo de fls.87/90,constatamos que ,além de pagar um valor relativamente baixo em relação ao pedido, o mesmo valor ainda foi quitado de forma parcelada, o que ocasiona para o empregado rural uma demora no recebimento de importância remuneratória de direitos assegurados pela legislação trabalhista vigente, que via de regra , já deveria ter sido quitada .

Por outro lado, a situação é ainda mais grave quando o juiz fecha os olhos a negociações que envolvem direitos indisponíveis dos empregados, como é o caso por exemplo, da assinatura da carteira de trabalho. Em vários acordos analisados, constatamos que direitos indisponíveis foram negociados e desconsiderados com a finalidade de se obter e facilitar o acordo, atitude essa, reprovável e que acaba por prejudicar o empregado rural, fazendo com que a conciliação, também por este motivo , seja um fator de restrição dos direitos do empregado rural.

b) Pelas respostas obtidas dos empregados rurais entrevistados,as quais encontram-se no anexo de fls.87/90,praticamente todos alegaram que estavam desempregados e que este fator, aliado a outros, contribuiu para a celebração do

acordo, vez que ,estando desempregados, necessitavam de dinheiro e não poderiam esperar por uma decisão judicial e um eventual execução da mesma , que certamente iria demorar , conforme o alegado pelos próprios juízes classistas.

Aliás, pelas respostas dos empregados rurais ao questionário aplicado, podemos também constatar , que a maioria dos entrevistados , alegou que houve uma enorme pressão psicológica feita principalmente por parte dos juízes classistas , que argumentaram no sentido de que se não celebrasse o acordo , provavelmente levaria um bom tempo para receber o que de direito , além de correr o risco de ver o dinheiro corroído pela infração. Este argumento utilizado pelos juízes classistas , é no mínimo reprovável , já que utilizam de uma deficiência da estrutura do próprio poder judiciário e da legislação processual vigente, para persuadir e forçar o empregado pela celebração do acordo . Talvez os juízes classistas faziam uso de tal argumento por não terem , a grande maioria, conhecimentos jurídicos suficientes e necessários para conduzirem e propiciarem uma conciliação consciente e válida .

Ainda segundo os empregados entrevistados , muitos revelaram que se sentiram pressionados pelos próprios advogados , que geralmente temiam pela dificuldade de se conseguir comprovar o alegado. Aliás, é importante frisar que a participação do advogado na defesa dos direitos do empregado rural é de fundamental importância. O mesmo deve ser combativo, consciente e não deixar se curvar por qualquer tipo de pressão , ainda que a mesma seja feita por parte dos juízes, seja classista quando existia ,ou monocrático. O advogado , via de regra, deve trabalhar e lutar para que os direitos garantidos por lei ao seu cliente sejam respeitados e trabalhar pelo acordo somente quando o mesmo não seja prejudicial ao seu cliente.

È interessante observar que dos trinta processos selecionados e analisados, observamos que em apenas três processos (números 375/99, 745/99 e 853/99)o empregado não estava acompanhado de advogado . Desta forma , somos forçados a concluir que , se na grande maioria dos processos analisados o acordo foi celebrado em valor bem inferior ao pleiteado e se na grande maioria dos processos os empregados estavam acompanhados de advogado e mesmo assim

os empregados entrevistados alegaram que sofreram pressão psicológica por parte dos juizes classistas ,temos que concluir que os advogados dos empregados rurais envolvidos nos processos analisados , no mínimo, ou cederam as pressões ou foram coniventes com a pressão realizada ,não agindo assim , como um verdadeiro profissional do Direito .

c) De todos os trinta processos analisados e mencionados no anexo de fls.86, constatamos pela simples visualização do valor do pedido e do valor acordado, que o empregador rural foi a parte que realmente obteve vantagem com a celebração do mesmo.

Para corroborar tal conclusão,é interessante observar que todos os empregadores rurais entrevistados , conforme se pode observar das respostas contidas no anexo de fls.87/90 , afirmaram que celebraram o acordo porque perceberam que o mesmo era de alguma forma vantajoso e que tinham a consciência de que se o processo fosse instruído ,provavelmente teriam que pagar importância superior a que fora objeto de acordo.Além do mais , responderam que ficaram livres da assinatura da carteira de trabalho , direito esse , indisponível e que jamais poderia ser objeto de acordo. Assim sendo,não resta a menor dúvida, de que os maiores beneficiados com a celebração dos acordo analisados foram sem dúvida ,os empregadores rurais .

d) Um dos mais importantes aspectos da atividade jurisdicional trabalhista é sem dúvida a conciliação . A mesma é tão importante para a Justiça do Trabalho que o legislador pátrio em todas as constituições brasileiras,quando tratou da Justiça do Trabalho fez questão de deixar expresso que a competência da Justiça do Trabalho é a de conciliar e julgar os dissídios na forma da lei , o que não ocorre quando o legislador trata da competência dos demais órgãos integrantes do poder judiciário .

A nível infra-constitucional , o texto celetizado prevê em vários de seus dispositivos , conforme já mencionado anteriormente , a necessidade e os momentos das propostas de conciliação . O artigo 846 da CLT com a nova

redação que lhe foi dada pela Lei 9.022/95 determinou que a conciliação seja proposta assim que aberta a audiência, ou seja, antes mesmo de se colher a defesa.

Ora, esta determinação é uma aberração jurídica e revela um procedimento totalmente divergente dos princípios processuais vigentes, ferindo mais especificamente o princípio do contraditório e o poder do juiz, que terá que propor acordo sem conhecer a controvérsia. Desta forma, a importância excessiva dada a conciliação na Justiça do Trabalho com o objetivo de aliviar as pautas trabalhistas, na maioria das vezes, atropela princípios processuais e deixa a desejar a observância para que não se permita a negociação de direitos indisponíveis. Tal fato pode ser comprovado pelas respostas dos empregadores rurais aos questionários aplicados, já que um número expressivo dos entrevistados declarou que o acordo foi vantajoso, primeiro por ter pago quantia bem inferior ao pedido e segundo por ter deixado de assinar a carteira de trabalho do empregado.

e) De acordo com os dados fornecidos pelo Tribunal Regional do Trabalho da Terceira Região, no decorrer do ano de 1999, conforme se verifica do anexo de fls.80, dos 232.122 processos que tramitaram, 204.544 foram solucionados por acordo e por sentença, sendo que dos 232.122 processos, nada menos que cinquenta por cento terminaram em acordo e dos 204.544 nada menos que 56,74% terminaram em acordo conforme se verifica do anexo de fls.83.

Por outro lado, de acordo com os dados fornecidos pela Vara do Trabalho de Ponte Nova-MG, no decorrer do ano de 1999, dos 1.323 processos que tramitaram, 1.204 processos foram solucionados, sendo que o índice de acordo alcançou o percentual de 61,48%, conforme se verifica do anexo de fls.84.

Assim sendo, podemos concluir sem sombra de dúvidas que o índice de acordos realizados perante o Tribunal Regional do Trabalho da Terceira Região e da Vara do Trabalho de Ponte Nova-MG foi elevadíssimo e que ao serem realizados esses acordos, os processos são rapidamente eliminados e por este motivo não congestionam o trabalho do judiciário trabalhista. Desta forma, não resta a

menor dúvida de que o que emperra o trabalho do Judiciário Trabalhista são exatamente os processos em que os acordos não são realizados e que constituem um pequeno número : no TRT da Terceira Região , em 1999 apenas 27.578 processos (232.122 - 204.544 processos) e na Vara do Trabalho de Ponte Nova-MG apenas 119 processos (1.323 - 1.204 processos) .

Desta forma , fica a seguinte indagação : será que o judiciário trabalhista teria condição e estrutura suficiente para processar e julgar o elevado número de processos que terminaram em acordo no decorrer do ano de 1999 caso os mesmos não fossem realizados ?

Exatamente por ser negativa a resposta , é que a Justiça especializada do Trabalho dá uma ênfase muito grande ao instituto da conciliação .

f) Considerando que em média mais de cinquenta por cento dos processos que tramitaram durante o ano de 1999 perante o Tribunal Regional do Trabalho da Terceira Região e Vara do Trabalho de Ponte Nova-MG terminaram em acordo . Considerando que na grande maioria dos acordos realizados , os mesmos não cobriram nem mesmo a metade do valor pleiteado . Considerando as respostas dadas pelos empregados rurais aos questionários aplicados , no sentido de que celebraram o acordo premidos pela necessidade , sob pressão psicológica e impelidos pela rápida solução do litígio e considerando ainda as respostas dos empregadores rurais aos mesmos questionários , os quais declararam que firmaram o acordo por ser vantajoso, e em muitos casos, por não terem sido compelidos à assinatura da carteira de trabalho do empregado , somos forçados a concluir que a participação dos juízes na homologação dos acordos tem deixado a desejar , já que os mesmos, não vêm se valendo dos conhecimentos jurídicos , não vêm fiscalizando a aplicação do direito material do trabalho, permitindo a transação e a renúncia de direitos indisponíveis , enfim , atuam como meros homologadores de acordo no intuito de por fim a demanda e aliviar as pautas trabalhistas .

È importante chamar atenção para o fato de que com a extinção dos juízes classistas , a responsabilidade do juiz monocrático aumentou e muito no que

tange a atividade homologatória . A intermediação do acordo , que antes , na maioria das vezes , era feita pelo juiz classista , agora será feita pelo juiz monocrático , passando o mesmo a ter para com as partes um contato muito mais direto .

Neste sentido , o Juiz deve valer de seus conhecimentos jurídicos, e participar mais efetivamente da elaboração do acordo, fiscalizando a observância dos direitos trabalhistas de forma a não permitir a renúncia e a transação dos direitos indisponíveis . Não deve o mesmo incentivar o acordo a qualquer custo apenas para aliviar as pautas trabalhistas , mas deve ter a consciência de que a conciliação deve ser utilizada como um forte instrumento para se alcançar uma efetiva prestação jurisdicional , fazendo com que as partes envolvidas no processo realmente tenham os seus direitos respeitados , pois , somente desta maneira , a conciliação estaria servindo para se alcançar a pacificação efetiva dos conflitos .

g) Via de regra , uma norma legal é respeitada espontaneamente pelas pessoas , que se submetem ao comando legislativo .Quando no entanto, uma determinada pessoa , deixa de se submeter ao comando normativo,o estado aciona um mecanismo de sanção de forma a alcançar a obediência aos seus preceitos , mas isto é a exceção.

Sabemos de antemão que é impossível para qualquer Estado resolver todos os conflitos que lhes são postos através de sentença , as quais, em muitos casos, não são cumpridas espontaneamente . Também é certo que nenhum ramo do poder judiciário , esta estruturado para instruir , julgar , e se necessário, executar as sentenças prolatadas em todos os processos ajuizados .Desta forma , sabedores desta dificuldade enfrentadas por qualquer ramo do judiciário, especialmente o trabalhista, é de bom alvitre , incentivar as formas alternativas de solução de conflitos de interesses , dentre os quais, assume especial relevo , a conciliação das partes . Mas , para que a conciliação realmente se torne um instrumento de equalização da justiça social , os operadores do Direito e em especial os juizes trabalhistas , devem mudar de atitude e promover a conciliação sem qualquer tipo

de pressão , de forma consciente , respeitando a legislação vigente , pois, somente desta forma , estaria a conciliação assumindo o seu papel de forte e importantíssimo instrumento de pacificação dos conflitos trabalhistas no campo.

Assim, sem querer orientar posturas jurídicas e de juízes trabalhistas, ao final deste trabalho podemos concluir que realmente a conciliação na Justiça do Trabalho tem sido desvirtuada e por consequência vem sendo um fator de restrição dos direitos trabalhistas do empregado rural.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ALCALÁ-ZAMORA Y CASTILHO, N. **Proceso, autocomposición y autodefensa**. 2.ed. México, 1970, 158 p.
- ALMEIDA, I. **Manual de direito processual do trabalho**. 5.ed. São Paulo: LTR, 1994. v. 1, 204 p.
- ALVIM, A. **Manual de direito processual civil**. 2.ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 1986, 180 p.
- AMARAL SANTOS, M. **Primeiras linhas de direito processual civil**. 3.ed. São Paulo: Forense, 1977. v. 1 e 2, 180 p.
- AMORIM, E.C. **O juiz e a aplicação das leis**. 2.ed. Rio de Janeiro: Forense, 1992, 140 p.
- BARBI, C.A. **Comentários ao código de processo civil**. Rio de Janeiro: Forense, 1975. (Série Forense, 6), 230 p.
- BARROS, A.M. (Coord.). **Curso de direito do trabalho em memória de Célio Goyatá**. São Paulo: LTR, 1994, 253 p.
- BARROSO, L.R. **Interpretação e aplicação da constituição. Fundamentos de uma dogmática constitucional transformadora**. 3.ed. São Paulo: Saraiva, 1971, 140 p.
- BATALHA, W.S.C. **Tratado de direito judiciário do trabalho**. São Paulo: LTR, 1997, 175 p.

- CARNELUTTI, F. **Instituciones de proceso civil**. Buenos Aires: Pádua, 1973,123 p.
- CASTRO FILHO, J.O. **Processo civil**. Rio de Janeiro: Forense, 1976. v. 246,246 p.
- CINTRA, A.C.A. **Teoria geral do processo**. São Paulo: Revista dos Tribunais, 1974, 175 p.
- CONSTITUIÇÕES DO BRASIL. Senado Federal. Subsecretaria de Edições Técnicas. Brasília, 1986. v.1, 115 p.
- COSTA, C. **Direito judiciário do trabalho**. Rio de Janeiro: Forense, 1978, 162p.
- DE LA CUEVA, M. **Derecho mexicano del trabajo**. México: Porrúa, 1960,135p.
- DELGADO, M.G. **Introdução ao direito do trabalho**. São Paulo: LTR, 1995,281p.
- DINAMARCO, C.R. **Teoria geral do processo**. São Paulo: Forense, 1974,350p.
- DINIZ, J.J.B. **Os recursos no processo trabalhista - teoria e prática**. Brasília: Consulex, 1994, 275 p.
- EDGAR, C. **A república velha**. São Paulo: Difusão Européia do Livro, 1970,215p.
- FADEL, S.S. **Código de processo civil comentado**. Rio de Janeiro: José Konfino, 1974. Tomo 2,703p.
- FARIA, J.E. **Justiça e conflito**. São Paulo: Revista dos Tribunais, 1991,148p.
- FARIA, J.E. **Os novos tempos da justiça do trabalho**. São Paulo: LTr, 1995,159p.
- FERREIRA, W.M. **Princípios da legislação social e direito judiciário do trabalho**. São Paulo: Freitas Bastos, 1938,175p.
- GRECO FILHO, V. **Direito processual civil brasileiro**. São Paulo: Saraiva, 1981 e 1985. 3 v,145p.
- GRINOVER, A.P. **Teoria geral do processo**. São Paulo: Revista dos Tribunais, 1974,258p.
- HAURIUO, A. **Derecho constitucional e instituciones políticas**. 1971,183p.

- LIEBMAN, T. **Manual de direito processual civil**. Rio de Janeiro: Forense, 1984,483p.
- LIMA, R.D. **O trabalho rural no Brasil**. São Paulo: LTR, 1992,168p.
- MALHADAS, J.A. Justiça do trabalho e justiça paritária. **Revista Trabalhista Brasileira**, São Paulo, ano 1, v. 3, mar. 1984,216p.
- MALTA, C.P.T. **Prática do processo trabalhista**. 30.ed. São Paulo: LTR, 2000,685p.
- MONTEIRO DE BARROS, A. **Curso de direito do trabalho**. São Paulo: LTR, 1993,742p.
- NADER, P. **Introdução do estudo do direito**. 16.ed. Rio de Janeiro: Forense, 1998,352p.
- NASCIMENTO, A.M. **Curso de direito processual do trabalho**. São Paulo: Saraiva, 1993,909p.
- REALE, M. **Filosofia do direito**. 7.ed. São Paulo: Saraiva, 1975,141p.
- RODRIGUES, L.M. **Conflito industrial e sindicalismo no Brasil**. São Paulo: Difusão Européia do Livro, 1996,165p.
- TEIXEIRA, J.R.F. **Introdução ao direito sindical**. São Paulo: LTR, 1979,173p.
- TEIXEIRA, J.R.F. As corporações de ofício. **Revista da Academia Nacional de Direito do Trabalho**, São Paulo, v. 4, n. 4, 1996,134p.
- TEIXEIRA FILHO, M.A. **Sistema de recursos trabalhistas**. 8.ed. São Paulo: LTR, 1991,379p.
- THEODORO JR., H. **Curso de direito processual civil**. 26.ed. Rio de Janeiro: Forense, 1999. v. 1,713p.
- TINOCO, B. **Fundamentos históricos do direito social**. Rio de Janeiro: Norte, 1955,195p.
- TOSTES MALTA, A. **Organização da justiça do trabalho**. Rio de Janeiro: Rio de Janeiro, 1975,235p.
- VIANNA, L.W. **Liberalismo e sindicato no Brasil**. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1978,159p.

APÊNDICE

APÊNDICE

NÚMEROS DA JUSTIÇA DO TRABALHO - ANO DE 1999 (SÍNTESE)

VALOR TOTAL ARRECADADO + VALORES EXECUTADOS

R\$ 331.426.104,71

(+ valor médio de IR em 12 meses: 363.426.104,71)

VALOR REPASSADO À FAZENDA NACIONAL E INSS

(Recolhimento de INSS, IR, Custas Processuais)

Valor projetado: 97.192.787,48

(incluindo o valor médio de repasse do IR nos 12 meses)

ÍNDICE DE PROCESSOS SOLUCIONADOS NAS JCJ

87,62% (204.544 processos solucionados)

ÍNDICE DE ACORDOS

50% dos processos que tramitaram

56,74% dos processos solucionados.

Fonte : Corregedoria e Vice-corregedoria do TRT da Terceira Região .

ÍNDICE DE PROCESSOS JULGADOS

38% dos processos que tramitaram

43,15% dos processos solucionados

ÍNDICE DE PROCESSOS JULGADOS EM DUAS INSTÂNCIAS

77,74% (47.278 processos julgados)

PROCESSOS REMETIDOS AO TST EM 1999

8.695 processos

19,48% dos processos recebidos

18,39% dos processos julgados

PRAZOS PROCESSUAIS NAS JCJ

	CAPITAL	INTERIOR	GERAL
Inaugural	24 dias	23 dias	23 dias
Instrução	52 dias	56 dias	55 dias
UNA	64 dias	12 dias	34 dias

* Adotam o sistema de audiência Una:

Na Capital – 9 JCJ

No Interior – 13 JCJ

JUNTA DE CONCILIAÇÃO E JULGAMENTO DE PONTE NOVA-MG

1.247 ações ajuizadas (sendo 218 oriundas do meio rural)

72 pendentes do ano de 1998

04 sentenças anuladas

1.323 que tramitaram em 1999

1.204 solucionadas

Índice de acordo: 61,48%

Fonte: Corregedoria e Vice-Corregedoria do TRT 3.^a Região. Secretaria Geral da Presidência do Tribunal Regional do Trabalho da Terceira Região.

JUSTIÇA DO TRABALHO EM MINAS GERAIS

Tribunal Regional do Trabalho da 3.^a Região

“PRODUÇÃO E PRODUTIVIDADE DE JUDICIÁRIA DA 1.^a INSTÂNCIA – 1988/1999”

Ano	Processos recebidos (1)	Varição em relação ao ano anterior (em %)	Varição acumulada em relação a 1988 (em %)	Processos pendentes do ano anterior (2)	Processos tramitados no ano (1+2) (3)	Processos solucionados no ano (4)	Percentual solucionados tramitados (4/3) (em %)	N.º de juízes titulares e substitutos no ano (5)	Processos tramitados por juiz por ano (3/5) (6)
1988	104.974	-	-	---	---	99.877	---	98	1.071,16
1989	124.967	+19,05	+19,05	---	---	113.522	---	98	1.275,17
1990	144.553	+15,67	+37,71	---	---	137.396	---	113	1.279,23
1991	189.483	+31,08	+80,50	36.583	226.066	191.789	84,83	122	1.853,00
1992	190.360	+0,46	+81,33	34.277	224.637	198.830	88,51	119	1.887,71
1993	186.866	-1,84	+78,05	25.807	212.673	186.146	87,52	150	1.417,71
1994	196.245	+5,01	+86,97	26.754	222.999	201.779	90,48	177	1.299,88
1995	224.627	+14,46	+114,01	20.865	245.492	214.915	85,74	176	1.394,84
1996	220.521	-1,83	+110,16	30.150	250.651	218.917	87,33	175	1.432,29
1997	213.685	-3,10	+103,85	31.528	245.213	213.354	87,00	175	1.401,22
1998	210.177	-1,64	+100,56	31.851	242.707	210.779	86,92	219	1.108,25
1999	200.199	-4,75	+91,46	31.928	232.122	204.544	88,11	214	1.084,68

Fonte: Corregedoria e Vice-corregedoria do TRT – 3.^a Região, MG. Secretaria Geral da Presidência do TRT – 3.^a Região, MG.

JCJ DE PONTE NOVA
(ATUAL VARA DO TRABALHO DE PONTE NOVA-MG)

ALGUNS PROCESSOS (30) QUE TRAMITARAM E FORAM EXTINTOS
POR ACORDO DURANTE O ANO DE 1999
PARTES: EMPREGADOS x EMPREGADORES RURAIS

Número processo	Valor do pedido	Valor do acordo	Com advogado	Atermação
129/99	850,00	150,00	X	
1077/99	1.000,00	300,00	X	
039/99	2.500,00	500,00	X	
398/99	1.736,00	436,00	X	
1176/99	33.948,00	8.200,00	X	
204/99	800,00	150,00	X	
477/99	300,00	250,00	X	
874/99	500,00	liberou o FGTS	X	
471/99	500,00	liberou o FGTS	X	
229/99	2.200,00	1.104,00	X	
938/99	1.000,00	120,00	X	
375/99	300,00	liberou o FGTS		X
1050/99	3.500,00	1.000,00	X	
689/99	1.200,00	300,00	X	
730/99	800,00	500,00	X	
745/99	612,00	300,00		X
853/99	470,00	60,00		X
517/99	1.200,00	700,00	X	
308/99	1.200,00	700,00	X	
131/99	5.000,00	2.500,00	X	
023/99	3.000,00	450,00	X	
19/99	4.000,00	130,00	X	
63/99	1.000,00	200,00	X	
16/99	800,00	400,00	X	
850/99	900,00	200,00	X	
415/99	15.000,00	2.000,00	X	
970/99	5.000,00	3.000,00	X	
1085/99	300,00	200,00	X	
457/99	10.000,00	1.500,00	X	
1431/99	6.000,00	1.000,00	X	

Fonte: Junta de Conciliação e Julgamento de Ponte Nova-MG, atual Vara do Trabalho - 1999.

**RESPOSTAS AOS QUESTIONÁRIOS APLICADOS ÀS PARTES
ENVOVIDAS NOS PROCESSOS ABAIXO RELACIONADOS QUE
TIVERAM CURSO PERANTE A VARA DO TRABALHO DE PONTE
NOVA-MG DURANTE O ANO DE 1999**

Os processos envolvem empregados e empregadores rurais.

Foi perguntado às partes: o que levou você a celebrar o acordo na Justiça do trabalho?

Os questionários foram aplicados no período de setembro de 2000 a março de 2001.

Número do processo	Reclamante	Reclamado
129/99	Não teve garantido todos os direitos. Sofreu pressão psicológica por parte dos juizes. Estava desempregado e foi alertado quanto à morosidade da justiça.	Foi vantajoso porque pagou um valor ínfimo e além do mais, não seria conveniente correr o risco de ter que pagar mais.
1077/99	Estava desempregado. Sofreu pressão dos juizes classistas que alegaram de forma insistente a morosidade da justiça.	Em alguns pontos não tinha cumprido a legislação e por este motivo não queria correr o risco de ter que pagar mais.
039/99	Sofreu pressão por parte dos juizes classistas. Alegaram a conveniência do acordo e a morosidade da justiça.	Liberou apenas o FGTS que já estava depositado e não discutiu as demais parcelas do pedido. O empregado aceitou porque estava desempregado.
398/99	Sofreu pressão por parte dos juizes classistas. Ficou com medo de demorar a receber.	Não assinou a CTPS do reclamante e pagou de forma parcelada. Foi vantajoso.
1176/99	Teve receio de não conseguir provar o alegado. Sofreu pressão por parte dos juizes que alegaram que era melhor um acordo ainda que baixo do que uma demanda que com certeza iria demorar.	Foi altamente vantajoso. Nestes processos, com em todos os outros, temos que verificar a relação custo/benefício.
204/99	Ficou com medo de não provar o alegado. Foi alegado pelos juizes e pelo próprio advogado que o processo poderia demorar muito.	O valor do acordo foi baixo. Assinou a Carteira apenas para conceder o seguro desemprego, que seria pago pelo governo. Desta forma, o acordo foi muito bom.

Continuação

Número do processo	Reclamante	Reclamado
477/99	Sofreu pressão dos juízes classistas. Alegaram que a justiça é muito demorada e que assim, era melhor receber menos do que mais um pouco daqui a muito tempo.	Celebrou o acordo somente porque não teve que assinar a carteira do empregado, pois isto iria ficar caro e teria multa.
874/99	Estava desempregado. Por este motivo não podia esperar por mais tempo. Além do mais, os juízes falaram "grosso" e aconselharam que ele aceitasse.	Liberou apenas o FGTS e não discutiu os demais direitos.
471/99	Sofreu pressão dos juízes e um pouco do advogado. Estava desempregado e todos alegaram que seria melhor receber o que o patrão queria dar e encerrar o processo, pois a justiça é muito demorada.	Liberou apenas o FGTS e não discutiu os demais direitos, por isto foi vantajoso o acordo firmado.
229/99	Estava desempregado e precisava de dinheiro. Não podia esperar por muito tempo, já que todos disseram que poderia receber mais, mas que isto seria só depois de muito tempo.	Não assinou a carteira profissional do reclamante e pagou de forma parcelada. Acredita que se fosse para decisão do juiz pagaria mais, por isto fez o acordo.
938/99	Houve pressão por parte dos juízes classistas e um pouco do seu advogado. Estava desempregado e precisava de dinheiro. Alegaram que a justiça é muito demorada.	O acordo foi baixo. Se fosse prosseguir poderia ter que pagar muito mais. Por tal motivo foi vantajoso.
375/99	O acordo foi bom, pois atendeu o que pretendia.	Liberou as guias que realmente tinha direito o reclamante. Que tudo poderia ter se resolvido lá, mas preferiu deixar para resolver na justiça para que ficasse definitivamente decidido.
1050/99	Estava desempregado. Sofreu pressão dos juízes que alegaram a morosidade da justiça.	O acordo foi altamente vantajoso. Se recusou a entrar em detalhes.
689/99	Sofreu pressão psicológica por parte dos juízes classistas. Ficou com medo de perder tudo. O advogado lhe colocou um pouquinho de medo. Todos alegaram que poderia demorar a receber.	Não assinou a carteira profissional do reclamante. O empregado desocupou o seu imóvel e além do mais ficou livre do problema para sempre.

Continuação

Número do processo	Reclamante	Reclamado
730/99	Sofreu pressão psicológica. Estava desempregado e não poderia esperar por muito tempo.	Foi vantajoso, pois ficou quitada a multa de 40% sobre depósitos do FGTS que não tinha sido paga.
745/99	Sofreu pressão por parte dos juízes. Estava desempregado e não poderia esperar uma decisão por muito tempo.	O empregado desocupou o imóvel em que morava sem maiores problemas. Isto só já justifica o acordo firmado.
853/99	Ficou com medo de não conseguir provar o alegado. Os juízes alegaram que poderia não provar e perder tudo.	Não assinou a CTPS do reclamante e o valor do acordo foi baixo. Além do mais resolveu rapidamente um problema.
517/99	Ficou com medo de não conseguir provar o alegado e perder tudo. Além do mais segundo os juízes, a decisão poderia demorar.	O valor pago foi parcelado e incluiu a multa de 40% sobre os depósitos do FGTS . Assim , foi vantajoso.
308/99	Sofreu pressão psicológica por parte dos juízes classistas. Alegaram que a justiça é demorada.	O valor do acordo foi pago de forma parcelada. Quitou o FGTS e a multa de 40%. Por isto foi vantajoso.
131/99	Ficou com medo de não conseguir provar. Sofreu pressão por parte dos juízes classistas. Foi falado que seria melhor receber menos e mais rápido do que mais de forma demorada .	O acordo foi vantajoso já que o valor pago foi parcelado. Além do mais ficou quitado o FGTS e multa de 40%.
023/99	Ficou com medo de não conseguir provar o alegado. Além do mais, segundo os juízes e o seu advogado, a justiça é demorada.	Não assinei a carteira profissional do reclamante e o acordo foi baixo e parcelado.
19/99	Sofri pressão psicológica por parte dos juízes classistas. Fiquei com receio de perder tudo. Além do mais, alegaram que a justiça é muito demorada. Que era preferível receber pouco mas resolver o problema do que correr o risco de não receber nada.	Não assinou a CTPS do reclamante, pois segundo ele, o reclamante não era seu empregado. Resolveu a fazer o acordo para não correr o risco e ser obrigado a assinar a carteira do empregado. Por este motivo resolveu a fazer o acordo, que além de tudo foi baixo.
063/99	Estava desempregado. A justiça é muito demorada. Sofre pressão por parte dos juízes e o patrão só resolveu a fazer o acordo quando disse que não precisava de assinar a minha carteira profissional.	Acordo foi baixo e além do mais não tive que assinar a Carteira do empregado e recolher as contribuições previdenciárias.

Continuação

Número do processo	Reclamante	Reclamado
016/99	Resolvi fazer o acordo porque a justiça é muito demorada. Além do mais, os juízes disseram que já tinha passado muito tempo da despedida e que poderia levar muito mais para que eu recebesse.	Ganhei prazo para pagar e muito depois da rescisão. Fiquei livre do problema para sempre. Por isto foi muito vantajoso.
850/99	Estava desempregado. Os juízes alegaram que a justiça é muito lenta. Por isto resolvi aceitar.	O pagamento foi parcelado e além do mais não assinei a carteira e nem tive que recolher o INSS.
415/99	A justiça é lenta. Os juízes aconselharam aceitar para receber de forma mais rápida pois se quisesse receber tudo que tinha direito iria ter que esperar.	O acordo foi parcelado e além do mais não assinei a carteira profissional do reclamante.
970/99	Sofri pressão por parte de todos os juízes. O meu advogado também me fez um pouquinho de medo, já que me disse que poderia perder a demanda caso não conseguisse provar o alegado.	Não assinou a carteira profissional do reclamante. O empregado era antigo. Por isto o acordo foi muito vantajoso.
1085/99	Pressão psicológica por parte dos juízes classistas. Estava desempregado. Todos alegaram a morosidade da justiça.	O acordo foi vantajoso, pois a prosseguir, com certeza pagaria mais.
457/99	Estava desempregado. A justiça é muito demorada. Houve muita pressão e para ficar livre acabei aceitando.	Não assinei a carteira de trabalho do reclamante e além do mais, o acordo foi baixo.
1431/99	Pressão psicológica. A justiça é muito lenta e não poderia esperar por muito tempo, pois estava desempregado.	Não assinei a carteira do reclamante e não tive que recolher o INSS. Acordo foi bom porque se prosseguisse correria o risco de pagar mais.

Constituição	Artigo	Descrição
CONSTITUIÇÃO de 1934	ARTIGO 122	Para dirimir questões entre empregadores e empregados, regidos pela legislação social, fica instituída a justiça do trabalho, à qual não se aplica o disposto no capítulo IV do Título I.
CONSTITUIÇÃO de 1937	ARTIGO 139	Para dirimir os conflitos oriundos das relações entre empregadores e empregados, regulados na legislação social, é instituída a justiça do trabalho, que será regulada, a qual não se aplica as disposições desta constituição relativa a competência, ao recrutamento e as prerrogativas da justiça comum.
CONSTITUIÇÃO de 1946	ARTIGO 123	Compete à justiça do trabalho conciliar e julgar os dissídios individuais e coletivos entre empregados e empregadores e as demais controvérsias oriundas das relações de trabalho regidas pela legislação especial.
CONSTITUIÇÃO de 1937	ARTIGO 134	Compete à justiça do trabalho conciliar e julgar os dissídios individuais e coletivos entre empregados e empregadores e as demais controvérsias oriundas de relações de trabalho regidas por lei especial.
CONSTITUIÇÃO de 1969	ARTIGO 142	Compete à justiça do trabalho conciliar e julgar os dissídios individuais e coletivos entre empregados e empregadores e, mediante lei, outras controvérsias oriundas da relação de trabalho.
CONSTITUIÇÃO de 1988	ARTIGO 114	Compete à justiça do trabalho conciliar e julgar os dissídios individuais e coletivos entre empregadores, abrangidos os entes de direito público externo e da administração pública direta e indireta dos municípios, do distrito federal, dos estados, e da União e, na forma da lei, outras controvérsias decorrentes da relação de trabalho, bem como os litígios que tenham origem no cumprimento de suas próprias sentenças, inclusive coletivas.
