

A Reforma do Poder Judiciário e seus Desdobramentos na Justiça do Trabalho

Ives Gandra da Silva Martins Filho

Ministro do Tribunal Superior do Trabalho.

SUMÁRIO: 1 A Emenda Constitucional nº 45/04 e a Justiça do Trabalho; 2 A nova estrutura do Poder Judiciário; 3 Ampliação da competência da Justiça do Trabalho; 4 A relação de trabalho; 5 Espécies de trabalhador; 6 Modalidades contratuais que envolvem o trabalho humano; 7 Redução do poder normativo da Justiça do Trabalho; 8 Fortalecimento da Justiça do Trabalho: condições.

1 A EMENDA CONSTITUCIONAL Nº 45/04 E A JUSTIÇA DO TRABALHO

Promulgada no dia 08.12.2004 e publicada em 31.12.2004, a Emenda Constitucional nº 45/04 promoveu a reforma do Poder Judiciário, concluindo longo processo legislativo (12 anos de tramitação), no qual se cogitou a extinção da Justiça do Trabalho, assimilada pela Justiça Federal, bem como a extinção completa do poder normativo da Justiça do Trabalho, mas a versão final aprovada representou um *fortalecimento do Judiciário laboral*, com significativa ampliação de sua competência.

Neste singelo estudo, iremos analisar as *principais alterações* que sofreu e que sofrerá a Justiça laboral com a reforma que se promoveu e seus desdobramentos.

a) Alterações gerais

Numa perspectiva geral, referente ao Poder Judiciário como um todo, as alterações mais significativas, com repercussão direta na Justiça do Trabalho, foram:

- *Conselho Nacional de Justiça* (CF, arts. 92, I-A, e 103-B) – criado para o controle administrativo, financeiro e disciplinar dos magistrados, o que se denominou “controle externo do judiciário”, por sua composição conter, além de magistrados, membros da advocacia, do Ministério Público e da sociedade;

- *Súmula vinculante* (CF, art. 103-A) – a ser adotada pelo STF, por maioria de 2/3, como pacificação de sua jurisprudência, nos casos de reiteradas decisões num determinado sentido, fixando a interpretação da norma controvertida (em caso de desrespeito por órgão jurisdicional inferior, caberá reclamação para o STF, que cassará a decisão contrária à súmula e devolverá o processo ao órgão de origem, para que profira nova decisão, dando-se ao recurso extraordinário verdadeira feição de recurso de cassação);
- *Repercussão geral da questão constitucional* (CF, art. 102, § 3º) – critério de seleção para exame do recurso extraordinário, apenas sendo apreciados no mérito aqueles recursos que o atenderem (semelhante ao *writ of certiorari* da Suprema Corte americana e do critério de transcendência da Suprema Corte argentina);
- *Garantia constitucional da celeridade processual* (CF, art. 5º, LXXVIII) – o princípio da celeridade processual é erigido em garantia constitucional, assegurando-se às partes a “razoável duração do processo e os meios que garantam a celeridade de sua tramitação”, o que fortalece o magistrado para *coibir os recursos protelatórios*, que assolam os tribunais pátrios (fazendo maior uso dos arts. 17, 18 e 557 do CPC, mediante aplicação de multas por procrastinação do feito e litigância de má-fé);
- *Quarentena* (CF, art. 95, parágrafo único, V) – instituição do período mínimo de 3 anos de *vacância* para o *exercício da advocacia* por parte dos magistrados, em relação aos juízos ou tribunais dos quais se afastaram (medida salutar para evitar qualquer tratamento privilegiado aos ex-magistrados);
- *Ingresso e promoção de magistrados* (CF, art. 93, I, II e IV) – exigência de *experiência profissional*, na área jurídica, *mínima de 3 anos*, para ingresso na magistratura, além de prestigiar, na promoção por merecimento, a “produtividade” e a “celeridade” do magistrado, conjuntamente com a participação em cursos de aperfeiçoamento, o que reduz a margem de discricionariedade nas escolhas, tornando mais “objetivo” o merecimento;
- *Órgão especial* (CF, art. 93, XI) – nos tribunais com mais de 25 julgadores, poderá ser composto de apenas 11 membros, metade por antigüidade e metade por eleição do Pleno, o que viabiliza, racionaliza e agiliza seu funcionamento (pela redução do número mínimo), com o intuito de democratizar-lhe o acesso;
- *Distribuição imediata dos processos* (CF, art. 93, XV) – medida que já vinha sendo vivenciada por grande parte dos tribunais, graças ao *sistema informatizado de distribuição automática* dos proces-

...sos, assim que são autuados, mas que agora se torna obrigatória para todos;

Não obstante o caráter polêmico de alguns dos institutos criados pela Emenda Constitucional nº 45/04 (súmula vinculante e repercussão geral), estes devem contribuir para racionalizar e simplificar o processo e desafogar as instâncias superiores, tendo seu desdobramento também no processo do trabalho, ao viabilizar a regulamentação do “critério de transcendência” (CLT, art. 896-A) para o recurso de revista, paralelo à repercussão geral da questão federal que está sendo proposta para o recurso especial nos projetos de reforma processual encaminhados ao Congresso Nacional.

b) Justiça do Trabalho

Quanto à Justiça do Trabalho, as inovações foram as seguintes:

- *Ampliação da competência* (CF, art. 114) – para abranger, além de expressamente o “dano moral e patrimonial”, o *habeas corpus*, as disputas intersindicais concernentes à representatividade e as multas administrativas impostas pela fiscalização do trabalho (afetas, antes da Emenda Constitucional nº 45/04, à Justiça comum, federal ou estadual) e todas as “relações de trabalho”, tanto as assalariadas e subordinadas (próprias do empregado) quanto as de autônomos, avulsos, eventuais, cooperados, voluntários, empreiteiros, aprendizes, temporários, domésticos e rurais, excluindo-se apenas as “relações de consumo” e, a nosso ver, também as “relações estatutárias”;
- *Redução do poder normativo* (CF, art. 114, §§ 2º e 3º) – para fazer do dissídio coletivo verdadeiro exercício de *juízo arbitral*, dada a necessidade de mútuo acordo para a submissão do conflito ao Judiciário laboral, a fim de prestigiar o Ministério Público, transformando-o em *dominus litis* exclusivo do dissídio de greve, para defesa do interesse público em greves nos serviços essenciais, o que resguarda a defesa da sociedade em situações de impasse entre patrões e empregados;
- *Conselho Superior da Justiça do Trabalho* (CF, arts. 111-A, § 2º, II) – criado para a supervisão administrativa e financeira dos TRTs, como órgão centralizador do sistema;
- *Escola Nacional da Magistratura Trabalhista* (CF, arts. 111-A, § 2º, I) – instituída para seleção, treinamento e aperfeiçoamento de juizes e servidores da Justiça do Trabalho;
- *Tribunal Superior do Trabalho* (CF, art. 111-A) – ampliação do número de seus ministros, recompondo seu quadro de 27, que fora

reduzido com a extinção da representação classista (Emenda Constitucional nº 24/99);

- *Tribunais Regionais do Trabalho* (CF, art. 115, § 2º) – desnecessidade da existência de um TRT por Estado da Federação, possibilitando a criação de “câmaras regionais”, com redução de despesas de uma estrutura administrativa mais volumosa.

c) Pendências

Apesar de aprovadas pelo Senado Federal, voltaram para a Câmara dos Deputados as seguintes propostas, por se tratarem de inovações por ela não examinadas, que, portanto, ainda não poderão ser adotadas:

- *súmula vinculante* do Tribunal Superior do Trabalho (CF, art. 111-B);
- *óbices ao “nepotismo”*, por meio da vedação à nomeação de parentes para cargos ou funções comissionadas, no âmbito do juízo ou tribunal em que atua o magistrado (CF, art. 93, XVI); e
- designação dos juízes dos TRTs como “desembargadores federais do trabalho” (CF, art. 115).

Feito um balanço geral, a reforma constitucional não deixa de ter muitos pontos positivos, mas mostra-se insuficiente para resolver o problema do volume descomunal de litígios que chegam diariamente às portas do Judiciário, razão pela qual deve ser completada por meio da reforma processual, de caráter infraconstitucional, a ser levada a cabo por *comissão mista especial do Congresso Nacional*, conforme determina a própria Emenda Constitucional nº 45/04 (art. 7º). Foram enviados ao Congresso Nacional, nesse contexto, no dia 15.12.2004, os seguintes projetos de lei de iniciativa do Poder Executivo (aprovados pelo Pleno do TST em junho de 2003):

PROJETO DE LEI	DISPOSITIVOS	OBJETIVO
PL 4.730/04	CLT, arts. 830 e 895	Cópia autenticada pelo próprio advogado e recurso ordinário em rito sumaríssimo sem reexame de prova.
PL 4.731/04	CLT, arts. 880 e 884	Preclusão do direito de embargar a execução se a declaração de bens penhoráveis não for verdadeira.
PL 4.732/04	CLT, art. 896	Não cabimento de recurso de revista por divergência na interpretação de norma coletiva ou empresarial (ressalvado o incidente de uniformização perante a SBDI-1 do TST, com possibilidade de reclamação por descumprimento), nem para causas de valor inferior a 60 salários mínimos.

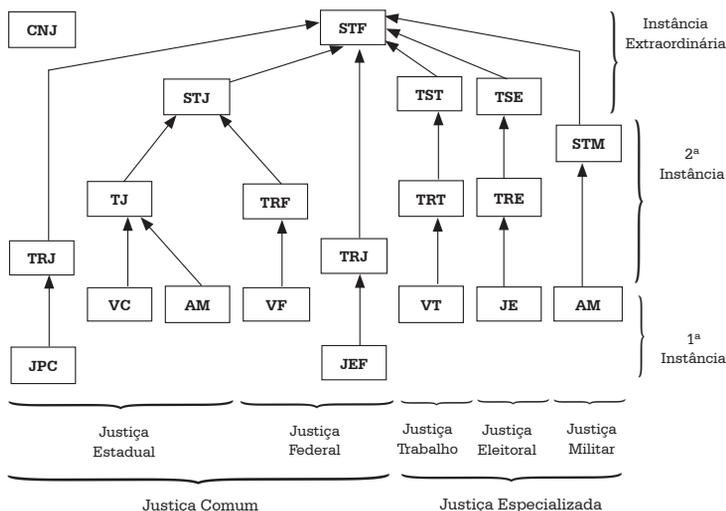
PL 4.733/04	CLT, art. 894	Não cabimento de embargos à SBDI-1 do TST por violação de lei.
PL 4.734/04	CLT, art. 899	Elevação do depósito recursal para 60 (recurso ordinário) e 100 (recurso de revista e de embargos) salários mínimos.
PL 4.735/04	CLT, art. 836	Instituição do depósito prévio de 20% do valor da causa para a ação rescisória.

2 A NOVA ESTRUTURA DO PODER JUDICIÁRIO

Pela Emenda Constitucional nº 45/04, o Conselho Nacional de Justiça passa a fazer parte do Poder Judiciário (CF, art. 92, I-A), com funções disciplinares e de supervisão administrativa e financeira de todos os órgãos do Poder Judiciário, paralelamente às dos tribunais superiores e seus conselhos. No âmbito da Justiça Federal, o Conselho da Justiça Federal passa a ter, além da supervisão administrativa e orçamentária, “poderes correicionais” (CF, art. 105, parágrafo único, II), o que conduz à conclusão de que, em relação à Justiça do Trabalho, como o Conselho Superior da Justiça do Trabalho não recebeu esses poderes (CF, art. 111-A, § 2º, II), caberá à Corregedoria-Geral da Justiça do Trabalho exercê-los, no que ficou mais fortalecida.

De qualquer forma, diante da expressa previsão constitucional, poderíamos desenhar da seguinte forma o organograma do Poder Judiciário, de acordo com suas diferentes instâncias (estruturadas segundo a sua natureza própria), tendo as setas a finalidade de apontar a direção para a qual seguem os recursos nos vários ramos do Judiciário:

ORGANOGRAMA DO PODER JUDICIÁRIO



Sigla	Nome	Título Magistrados	Número
STF	Supremo Tribunal Federal	Ministro	11
CNJ	Conselho Nacional de Justiça		15
STJ	Superior Tribunal de Justiça		33
TST	Tribunal Superior do Trabalho		27
TSE	Tribunal Superior Eleitoral		7
STM	Superior Tribunal Militar		15
TJ	Tribunal de Justiça (27 tribunais)	Desembargador	1.190
TRF	Tribunal Regional Federal (5 tribunais)		139
TRT	Tribunal Regional do Trabalho (24 tribunais)		463
TRE	Tribunal Regional Eleitoral (27 tribunais)		189
VC	Vara Cível/Criminal (2.452 comarcas)	Juiz	9.694
VF	Vara Federal (743 varas)		1.486
VT	Vara do Trabalho (1.378 varas)		2.294
JE	Junta Eleitoral		2.877
AM	Auditoria Militar (12 circunscrições federais)		40
TRJ	Turma Revisora de Juízes		-
JPC	Juizado Especial de Pequenas Causas (Estadual)		-
JEF	Juizados Especiais Federais (245)	-	

Dados estatísticos: BNDPJ (1999-2004)

3 AMPLIAÇÃO DA COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO

Para que se possa situar e avaliar o *impacto das transformações mais recentes* da Justiça do Trabalho, desde os seus moldes originários, até o que hoje apresenta como seu perfil diferenciado dos demais ramos do Judiciário, não é demais uma singela incursão histórica para estabelecer *evolução da Justiça do Trabalho*, com os seguintes passos, grosso modo:

- Os primeiros organismos especializados na solução dos conflitos entre patrões e empregados a respeito do contrato de trabalho surgiram na França, em 1806, sendo denominados *Conseils de Prud'hommes*. Caracterizavam-se pela representação paritária das categorias profissional e econômica e pela busca prioritária da conciliação;
- No Brasil, a Justiça do Trabalho tem sua origem no Conselho Nacional do Trabalho, órgão criado em 1923 no âmbito do então Ministério da Agricultura, Indústria e Comércio, com funções consultivas e judicantes em matéria trabalhista e previdenciária (competência mais abrangente);
- Com a subida de Getúlio Vargas ao poder pela Revolução de 1930, é criado o Ministério do Trabalho e, em 1932, as juntas de conciliação e julgamento como órgãos de composição dos conflitos individuais de trabalho;

- A Constituição de 1934 previu a Justiça do Trabalho com caráter administrativo, sendo estruturada com as juntas de conciliação e julgamento, conselhos regionais do trabalho e o Conselho Nacional do Trabalho como órgão de cúpula do sistema. A Constituição de 1937 manteve essa mesma estrutura, até que a Constituição de 1946 deu caráter jurisdicional à Justiça do Trabalho, integrando-a ao Poder Judiciário, transformando os conselhos em tribunais (TST e TRTs).
- A Justiça do Trabalho, tal como concebida desde a Constituição de 1934, com representação classista e poder normativo, manteve-se nas Constituições de 1967 e 1988. A Emenda Constitucional nº 24/99 extinguiu a representação classista, preservando, no entanto, o mandato dos que já haviam sido nomeados juízes classistas. Assim, as juntas de conciliação e julgamento passaram a ser varas do trabalho, com um juiz do trabalho titular e outro substituto.

Ora, a Emenda Constitucional nº 45/04 reduziu o poder normativo da Justiça do Trabalho, condicionando seu exercício à vontade de ambas as partes envolvidas no conflito coletivo, ou ao ajuizamento do dissídio coletivo pelo Ministério Público em caso de greve em serviço essencial. Em compensação, a referida emenda ampliou a competência da Justiça do Trabalho, verificando-se a seguinte evolução ampliativa da competência desta justiça especializada:

- CF de 1967 (art. 142) – dissídios entre empregados e empregadores (só as relações de emprego estável);
- CF de 1988 (art. 114) – dissídios entre trabalhadores e empregadores (abrangeu os trabalhadores avulsos e alcançou os trabalhadores desempregados);
- Emenda Constitucional nº 45/04 (CF, art. 114, I) – ações oriundas da relação de trabalho (incluindo trabalhadores eventuais, autônomos, temporários, cooperados etc.).

Quando da promulgação da CF de 1988, o STF julgou inconstitucionais os dispositivos da Lei nº 8.112/90 que atribuíam à Justiça do Trabalho competência para dirimir os dissídios individuais e coletivos dos servidores públicos estatutários, por entenderem que a relação estatutária não seria de natureza contratual. Daí que, não obstante a Emenda Constitucional nº 45/04 falar de relação de trabalho, inclusive com entes públicos, apenas os que forem contratados por eles para empregos públicos ou prestação de serviços é que poderão ter suas demandas apreciadas pela Justiça do Trabalho, não tendo, a nosso ver, chegado a tanto a ampliação da competência desta justiça especializada.

4 A RELAÇÃO DE TRABALHO

Para explicar a *natureza da relação de trabalho*, várias teorias contrapostas se apresentam, das quais as duas principais são:

- *teoria contratualista* – baseada no contrato de locação de serviços (*locatio operarum*), do qual nasceu o contrato de trabalho, considera que a relação de trabalho surge de um *contrato bilateral* (ato jurídico que depende da vontade de duas partes), *oneroso* (prestações de ambas as partes), *comutativo* (as prestações devem ser correspondentes em valor), *consensual* (basta o acordo de vontades para gerar efeitos), de *prestação sucessiva* (a obrigação do pagamento de remuneração surge a cada período trabalhado) e *intuitu personae* (importa a pessoa do trabalhador), ainda que possa ser de *adesão* (as principais regras já vêm predeterminadas pelo empregador);
- *teoria institucionalista* – baseada no *intervencionismo estatal*, que decorreu da exploração do trabalhador pelo capitalismo selvagem durante a Revolução Industrial, considera que a relação de trabalho é uma relação de fato que se rege por *normas instituídas pelo Estado*, como protetivas do trabalhador, bem como por convenções que foram fruto da negociação coletiva entre sindicatos e empresas (natureza estatutária da relação).

Para os que defendem esta última teoria, a Emenda Constitucional nº 45/04, ao ampliar a competência da Justiça do Trabalho de modo a abranger as “relações de trabalho”, inclusive com entes públicos, teria abarcado inclusive os *servidores públicos estatutários*, já que inexistiria distinção de natureza entre o trabalho assalariado, autônomo ou público.

Já os que adotam a *teoria contratualista* são menos ambiciosos em termos de competência da Justiça do Trabalho, reconhecendo que esta se limita às *relações de natureza contratual*, excluídas, pois, as de natureza estatutária.

Quando da promulgação da Constituição Federal de 1988, a jurisprudência majoritária no âmbito da Justiça do Trabalho foi no sentido de se abarcar as relações estatutárias na competência desta justiça especializada, uma vez que a nova Carta Política já não falava mais de dissídios entre *empregados* e *empregadores* (CF 1967/1969), mas de dissídios entre *trabalhadores* e *empregadores*, para abranger os avulsos e desempregados. O STF veio a pacificar a questão, atribuindo à Justiça Comum a competência para dirimir conflitos quanto ao *regime estatutário*, já que o Estado não se enquadraria como “empregador” senão para contratação especial, o que não se confundiria com a relação estatutária do servidor com o ente estatal.

Ora, o inciso I do art. 114 da CF (com a redação dada pela Emenda Constitucional nº 45/04) foi aprovado pelo Senado Federal com o acréscimo

da expressão *exceto a relação de natureza estatutária*, que, por ter sido adicionada nessa Casa Legislativa, teve de voltar à Câmara. Não teria sentido reconhecer, pelo interregno entre a promulgação da Emenda Constitucional nº 45/04 e a aprovação da regra esclarecedora, a competência mais abrangente da Justiça do Trabalho, dando ensejo a novo pronunciamento redutor do STF.

Assim, a *relação de trabalho* poderia ser definida como uma *relação jurídica de natureza contratual* entre *trabalhador* (sempre pessoa física) e aquele para quem presta serviço (*empregador* ou *tomador dos serviços*, pessoas físicas ou jurídicas), que tem como objeto o trabalho remunerado em suas mais diferentes formas.

Não se confunde com a:

- *relação de consumo* (regida pela Lei nº 8.078/90), cujo objeto não é o trabalho realizado, mas o produto ou serviço consumível, tendo como pólos o *fornecedor* (art. 3º) e o *consumidor* (art. 2º), que podem ser pessoas físicas ou jurídicas;
- *relação estatutária* (regida, na esfera federal, pela Lei nº 8.112/90), que não possui natureza contratual, mas vínculo estável entre o *servidor público* e o *órgão estatal*, no qual ocupa cargo ou função para prestação de serviço público.

O divisor de águas entre a prestação de serviço regida pelo CC e caracterizada como relação de trabalho e a prestação de serviço regida pelo CDC e caracterizada como relação de consumo está no *intuitu personae* da relação de trabalho, no qual não se busca apenas o serviço prestado, mas também sua realização pelo profissional contratado.

5 ESPÉCIES DE TRABALHADOR

Trabalhador é a *pessoa física* que, mediante seu *esforço físico* ou *intelectual*, oferece um *serviço* ou *obra* a outrem, seja pessoa física ou jurídica, de forma *remunerada* ou *graciosa*. Conforme variem as circunstâncias acima delineadas, as *espécies de trabalhador* podem ser assim elencadas, com as normas que os regem:

ESPÉCIE	CONCEITUAÇÃO	DIFERENCIAL	ESTATUTO
Empregado	Aquele que presta serviços de natureza continuada a empregador, tanto público quanto privado, sob a dependência deste e mediante salário.	Subordinação	CLT
Eventual	Aquele que presta a sua atividade para alguém ocasionalmente.	Precariedade	CC, art. 602

Autônomo	Aquele que trabalha por conta própria e independente diante daqueles para os quais presta continuamente ou não os seus serviços.	Independência	CC, arts. 593 a 609
Avulso	Aquele que, através de mediação de terceiro agenciador dos serviços, presta serviços de curta duração, mediante remuneração paga basicamente em forma de rateio procedido pelo agenciador dos serviços.	Não-Vinculação	Lei nº 8.630/93
Empreiteiro	Aquele que se compromete a realizar obra certa, recebendo remuneração pela obra realizada.	Remuneração por Resultado	CC, arts. 610 a 626
Mandatário	Aquele que administra os interesses de outrem através de mandato, gratuita ou onerosamente.	Independência Relativa	CC, arts. 653 a 691
Comissário	Aquele que trabalha na compra e venda de bens, em nome próprio, mas à conta de outrem (comitente).	Segue as ordens e instruções do comitente	CC, arts. 693 a 709
Agente e/ou Distribuidor	Aquele que promove negócios ou distribui produtos em nome próprio mas à conta de outrem, mediante retribuição (representante comercial).	Independência	CC, arts. 710 a 721
Corretor	Aquele que trabalha na obtenção de negócios para outrem (intermediação).	Segue instruções	CC, arts. 722 a 729
Transportador	Aquele que trabalha no transporte de pessoas ou coisas por conta própria.	Independência	CC, arts. 730 a 756
Gestor de Negócios	Aquele que, sem autorização do interessado, intervém na gestão de negócio alheio.	Vontade presumível do interessado	CC, arts. 861 a 875
Aprendiz	O estudante maior de 14 e menor de 18 anos, com curso primário concluído, que presta serviços em entidade que propicie a aprendizagem profissional.	Finalidade Educativa	CLT, arts. 428 a 433 e ECA
Temporário	Aquele que presta serviços a empresa, para atender a necessidade transitória de substituição de seu pessoal regular e permanente ou a acréscimo extraordinário de serviços.	Transitoriedade	Lei nº 6.019/74

Doméstico	Aquele que presta serviços de natureza contínua e de finalidade não lucrativa à pessoa ou à família, no âmbito residencial destas.	Não-Lucratividade do Tomador	Lei nº 5.859/72
Rural	Aquele que presta serviços de natureza não eventual em propriedade rural ou prédio rústico a empregador rural, sob a dependência deste e mediante salário.	Natureza do Serviço	Lei nº 5.889/73
Cooperado	Aquele que, integrando uma cooperativa de trabalho legalmente constituída, coloca sua força de trabalho por meio de ente cooperado, com remuneração recebida sob a forma de rateio procedido pela cooperativa.	Não-Vinculação	Lei nº 5.764/71
Voluntário	Aquele que presta serviço não remunerado a entidade pública ou privada sem fins lucrativos.	Não-Remuneração	Lei nº 9.608/98
Estagiário	o estudante de nível médio ou superior que realiza atividades em empresa pública ou privada visando à aquisição de experiência profissional, recebendo uma bolsa de estudos como contrapartida pelo esforço despendido.	Finalidade Educativa	Lei nº 6.494/77

6 MODALIDADES CONTRATUAIS QUE ENVOLVEM O TRABALHO HUMANO

Tais *gêneros de trabalho* podem gerar as seguintes modalidades contratuais, que passam a ser objeto de apreciação, em suas controvérsias, quanto aos direitos do trabalhador, pela Justiça do Trabalho.

a) *Contrato de trabalho* – é a regra geral no Direito do Trabalho, que faz do trabalhador um *empregado*. As normas desse contrato estão elencadas na CLT (Consolidação das Leis do Trabalho) e serão primordialmente tratadas neste livro. Essa modalidade contratual também se aplica ao *trabalhador avulso* (CF, art. 7º, XXXIV) e *temporário*:

- *avulso* – típico da atividade portuária, em que o trabalhador avulso é alocado pelo Órgão Gestor de Mão-de-Obra (OGMO) instituído no porto para a embarcação que necessita realizar operação de

carga ou descarga, com a remuneração recebida pelo órgão e repassada aos trabalhadores efetivamente engajados (na remuneração já vem embutida a parcela equivalente às férias, 13º salário e demais encargos indiretos). As normas que regem essa contratação são objeto de negociação coletiva (Lei nº 8.630/93). A Medida Provisória nº 1.679/98, no caso dos estivadores, passou para os órgãos gestores de mão-de-obra existentes em cada porto a escalação dos trabalhadores que serão engajados numa operação de carga ou descarga e o rateio da remuneração paga pela companhia de navegação que embarcou ou desembarcou mercadorias no porto;

- *temporário* – firmado por meio de *empresa de trabalho temporário*, cuja atividade consiste em colocar à disposição de outras empresas, temporariamente, trabalhadores devidamente qualificados, por elas remunerados e assistidos (Lei nº 6.019/74). O vínculo é temporário apenas com a tomadora dos serviços, mas permanente com a prestadora dos serviços.

b) *Contrato de aprendizagem* – trata-se de um contrato de trabalho especial, firmado com trabalhador maior de 14 e menor de 18 anos, em que a realização das tarefas visa não apenas à atividade produtiva, mas também à formação técnico-profissional daquele que as realiza. Tem como características (CLT, arts. 428-433):

- assinatura da CTPS, com registro da condição de aprendiz;
- matrícula e frequência do menor ao ensino fundamental;
- remuneração não inferior ao salário mínimo hora;
- jornada máxima de 6 horas diárias;
- limite máximo de 2 anos.

c) *Contrato de prestação de serviços* – firmado pelo *trabalhador autônomo* (e também pelo eventual, cujo engajamento laboral depende de acontecimento incerto, casual, fortuito), possui suas regras próprias (do CC, que utiliza terminologia tipicamente trabalhista, ao falar em salário, justa causa, aviso prévio, despedida etc.), entre as quais podem ser destacadas:

- *remuneração* – paga ao final do serviço, podendo ser adiantada ou parcelada (CC, art. 597);
- *duração* – prazo máximo de 4 anos (CC, art. 598);
- *aviso prévio* – de 1 a 8 dias, conforme a periodicidade da remuneração (CC, art. 599);
- *indenização* – devida à parte que não cumprir o contrato por inteiro (CC, arts. 602-603).

d) *Contrato de empreitada* – contrato em que o empreiteiro se compromete a realizar determinada obra, contribuindo para isso apenas com seu trabalho ou com este e o material necessário à realização da obra (CC, arts. 610-625). O empreiteiro operário ou artífice (pequeno empreiteiro) é considerado empregado (CLT, art. 652). Tratando-se de trabalho por obra certa, as principais controvérsias que surgem entre o dono da obra e o empreiteiro dizem respeito ao perecimento ou à deterioração do objeto da empreitada antes de sua entrega para o dono ou a suspensão da empreitada antes de sua conclusão.

e) *Contrato de mandato* – pelo qual alguém recebe poderes para administrar os interesses de outrem (CC, art. 653), podendo ser escrito, verbal ou tácito (CC, art. 656), gratuito ou oneroso, com retribuição prevista em lei, contrato, usos ou arbitramento (CC, art. 658), ainda que o mandato não surta o efeito esperado (CC, art. 676), podendo o mandatário reter do fruto das operações que realizar o correspondente ao seu pagamento (CC, art. 664 e 681).

f) *Contrato de comissão* – pelo qual alguém se obriga a adquirir ou vender bens em nome próprio, mas por conta de outrem (CC, art. 693), sem subordinação, porém de acordo com as instruções do comitente (CC, art. 695), tendo direito à remuneração prevista no contrato ou arbitramento (CC, art. 701), sendo que, na hipótese de o contrato prever responsabilidade solidária do comissário com terceiros com os quais fez negócios, a remuneração do comissário deverá ser maior, pelos riscos que assume (CC, art. 698). A remuneração é proporcional ao trabalho realizado, em caso de não-conclusão do negócio por força maior (CC, art. 702). O Código trata das conseqüências da dispensa com ou sem justa causa (CC, arts. 703 e 705), com direito de retenção por parte do comissário (CC, art. 708).

g) *Contrato de agência e distribuição* – pelo qual alguém se obriga, em caráter não eventual e sem subordinação, a promover, mediante remuneração, a realização de negócios por conta de outrem ou a distribuição dos produtos de outrem (CC, art. 710). Trata-se da conhecida representação comercial, que supõe dupla exclusividade (salvo ajuste em contrário): não pode ser constituído mais de um agente ou distribuidor por zona, e o agente ou distribuidor não pode assumir encargo de concorrentes (CC, art. 711). O agente/distribuidor tem direito à remuneração de todos os negócios realizados na sua zona, tenha ou não contribuído para a sua concretização (CC, art. 714). O Código, à semelhança do contrato de prestação de serviços, trata da dispensa com ou sem justa causa (CC, arts. 715, 717 e 718), da rescisão do contrato por força maior (CC, art. 719) e do aviso prévio, que é de 90 dias (CC, art. 720).

h) *Contrato de corretagem* – trata-se de mediação na realização de negócios (CC, art. 722), mediante a percepção de remuneração (CC, arts. 724-726).

i) *Contrato de transporte* – pelo qual alguém se obriga a transportar coisa ou pessoa de um lugar para outro, mediante retribuição (CC, art. 730), tendo repercussões trabalhistas apenas aqueles em que haja a prestação pessoal do serviço pelo transportador e não os de companhias de transporte, que se regulam inclusive por lei especial referente a autorização, permissão ou concessão (CC, art. 731).

j) *Termo de adesão de trabalhador voluntário* – pelo qual a pessoa física se compromete a prestar serviço voluntário a entidade pública de qualquer natureza ou instituição privada sem fins lucrativos, com finalidade cultural, assistencial e educacional, sem remuneração (Lei nº 9.608/98):

- essa relação de trabalho não gera vínculo empregatício nem qualquer obrigação de natureza trabalhista, previdenciária ou afim;
- o prestador do serviço voluntário terá direito apenas à indenização pelas despesas realizadas com autorização da entidade, para o desempenho do serviço voluntário;
- tem servido especialmente para regular a relação com os colaboradores de instituições religiosas.

l) *Termo de compromisso de estágio* – firmado entre a empresa e o estagiário, com a participação da instituição de ensino na qual o estudante está matriculado, estabelecendo as condições do estágio (Lei nº 6.494/77). Para não se configurar o desvirtuamento do estágio em relação de emprego, ele deve se dar nas seguintes condições:

- horário do estágio compatível com o horário escolar (convém que seja inferior à jornada de trabalho da categoria profissional na qual se insere, de 4 a 6 horas diárias, como limite, de modo a permitir o estudo, além da carga horária de aulas);
- desenvolvimento de atividades relacionadas com o currículo do curso no qual o estagiário está matriculado (não se concebe estágio de estudante de 1º ano de curso superior, por ausência de bagagem teórica que possa ser posta em prática no estágio; o que haveria seria apenas realização de atividades próprias de estudante de nível médio, com nítido desvio do estágio).

7 REDUÇÃO DO PODER NORMATIVO DA JUSTIÇA DO TRABALHO

Com a promulgação da Emenda Constitucional nº 45/04, verifica-se que o *poder normativo* atribuído à Justiça do Trabalho restou *quantitativamente reduzido e qualitativamente alterado*, na medida em que:

- apenas de comum acordo, o dissídio coletivo poderá ser ajuizado, o que faz das cortes trabalhistas verdadeiras cortes de arbitragem,

pois a característica própria da arbitragem é a livre eleição das partes; mas, uma vez eleito o árbitro, o procedimento para a composição do litígio é o judicial e legalmente já estabelecido, devendo sua decisão ser respeitada pelas partes;

- os únicos dissídios coletivos genuínos serão aqueles propostos pelo Ministério Público, nos casos de greve em serviços essenciais, que comprometam o interesse público.

A alteração constitucional parece salutar, na medida em que se promove dentro do contexto de *valorização da composição* dos conflitos coletivos, *de preferência diretamente pelas partes* envolvidas, que são as que melhor conhecem as condições de trabalho e a situação por que passa o setor produtivo em questão.

Por outro lado, os *impasses* na solução desses conflitos, levando à manutenção de movimentos paredistas que comprometam a prestação de serviços essenciais, têm a válvula de escape da *intervenção do Ministério Público* em defesa da sociedade prejudicada, ajuizando o *dissídio coletivo típico*, tanto de natureza jurídica (pela declaração, ou não, da abusividade da greve) como de natureza econômica (compondo os interesses em conflito, mediante o estabelecimento das condições de trabalho que façam cessar os problemas decorrentes da prestação de serviços nas condições atuais).

8 FORTALECIMENTO DA JUSTIÇA DO TRABALHO: CONDIÇÕES

Atualmente, os *pontos de estrangulamento do processo do trabalho*, que distendem a demanda trabalhista para além do tempo socialmente aceitável, em patente desobservância do recentemente acrescido inciso LXXVIII do art. 5º da CF, que garante ao cidadão uma duração razoável do processo e a celeridade na sua tramitação, seriam:

a) o *processo de execução* – pela ineficácia dos meios atualmente utilizados para se constranger o devedor a pagar os débitos trabalhistas judicialmente reconhecidos; e

b) o *Tribunal Superior do Trabalho* – pelo volume descomunal de processos a julgar, tornando-se o funil pelo qual acaba passando grande parte das demandas judiciais trabalhistas, ocasionando atraso considerável na solução final dos conflitos.

Em relação ao *processo de execução*, duas medidas podem ser prestigiadas para dar-lhe maior agilidade, uma já à disposição dos juízes do trabalho e outra dependendo de aprovação pelo Congresso Nacional:

a) Sistema de penhora *on-line*

- Para agilizar a penhora em contas bancárias que dependiam de ordens judiciais remetidas por ofício aos bancos, com o bloqueio

de valores superiores aos dos créditos trabalhistas (uma vez que bloqueados simultaneamente em várias contas o mesmo montante global da condenação), foi firmado pelo TST com o Banco Central um convênio que instituiu o sistema BACEN-JUD de penhora *on-line*.

- Pelo novo sistema, os juízes da execução podem encaminhar ao BACEN e às instituições financeiras ofícios eletrônicos solicitando informações sobre a existência de contas correntes e aplicações financeiras dos executados, bem como determinações de bloqueio e desbloqueio das contas.
- Nessa modalidade de penhora, havendo crédito judicial a ser executado contra determinada empresa, o juiz da execução cadastrado no sistema pode ter acesso, através da Internet, mas em caráter sigiloso (dependente de senhas), às contas da empresa e aos valores nelas depositados, por meio dos dados fornecidos pelo BACEN e por bancos, solicitando o bloqueio exato do montante da execução. As empresas que não queiram sofrer constrição em contas múltiplas podem também se cadastrar no sistema, indicando conta própria para execuções, sendo apenas essa utilizada.
- Pelo Provimento nº 1/03 da Corregedoria-Geral da Justiça do Trabalho, nas execuções definitivas, o sistema BACEN-JUD deve ser preferido a qualquer outro meio de constrição judicial.

b) Projeto de lei que exige a *indicação correta de bens a penhora*, sob pena de preclusão do direito de embargar a execução

- Altera os arts. 880 e 884 da CLT e revoga o art. 882, passando os referidos dispositivos consolidados a terem a seguinte redação:

“Art. 880. Iniciada a execução, o juiz mandará expedir mandado de citação ao executado, a fim de que cumpra a decisão ou o acordo no prazo, pelo modo e sob as cominações estabelecidas, ou, em se tratando de pagamento em dinheiro, incluídas as contribuições sociais devidas ao INSS, para que pague em 48 (quarenta e oito) horas, garanta a execução mediante depósito ou indique à penhora bens aptos a garanti-la na ordem estabelecida pelo art. 655 do Código de Processo Civil, ainda que todos os bens penhoráveis que possua sejam insuficientes para o pagamento integral. (NR)

§ 1º No mandado de citação deverá constar a decisão exequenda ou o termo de acordo não cumprido, com a advertência de que a não-observância pelo executado do disposto no *caput* implica preclusão do direito de impugnar a sentença de liquidação ou a execução, ressalvados, quanto a esta, vícios na constrição de bens.” (NR)

“Art. 884. Garantida a execução ou penhorados os bens, ainda que em valor insuficiente para o pagamento integral da importância reclamada, terá o executado 5 (cinco) dias para apresentar embargos, cabendo igual prazo ao exequente para impugnação.” (NR)

Quanto à viabilização do TST como corte de uniformização de jurisprudência e das demais cortes trabalhistas do país, também as condições estão parcialmente ao alcance imediato das mãos e na dependência de aprovação de normas pelo Congresso Nacional:

a) *regulamentação*, por parte do TST, do art. 896-A da CLT, estabelecendo a forma de aplicação da *transcendência* para o recurso de revista (e agravo de instrumento, por decorrência), como *critério de seleção* dos apelos que efetivamente merecem ocupar o tempo da Corte, por exigirem, em face de sua *relevância jurídica* (matérias novas), *econômica* (processos vultosos, individuais ou coletivos), *política* (comprometimento do princípio federativo, por desrespeito à jurisprudência pacificada do TST) e *social* (recursos obreiros), um pronunciamento final do TST;

b) acionar com maior frequência os arts. 17, 18, 557, § 2º, e 538 do CPC, aplicando, sem receio de desagradar as partes, multas por *proteção do feito e litigância de má-fé*, de modo a prestigiar a novel garantia constitucional de *celeridade processual* e duração razoável do processo (CF, art. 5º, LXXVIII), tão desrespeitada desde o seu nascedouro pela interposição de recursos manifestamente procrastinatórios;

c) *aprovação*, pela Câmara dos Deputados, da PEC que dá *efeito vinculante às súmulas do TST*, evitando que as demandas repetitivas subam ao Tribunal, já que a jurisprudência sumulada será aplicada imediatamente pelas instâncias inferiores;

d) *aprovação*, pelo Congresso Nacional, dos projetos de lei que instituem medidas de combate aos recursos protelatórios e reduzem as hipóteses de cabimento dos recursos trabalhistas, alterando os arts. 836 (depósito prévio para a ação rescisória), 852-A (elevação a 60 salários mínimos do valor da causa para a submissão do processo ao rito sumaríssimo), 894 (embargos à SDI-1 do TST apenas por divergência jurisprudencial), 895 (recurso ordinário no rito sumaríssimo apenas por violação de lei e dissonância com súmula do TST ou STF), 896 (término da divergência jurisprudencial em torno de norma coletiva ou regulamento de empresa em recurso de revista) e 899 (elevação a 60 e 100 salários mínimos dos limites do depósito recursal para os recursos ordinário e de revista, respectivamente), da seguinte forma:

“Art. 836. É vedado aos órgãos da Justiça do Trabalho conhecer de questões já decididas, excetuados os casos expressamente previstos neste título e a ação rescisória, que será admitida na forma do disposto no Capítulo IV do Título IX da Lei nº 5.869, de 11 de janeiro de 1973

– CPC, sujeita ao depósito prévio de 20% do valor da causa, salvo prova de miserabilidade jurídica do autor.” (NR)

“Art. 852-A. Os dissídios individuais cujo valor não exceda a 60 (sessenta) vezes o salário mínimo vigente na data do ajuizamento da reclamação ficam submetidos ao procedimento sumaríssimo.” (NR)

“Art. 894. (...)

a) (...)

b) das decisões das Turmas que divergirem entre si, ou das decisões proferidas pela Seção de Dissídios Individuais, salvo se a decisão recorrida estiver em consonância com verbete de súmula ou de orientação jurisprudencial do Tribunal Superior do Trabalho, bem como com súmula vinculante do Supremo Tribunal Federal.” (NR)

“Art. 895. (...)

a) das decisões definitivas ou terminativas das varas e juízos, no prazo de 8 (oito) dias; (NR)

b) das decisões definitivas ou terminativas dos tribunais regionais, em processos de sua competência originária, no prazo de 8 (oito) dias, quer nos dissídios individuais, quer nos dissídios coletivos. (NR)

§ 1º (...)

I – somente será admitido por violação direta e literal de lei ou da Constituição Federal, bem como por contrariedade a verbete de súmula ou de orientação jurisprudencial do Tribunal Superior do Trabalho ou súmula vinculante do Supremo Tribunal Federal.” (NR)

“Art. 896. (...)

a) (...)

b) derem ao mesmo dispositivo de lei estadual, de observância obrigatória em área territorial que exceda a jurisdição do tribunal regional prolator da decisão recorrida, interpretação divergente na forma da alínea a. (NR)

(...)

§ 6º Não cabe recurso de revista das decisões proferidas nas causas de valor inferior a 60 (sessenta) salários mínimos. (NR)

§ 7º Configurada divergência entre tribunais regionais do trabalho na interpretação de regulamento de empresa, de sentença normativa ou de convenção ou acordo coletivo, a parte interessada poderá suscitar, perante a Seção de Dissídios Individuais do Tribunal Superior do Trabalho, incidente de uniformização de jurisprudência, facultada a reclamação para preservar a autoridade da decisão proferida.” (NR)

“Art. 899. (...)”

§ 1º Havendo condenação, nos dissídios individuais, só será admitido o recurso, inclusive o extraordinário, mediante prévio depósito da respectiva importância, que não excederá os limites de 50 (cinquenta) salários mínimos, para o recurso ordinário, e de 100 (cem) salários mínimos para o recurso de revista e recursos posteriores. Transitada em julgado a decisão recorrida, ordenar-se-á o levantamento imediato da importância de depósitos, em favor da parte vencedora, por simples despacho do juiz. (NR)

§ 2º Tratando-se de condenação de valor indeterminado, o depósito, sempre a cargo do empregador, corresponderá ao que for arbitrado, para efeito de custas, pela vara ou juízo de Direito ou pelo tribunal regional, até os limites de 50 (cinquenta) salários mínimos para o recurso ordinário e de 100 (cem) salários mínimos para o recurso de revista e de embargos. (NR)

§ 3º O depósito de que tratam os §§ 1º e 2º far-se-á na conta vinculada do empregado a que se refere o art. 15 da Lei nº 8.036/90, aplicando-se-lhe os preceitos dessa lei, observado, quanto ao respectivo levantamento, o disposto no § 1º. (NR)

§ 4º Se o empregado ainda não tiver conta vinculada aberta em seu nome, nos termos do art. 15 da Lei nº 8.036/90, a empresa procederá à respectiva abertura, para efeito do disposto no § 2º.” (NR)

Essas soluções partem de uma *visão realista* dos limites da efetiva capacidade de prestação jurisdicional (quanto à redução dos recursos) e do que se pode implementar (quanto à agilização da execução).

No caso do TST, a pergunta que se deve fazer é: o que a sociedade espera do tribunal?

- As *empresas* esperam uma *sinalização clara* da interpretação a ser dada às leis trabalhistas, ou seja, *segurança jurídica*, que permita planejamento, previsão de gastos e realização de investimentos. Não estão preocupadas com as pequenas causas, mas com eventuais injustiças nas causas economicamente vultuosas (daí a desnecessidade de apreciação pormenorizada de todos os apelos que chegam ao tribunal, mas apenas dos efetivamente relevantes, sob pena de a Justiça se perder “no varejo”, quando se espera a solução das grandes questões “por atacado”).
- Os *trabalhadores* esperam receber seus *direitos*, mas com *rapidez*, pois a natureza alimentícia do salário não pode esperar anos a fio pela solução final das demandas (quando editada a Medida Provisória nº 2.226/01, cheguei a receber telefonema de reclamante “reclamando” da demora no julgamento de seu processo, sustentan-

do que a sua causa “não é transcendente”, podendo ser descartado de plano o recurso da empresa...).

Daí a conveniência da rápida regulamentação da Medida Provisória nº 2.226/01, norma legal em vigor, pendente apenas de previsão regulamentadora no RITST, ou de instrução normativa específica, em vez de trilhar caminho mais longo e menos eficaz de eventual previsão, em norma constitucional (à semelhança da proposta do STJ, cujo recurso especial tem sede constitucional e depende de expressa flexibilização no seu exame), de uma “repercussão geral da questão trabalhista”, uma vez que:

- a própria norma constitucional que previsse a tal “repercussão geral da questão trabalhista” teria de remeter, como o faz o art. 102, § 3º, em relação ao recurso extraordinário (e a proposta do STJ quanto ao recurso especial), a regulamentação à lei, tornando mais longo o caminho para se chegar ao mesmo resultado prático (o que só prejudica o trabalhador, pela demora ainda maior na solução dos seus litígios, e as empresas, na viabilização de uma Corte que possa dar segurança na sinalização quanto à interpretação das normas legais trabalhistas, pelo desafio do volume atual de processos a serem efetivamente apreciados);
- a questão, mais do que meramente *semântica* (se o critério seletivo deve ser denominado de “repercussão geral” ou de “transcendência”), envolve certo conteúdo essencial e *diferenciador* do critério a ser aplicado aos recursos oriundos da Justiça comum e da Justiça especializada, uma vez que o critério singelo da “repercussão geral” embasa-se na visão simplificada da Justiça comum, quanto à amplitude maior ou menor que a questão pode ter (em geral de pedido único, relevante ou não), enquanto que o critério da “transcendência”, em seu desdobramento polifacético de “transcendência política, econômica, jurídica e social”, permite que sejam valorizados e selecionados também recursos que, mesmo sem uma repercussão geral, têm “relevância social”, por estarem em jogo direitos esgrimidos pelo trabalhador (que representam apenas 20% dos recursos no TST). A função social da Justiça especializada vê-se ressaltada na fórmula estampada na Medida Provisória nº 2.226/01 em comparação a uma eventual adoção meramente transplantada da “repercussão geral” para o processo do trabalho.

De qualquer forma, o mais importante, afastado o *nominalismo* que pode afetar os defensores de uma solução ou de outra, é que seja rapidamente instituído um critério de seleção de recursos a serem julgados pelo TST, chame-se ele “relevância”, “transcendência”, “repercussão geral” ou outro qualquer nome mais original e significativo, mas com finalidade assemelhada (e quanto mais rápido sair a solução, melhor para a sociedade em

geral e para os litigantes em particular). Com isso, terá ganho a Justiça do Trabalho como um todo, dando agilidade à solução final das demandas que lhe chegam diuturnamente.

Também um realismo semelhante deve se aplicar à questão da ampliação da competência da Justiça do Trabalho. Com a inclusão de todos os conflitos laborais de natureza contratual, a Justiça do Trabalho já estará suficientemente assoberbada, para não se pretender sobrecarregá-la com as demandas de natureza estatutária de todas as esferas estatais (União, Estados e Municípios), passando a ser intérprete de mais de 5500 estatutos de servidores públicos. Nesse caso, ao sonho ideal de uma Justiça com competência para dirimir todas as demandas que envolvam o esforço humano (que nos fascina) deve-se sobrepor uma visão mais realista daquilo que, *hic et nunc*, é factível e que já envolve um *tour de force* monumental. Se, como se pretendeu nos debates da reforma do Judiciário, à Justiça do Trabalho fossem afetas as questões estatutárias, acidentárias e previdenciárias, que hoje já assoberbam as Justiças comum, federal e estadual, teríamos uma Justiça do Trabalho perdendo a sua vocação natural de apreciar as relações tipicamente trabalhistas, de natureza contratual, e perdendo-se, em tempo e esforços, com questões muitas vezes periféricas, que só a oneram, sem lhe trazer, como pretendem os defensores do binômio “maior competência/maior poder”, maior prestígio. Hoje, o prestígio maior da Justiça do Trabalho vem da sua relativa celeridade, em comparação com a Justiça comum, o qual restaria notavelmente comprometido com o deslocamento pretendido de competência.

Com efeito, poder-se-ia sustentar, pelo prisma da lógica formal, que os servidores estatutários passaram à esfera da Justiça do Trabalho, tendo em vista que:

- o serviço público não deixa de ser uma espécie do gênero “trabalho humano”, e a competência da Justiça do Trabalho abrange, agora, todas as relações de trabalho;
- o próprio Senado Federal, percebendo a abrangência da expressão “relação de trabalho”, modificou o texto aprovado pela Câmara, acrescentando a exceção às relações estatutárias, acréscimo que retornou à Câmara dos Deputados, para discussão, o que, numa interpretação histórica, deixa claro: sem a exceção, o dispositivo é mais abrangente.

No entanto, essa não é a única forma em que se apresenta a lógica jurídica, a qual oferece atualmente três vertentes que podem conduzir a resultados diversos, conforme a natureza do problema a ser resolvido:

- *lógica formal* (ARISTÓTELES, *Primeiros analíticos e Analíticos posteriores*) – estruturada dedutivamente a partir da regra de direito,

aplicando-a ao caso concreto, concluindo pela interpretação ampliadora ou restritiva da norma, ou analógica de norma similar;

- *dialética* (MICHEL VILLEY, *Filosofia do direito* – os fins e os meios do direito) – estruturada na comparação dos argumentos das partes, verificando quais prevalecem sobre os outros, num juízo de conveniência;
- *tópica* (THEODOR VIEHWEG, *Tópica e jurisprudência*) – estruturada na procura de linhas alternativas de argumentação, quando o raciocínio puramente lógico parece levar a aporias (problemas sem saída viável) ou soluções contrárias ao princípio da razoabilidade.

Numa linha argumentativa alternativa, sopesando argumentos pró e contra a inclusão dos estatutários no âmbito da Justiça do Trabalho, são de relevância as razões que não recomendam essa ampliação:

- a matéria pende de definição pela Câmara dos Deputados, sendo provável que o texto do Senado Federal seja acolhido;
- o STF, em situação similar, quando da promulgação da CF de 1988, não reconheceu essa competência para a Justiça do Trabalho, sendo provável que não a reconheça agora, dado que o entendimento do Pretório Excelso teve por fundamento a natureza institucional e não contratual do vínculo estatutário, a ser apreciada pelas Justiças estadual ou federal, mais afeitas à matéria administrativa;
- seria imprudente insistir nessa competência para tê-la apenas por alguns meses, se a Câmara dos Deputados ou o STF vierem a confirmar o entendimento do Senado Federal, no sentido de que a relação de trabalho não engloba o regime estatutário (de se ressaltar a concessão de liminar, pelo Min. NELSON JOBIM, na ADIn 3.395-6/DF, proposta pela AJUFE, no sentido de suspender a aplicação do inciso I do art. 114 da CF no que amplia a competência da Justiça do Trabalho em relação aos servidores estatutários).

Portanto, as condições para um real fortalecimento da Justiça do Trabalho, que saiu grandemente prestigiada pela reforma do Judiciário, são basicamente:

a) admitir como inseridas na competência da Justiça do Trabalho todas as relações de natureza contratual que envolvam o trabalho humano, mas não pretendendo abranger o regime estatutário, já que a Justiça do Trabalho não está preparada conceitual e materialmente para assumir essa competência, correndo-se o risco de nova frustração de expectativas em relação ao que será decidido pela Câmara e pelo STF;

b) adoção imediata do critério de seleção de causas a serem apreciadas pelo TST, em recurso de revista e agravo de instrumento, com a regulamentação do art. 896-A da CLT, de modo a viabilizar o funcionamento da Corte, hoje comprometido pelo volume descomunal de recursos repetitivos, protelatórios e irrelevantes que lhe chegam diariamente para exame (600 processos por dia, 20% de empregados e 80% de empresas, que lucram com a demora, estimada atualmente em 5 anos no TST);

c) adoção mais abrangente do sistema da penhora *on-line* pelo Judiciário laboral, sem a resistência que lhe oferecem aqueles que lucram com o não-pagamento de suas dívidas laborais;

d) aprovação, pelo Congresso Nacional, da súmula vinculante para o TST e dos projetos de lei que agilizam, simplificam e reduzem os recursos no âmbito da Justiça do Trabalho.

Assim, espera-se que o ano de 2005 seja um marco na história da Justiça do Trabalho, fazendo dela uma *Justiça mais efetiva, célere e social*, como se desejou desde a sua integração ao Poder Judiciário, nos idos de 1946.