

I CONCURSO DE MONOGRAFIAS DA BIBLIOTECA DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 3ª REGIÃO – ESCOLA JUDICIAL

História da Justiça do Trabalho no Brasil: uma história de justiça

Evaristo Süssekind Vargas (pseudônimo)

Resumo: Esta monografia tem como tema a Justiça do Trabalho brasileira e seu objetivo é investigar a importância e os desafios desse órgão ao longo de 76 anos de sua história. O conteúdo foi dividido em três partes, sendo a primeira destinada ao exame do direito comparado; a segunda, à análise do desenvolvimento histórico e da atual estrutura; e a terceira, à reflexão acerca dos principais desafios. Para tanto, foi adotada linha de pesquisa jurídico-teórica, com abordagem conceitual, histórica e prática do tema, por meio do método de investigação hipotético-dedutivo e levantamento e análise de bibliografia, legislação e jurisprudência relativas ao tema.

Palavras-chave: Justiça do Trabalho brasileira. História, importância e desafios.

1 Introdução

A Escola Judicial do TRT da 3ª Região promove o I Concurso de Monografias de sua Biblioteca, cujo tema é a “Justiça do Trabalho – importância e desafios em 76 anos de história.”

O objeto geral deste trabalho é participar do aludido certame, apresentando os resultados de investigação científica sobre a importância e os desafios da Justiça do Trabalho no Brasil. Mais especificamente, a pesquisa envolveu o exame da Justiça do Trabalho no direito comparado (Capítulo 2), a análise do desenvolvimento histórico e da atual estrutura adotada no Brasil (Capítulo 3) e a reflexão acerca dos principais desafios que ainda estão por vir.

Para tanto, foi adotada linha de pesquisa jurídico-teórica, com abordagem conceitual, histórica e prática do tema, por meio do método de investigação hipotético-dedutivo e levantamento e análise de bibliografia, legislação e jurisprudência relativas ao tema.

2 Justiça do Trabalho no Direito Comparado

No sistema econômico capitalista, os meios de produção de bens e serviços pertencem à iniciativa privada. Mas a produção em si só é acessível ao capitalista, que o faz por meio da exploração e acumulação de recursos humanos, naturais, mecânicos e tecnológicos, os quais se oferecem a determinado custo.

Em se tratando de recursos que não sejam humanos, esse custo é o *preço*, ou seja, um valor que pode ser traduzido e trocado por dinheiro.

No caso do ser humano, no entanto, o custo não é um preço, pois a vida humana não pode ser objeto de propriedade e alienação, ao menos desde que as conquistas históricas puseram fim à escravidão. A filosofia de Kant há muito qualificou a dignidade como o valor do ser humano, pelo que, em vez de pagamento de preço, o acesso à mão-de-obra se faz por meio do pagamento de *contraprestação*, que consiste não só na remuneração pelo trabalho, mas também no fornecimento de condições de trabalho em patamares mínimos de proteção da personalidade do trabalhador. Por isso é que, além de salário, a contraprestação do ser humano deve abranger o cumprimento de obrigações voltadas ao bem-estar físico e mental do trabalhador.

Não é por outro motivo que a Declaração da Filadélfia (1944), que é um anexo da Convenção da OIT, proclamou que “o trabalho não é mercadoria” (artigo I, “a”).

E isso não equivale a se dizer que o trabalho é uma mercadoria regulada, tal qual ocorre com recursos naturais, como o carvão e outras *commodities*. A exata dimensão dessa declaração é justamente desconstituir o trabalho como mercadoria e pronunciá-lo como *valor*, de natureza imaterial, imune à lógica capitalista da apropriação dos meios e recursos de produção.

É certo que as muitas sociedades capitalistas adotam as mais variadas formas de regulamentar o trabalho humano. Também é certo que todas elas optam, de alguma forma e em alguma medida, pela proteção do *valor-trabalho*, sob pena de causar o colapso do próprio sistema, tal qual a experiência desvelou nos idos da primeira Revolução Industrial, em que a massa de trabalhadores desprotegidos não consumia, adoecia, custava caro ao Estado e emperrava o desenvolvimento econômico. É dizer, ainda que se observe o fenômeno estritamente sob o ponto de vista do capitalista, não é interessante a exploração desregulada do trabalho. Por isso mesmo, a proteção é mesmo um objetivo cogente.

Assim é que a experiência criou, primeiramente, o postulado econômico de proteção do valor do trabalho (v. g., na teoria econômica de Marx e Engels, de 1848), o qual posteriormente se tornou jurídico, desde a criação das primeiras normas de proteção do trabalho (como o Peel's Act Inglês, de 1802), passando pela consolidação de princípios (cite-se a Encíclica Rerum Novarum, de 1891), até a autonomia do Direito do Trabalho, alcançada com a sua constitucionalização (México em 1917 e Alemanha, em 1919) e institucionalização (criação da OIT, em 1919).

Nos regimes jurídicos democráticos, a tensão entre capital e trabalho motivou a intervenção do Estado por meio da regulação protetiva, em maior ou menor grau de intensidade, nas relações materiais. Mas não só nestas. Antes mesmo de o Estado intervir formalmente nas relações materiais, a preocupação inicial foi de conciliar os conflitos trabalhistas, que já surgiam aos montes, desde a primeira revolução industrial:

“[...] em 1906, Napoleão instituiu os ‘Conseils de Prud’hommes’ na cidade de Lyon, estendendo-os, três anos depois, a toda a França, com o que essa jurisdição profissional, composta de representantes de empregadores e trabalhadores e que até hoje funciona intensamente, precedeu à primeira lei trabalhista francesa, de 1841, atinente ao trabalho do menor, e às leis britânicas de 1833, 1844 e 1847, que dispuseram, respectivamente, sobre a higiene e inspeção nas oficinas, a idade mínima para o trabalho e a jornada de dez horas de trabalho. Ainda no mesmo século, iguais conselhos paritários foram instituídos na Alemanha, Bélgica, Itália, Noruega e Suíça, constituindo-se, assim, no embrião dos atuais tribunais do trabalho.” (SÜSSEKIND, 1999, p. 115).

As comissões paritárias estavam próximas do que hoje se conhece por arbitragem, do ponto de vista de constituírem meio alternativo à jurisdição. Todavia, diferentemente da arbitragem, não gozavam ainda da mesma força das decisões desta (que equivalem à da jurisdição), pelo que não impediram a judicialização dos conflitos. Para atender à demanda, a intervenção estatal na solução dos conflitos trabalhistas foi se intensificando, passo a passo, rumo a uma libertação do processo civil, para dar origem a um *processo do trabalho*, com regras, princípios e instituições próprios.

O processo do trabalho surgiu como um instrumento para intervir na desigualdade da relação processual. Independentemente do modelo adotado, seu desenvolvimento foi sempre estruturado em ferramentas de correção de desigualdade, como a facilitação do acesso à justiça, gratuidade, celeridade, informalidade, oralidade e simplicidade. Do ponto de vista do capitalista, essa eficácia e também a *independência* do órgão conciliador ou julgador eram necessárias, porque o mercado coloca as empresas em disputa, a qual só é viável com o cumprimento de regras iguais para todos. Em outras palavras, a segurança jurídica é essencial

para o capitalista se proteger da concorrência desleal. Com a globalização, a independência do órgão conciliador ou julgador e sua capacidade de gerar segurança jurídica passaram a ser uma questão mundial.

De conseguinte, o tema foi elevado ao Direito Internacional. Em 1962, a Organização Internacional do Trabalho – OIT recomendou que os estados membros adotassem medidas para dar tratamento adequado às reclamações trabalhistas, inicialmente dentro da própria empresa e, em caso de insucesso, garantindo o acesso a procedimentos previstos em normas coletivas, arbitragem, tribunais do trabalho ou em qualquer outro procedimento apropriado, levando em conta as condições nacionais (art. 17 da Recomendação nº 130).

Além disso, como destaca SÜSSEKIND (1999, p. 117), a Convenção nº 158, sobre a terminação da relação do trabalho por iniciativa do empregador, estabeleceu que a reclamação deveria ser decidida por um “organismo neutro, como um tribunal, um tribunal do trabalho, uma junta de arbitragem ou um árbitro” (art. 8º, 1).

SÜSSEKIND (1999, p. 118-119) também lembra que o tema foi objeto da 4ª Conferência dos Estados da América Membros da OIT, que proclamou a necessidade de criar tribunais do trabalho especializados:

“Relativamente aos tribunais do trabalho, geralmente instituídos para solução dos litígios individuais e dos coletivos de direito, a 4ª Conferência dos Estados da América Membros da OIT (Montevideu, 1949) aprovou resolução da qual destacamos as seguintes disposições:

- a) os tribunais do trabalho deveriam ter caráter permanente, funcionando com inteira independência em relação ao Poder Executivo (item 2);
- b) os tribunais colegiados, constituídos à base de representação de interesses, deveriam ter representantes de empregados e de trabalhadores (item 4);
- c) sempre que possível, deveriam ser criados tribunais superiores do trabalho para os recursos das decisões de primeira instância (item 7);
- d) os tribunais do trabalho deveriam ser privativamente competentes para conhecer dos conflitos relativos à interpretação ou aplicação dos contratos individuais do trabalho, das convenções ou contratos coletivos e da legislação social (item 8);
- e) os tribunais do trabalho não deveriam conhecer de conflito sobre a interpretação ou aplicação de convenções ou contratos coletivos que estipulem procedimentos especiais para solucionar as controvérsias, salvo se os procedimentos não tiverem caráter final (item 9);
- f) os tribunais do trabalho deveriam esforçar-se para solucionar os conflitos jurídicos do trabalho por mediação e conciliação, antes de decidi-los por sentença ou acórdão (item 10);
- g) deveriam simplificar-se ao máximo as formalidades do processo e adotar-se medidas para acelerar sua tramitação. As regras do processo comum não deveriam aplicar-se aos tribunais do trabalho, salvo quando compatíveis com as normas destes e a natureza especial, simples e expedita dos seus procedimentos, devendo, em todos os casos, assegurar-se o direito de defesa (item 14);
- h) os serviços dos tribunais do trabalho deveriam ser gratuitos (item 18);
- i) os trabalhadores deveriam ser protegidos contra qualquer ato de discriminação no emprego tendentes a impedir-lhes que recorram aos tribunais do trabalho, prestem depoimentos como testemunhas ou peritos e, ainda, que integrem, como membros, esses tribunais (item 19);

j) devem criar-se organismos especiais de assistência judicial para a prestação de serviços gratuitos aos interessados perante os tribunais do trabalho (item 20).”

A Convenção Americana de Direitos Humanos (1969), por sua vez, declarou garantias judiciais, entre as quais mencionou, de forma expressa, a necessidade de que, na seara trabalhista, o Juiz ou Tribunal seja independente, imparcial e natural (art. 8º, 1).

Essa perspectiva da necessidade de criação de tribunais do trabalho foi incorporada pela maioria dos países membros da OIT, observando o modo de ser de cada sistema jurídico. O exame da concretização dessa teoria é o tema do tópico seguinte.

2.1 Considerações sobre o Direito Comparado e critérios para comparação do Direito

A Ciência do Direito é do tipo hermenêutico e, por força disso, não possui postulados universais e imutáveis, porquanto a verdade que investiga não é estável. A “verdade”, no Direito, é o que o argumento convence que é, de maneira que todo postulando científico vive, até que seus alicerces sejam substituídos por novos fundamentos (HABERMAS, 1997).

Essa característica faz do Direito um objeto de complexa comparação, porque a sua própria concepção é volátil, varia conforme o sistema jurídico adotado pelo Estado e ainda depende da interpretação que cada sociedade faz do seu próprio Direito.

Por isso é que a análise comparativa de “verdades” jurídicas exige, *a priori*, a compreensão de determinadas questões, ao que chamamos de considerações prévias,¹ e o estabelecimento de critérios, a fim de possibilitar a separação de cada objeto a ser comparado.²

2.1.1 Considerações prévias

As considerações que ora são apresentadas têm o propósito de esclarecer os limites do Direito Comparado. Para nós, eles se assemelham muito ao estudo de uma língua estrangeira. A não ser que o estudante fixe residência, ainda jovem, em outro país, é natural

¹ Essas considerações não serão examinadas minuciosamente, apenas servem de esclarecimento quanto aos limites da pesquisa.

² De outra face, os critérios servirão de baliza para a análise da comparação dos sistemas jurídicos.

que seu poder de compreensão e comunicação no novo idioma tenha sempre ruídos, como ocorre com o sotaque. Além disso, o estudo aprofundado da língua estrangeira, em algum momento, vai levar o estudante à conclusão de que as línguas são efetivamente diferentes e é preciso lidar com isso: parar de *traduzir* mentalmente e passar a *pensar* no novo idioma.

O Direito Comparado fornece uma “tradução” do direito estrangeiro, mas não é ferramenta para “pensar” nele. A profunda compreensão de um direito estrangeiro envolve questões tão complexas, que somente o estudo específico e intenso poderia gerar os frutos desejados. Por isso é que, o presente trabalho, assim como qualquer outro calcado no direito comparado, não tem o objetivo de fornecer subsídios de habilitação para atuação, mas apenas tem por fim estabelecer bases para traduzir o tema “tribunais do trabalho”, de modo a permitir conhecer como ele é tratado *lato sensu* no direito estrangeiro.

Avançando nas considerações e ainda fazendo uso da metáfora do idioma estrangeiro, é preciso acrescentar a advertência de que a estrutura da língua e o vocabulário podem simplesmente não encontrar correspondência com o idioma de origem. No âmbito do Direito, isso equivale à comparação de sistemas jurídicos.

Segundo DAVID (1998), no mundo ocidental, os dois maiores sistemas (ou “famílias”) são o da “common law” e o da “civil law”.

A “common law” é um sistema jurídico que está presente principalmente nos países colonizados pelos Britânicos. Sua característica mais marcante³ é a de que a principal fonte do Direito é a jurisprudência (SOARES, 1997, p. 172), assim considerada como o conjunto de decisões judiciais acerca da interpretação de casos concretos, com base em argumentos que podem derivar ou não da lei formal. Em outras palavras, é possível que a solução para um caso concreto seja simplesmente criada pelo julgador, com base na releitura de julgados, sem a necessidade de argumentar com base na lei formal.

Já a “civil law” consiste no sistema jurídico que elege a lei (em sentido formal, escrita e produzida pelo Poder Legislativo) como a principal fonte do Direito, deixando para a jurisprudência um papel argumentativo e interpretativo, também muito relevante, mas incapaz de criar o Direito.

É bem verdade que a separação dos sistemas não é absoluta. Há sistemas híbridos (como o canadense, por exemplo) e outros, se não híbridos ainda, com intensa influência mútua, como é o caso do Brasil, que, desde o advento do Código de Processo Civil – CPC, de

³ Em verdade o conceito de “common law” é mais complexo, porque se inter-relaciona, mas não se confunde, por exemplo, com a “Equity Law” e o “Statutelaw”. Como o objeto deste trabalho não é o estudo aprofundado desse tema, recomenda-se aos interessados a leitura de da pesquisa feita por Guido Fernando Silva Soares (SOARES, 1997).

2015, passou a adotar o sistema de precedentes judiciais vinculantes, típico da “common law”.

Todavia, por vezes, a comparação dos tribunais do trabalho será afetada pela diferença entre os sistemas. Como exemplo, por vezes a estrutura de uma corte laboral não está prevista em lei em países da “common law”; noutras ocasiões, a lei que organiza os tribunais do trabalho, em países da “civil law”, pode não corresponder exatamente ao que ocorre na prática. Cite-se o exemplo brasileiro, em que o texto em vigor da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT ainda faz referência às extintas Juntas de Conciliação e Julgamento, sem revogação formal.

Além disso, dentro da mesma “família”, é possível que o sistema se comporte de maneira diferente, a depender da forma de organização do Estado. Por exemplo, no Brasil, país pertencente à família da “civil law”, a jurisdição é unificada, não havendo o chamado contencioso administrativo, porque a lei não pode excluir da apreciação do Poder Judiciário nenhuma lesão ou ameaça a direito (art. 5º, XXXV, da CF), ainda que decidida administrativamente. Já na França, também pertencente à mesma família, a jurisdição é dividida entre o Poder Judiciário e o Poder Executivo, este com competência para julgar as questões administrativas (entre as quais estão incluídas as relações de trabalho), aquele com competência residual. Assim, levando em conta o contencioso administrativo francês, é possível dizer que lá também há Justiça do Trabalho.

Outra importante consideração a ser feita é a de como a cultura de cada país afeta o modo de ser do Direito. É mesmo possível que duas leis idênticas, mas adotadas em culturas diferentes, possam, na prática, resultar em “direitos” completamente distintos. Nessa senda, ao proceder à comparação dos tribunais do trabalho, é preciso levar em conta que, em algumas sociedades, como a japonesa, por exemplo, a tradição do povo é de evitar a judicialização dos conflitos, o que leva ao baixo uso do método da jurisdição, em todas as áreas do Direito. Essa característica permite aos japoneses organizarem um sistema unitário de Cortes (HALEY, 1998), dispensando a criação de órgãos específicos de julgamento de conflitos trabalhistas. Mas isso não significa, de alguma forma, que esses conflitos gozem de proteção especial, por exemplo, por meio de procedimentos específicos, o que, para os japoneses, poderia ser muito bem considerado como a Justiça do Trabalho japonesa, muito embora, aos nossos olhos, a perspectiva não seja a mesma.

Essa questão cultural é muito relevante na determinação do uso efetivo dos chamados meios de Resolução Alternativa de Litígios – RAL. A exemplo do que faz a França, compartilhando as jurisdições Judicial e Administrativa, há países que têm a tradição de

resolver determinados conflitos de forma extrajudicial, mas atribuindo peso similar ao da jurisdição. Exemplo disso é o Canadá, cujas as questões trabalhistas são julgadas por órgãos extrajudiciais (arbitragem privada), como é o caso do Conselho Nacional de Relações do Trabalho, cujas decisões fazem coisa julgada. (EÇA, 2012, p. 41-43).

Já no Brasil, como se sabe, a tradição é de que a própria solução alternativa dos conflitos fique dentro da jurisdição, como etapa complementar, situada na conciliação. Embora já exista o processo, em verdade, grande parte dos casos é resolvida de forma autocompositiva, atuando o Juiz apenas na condição efetiva de mediador ou conciliador. A prova de que essa é uma questão cultural é o fato de que a tentativa de alterar essa realidade apenas por força de lei não gerou bons resultados, haja vista a criação das Comissões de Conciliação Prévia – CPP, no âmbito dos sindicatos e das empresas, que simplesmente não vingou, enquanto os centros de conciliação (Resolução nº 125 do CNJ), instalados no âmbito dos tribunais, é um grande sucesso.

Há ainda a questão das normas nacionais de organização judiciária, que também afetam sensivelmente a compreensão do tema relativo aos tribunais do trabalho. Nos estados federados, por exemplo, é possível que a competência legislativa trabalhista seja compartilhada com os estados-membros, como ocorre com os Estados Unidos da América. Na Argentina, a própria legislação processual trabalhista é dividida, de maneira que cada Província pode ter seu próprio código de processo do trabalho. Em outros países, como o Brasil, apesar de federado, a competência sobre direito e processo do trabalho é privativa da União, todavia, isso não impede que a Justiça comum possa atuar onde não houver Justiça do Trabalho (art. 668 da CLT).

O tamanho do ordenamento jurídico trabalhista e a largura da competência do órgão julgador também são questões que podem dificultar a comparação entre os sistemas. O caso do México é emblemático: há um Tribunal do Trabalho para julgar as demandas de servidores públicos e outro, totalmente independente, para conhecer das lides privadas. Já na Espanha, as causas trabalhistas são julgadas pela Justiça comum, mas existem órgãos especializados, cuja competência é maior que o próprio Direito do Trabalho, pois envolve também as questões previdenciárias. No Brasil, como se sabe, a competência da Justiça do Trabalho abrange todas as relações de trabalho, mas deixa de fora os servidores públicos estatutários e também as ações penais.

Já o número de tribunais e instâncias está diretamente ligado ao tamanho territorial do Estado, bem como à forma federativa. Nos Estados federados e de grande dimensão processual, a tendência é haver três instâncias, sendo a mais alta destinada à uniformização da

jurisprudência (FERRARI; NASCIMENTO; MARTINS FILHO, 2002, p. 191). Assim é que o fato de possuir apenas uma instância, “*per si*”, não necessariamente significa desprestígio da especialização, pois o fato pode estar mais ligado à realidade do Estado, o que inclui até mesmo a questão orçamentária, naturalmente.

Feitas essas considerações, é preciso eleger critérios para comparação, que nada mais são que instrumentos de limitação da pesquisa, a fim de garantir uma boa “tradução” do Direito estrangeiro.

2.1.2 Critérios para comparação

No que tange ao direito objeto de comparação, optou-se por examinar apenas o dos estados-membros da OIT, porque o simples fato de estarem filiados pressupõe que haja algum grau de intervencionismo estatal nas relações de trabalho, condição “*sine qua non*” para investigar o modo como os conflitos do trabalho são resolvidos. Entre os estados-membros, foram selecionados apenas os de maior pujança econômica e, ainda assim, os que disponibilizam informações sobre o funcionamento de seu sistema de solução de conflitos. A uma, pelas limitações de tempo e espaço aos quais esta pesquisa está submetida; a duas, porque seria inócua, ou pouco útil e sem caráter científico a tentativa de obter informações de países que não as disponibilizam de modo oficial.

A pesquisa também levou em conta a representação de todos os continentes.

Outro critério observado foi a restrição da pesquisa aos conflitos individuais do trabalho, porque somente nestes há desequilíbrio presumido e de fato, demandando, assim, a intervenção do Estado. Ficam de fora, portanto, desse exame os conflitos coletivos.⁴

Quanto aos critérios mais específicos, relativamente ao objeto de investigação, partimos das bases fixadas por BURGESS, CORBY e LATREILLE (2017), pesquisadores da Universidades de Greenwich e de Prifysgol Abertawe. Eles selecionaram seis critérios para identificar e agrupar as espécies de Cortes Laborais no mundo, quais sejam: a) como as demandas são julgadas; b) modo de seleção dos membros; c) se o membro leigo é um mediador ou um juiz (com poder de decisão); d) se o membro qualificado é um mediador ou um juiz; e) se o órgão julgador está separado da estrutura ordinária dos tribunais, em relação a

⁴ Finlândia e Noruega, por exemplo, possuem Justiça do Trabalho apenas para dissídios coletivos.

todos os níveis, inclusive às instâncias recursais; f) se, em grau recursal, os membros leigos são conselheiros ou juízes.

Nesse trabalho, interessa saber apenas da organização externa dos Tribunais, de maneira que serão adotados apenas os critérios “a” e “e”.

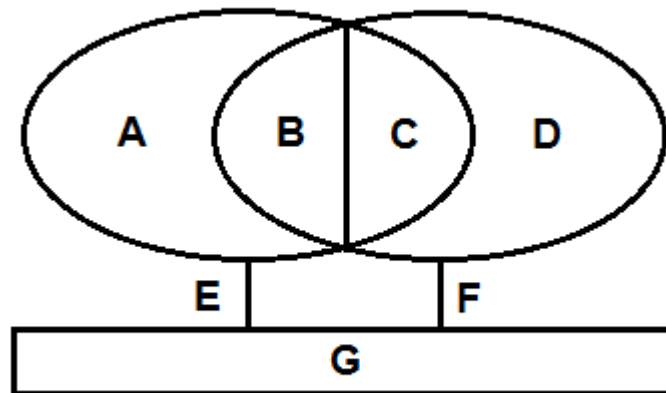
No que tange ao citado critério “e”, vale dizer que é importante levar em conta as espécies de meios de solução de conflitos, os quais podem ser autocompositivos (mediação e arbitragem) e heterocompositivos (arbitragem e jurisdição). Na espécie, optou-se pela investigação apenas em relação aos meios oficiais de resolução dos conflitos, que podem ou não estar vinculados ao Poder Judiciário, mas desde que suas decisões tenham eficácia cogente. Já os meios autocompositivos não formaram um grupo específico, porque, em verdade, eles podem estar presentes nos meios heterocompositivos, tal qual ocorre no Brasil, em que a conciliação é possível em qualquer momento do processo judicial (art. 764 da CLT).

De posse desses critérios, foi possível agrupar as mais variadas formas de solução dos conflitos trabalhistas: a) tribunal do trabalho, com estrutura independente, como órgão com competência jurisdicional e atuação autônoma, esteja ou não vinculado ao Poder Judiciário; b) tribunal do trabalho, com estrutura parcialmente independente (geralmente a 1ª instância), como órgão com competência jurisdicional e atuação autônoma, esteja ou não vinculado ao Poder Judiciário; c) corte de justiça comum, integrada ao Poder Judiciário, mas com adoção de um sistema especial para relações de trabalho, que tanto pode ser um procedimento ou simplesmente um órgão especializado (como varas, juizados, seções, câmaras e conselhos); d) corte de justiça comum, sem qualquer diferença no tratamento dos dissídios trabalhistas e civis; e) arbitragem, estatal⁵ ou privada, desvinculada do Poder Judiciário, com atuação autônoma, mas com possibilidade de revisão da decisão por um tribunal do trabalho; f) arbitragem, estatal ou privada, desvinculada do Poder Judiciário, com atuação autônoma, mas com possibilidade de revisão da decisão por uma corte de justiça comum; g) arbitragem, estatal ou privada, com decisão com eficácia cogente, sem possibilidade de revisão por tribunal do trabalho ou corte judicial comum, podendo ou não ser executada perante o Poder Judiciário.

Esses grupos estão representados na figura abaixo:

⁵ Um exemplo de arbitragem estatal é a realizada pelo Ministério do Trabalho do país, ou por órgão equivalente.

Figura 1. Sistemas de resolução de conflitos trabalhistas



Esses grupos podem, ainda, formar três outros: a) estados em que há Justiça do Trabalho: grupos “A”, “B” e “E”; b) estados em que há órgão equivalente à Justiça do Trabalho: grupos “C”, “G” e “F”; c) estados em que não há Justiça do Trabalho: grupo “D”.

2.2 Notas sobre os principais sistemas de Cortes Laborais no mundo

A seguir, serão apresentados, em forma de tabela, os resultados relativos ao enquadramento das Cortes Laborais pelo mundo, com base nos critérios apresentados no item anterior.

Na tabela abaixo, as letras correspondem à figura 1, apresentada no tópico 2.1.2. Pode haver a marcação de mais uma letra, tendo em vista que o estado pode adotar mais de uma forma de solução dos conflitos. Todavia, sempre que possível, priorizou-se o registro de apenas uma letra, sempre que alguma característica se mostrar mais marcante.⁶

O conteúdo está apresentado por país, observando ordem alfabética. Com inclusão do Brasil, a pesquisa abrange 40 países, alcançando todos os continentes.

Foram feitas apenas referências bibliográficas. Entretanto, a pesquisa não se limitou a essas fontes, principalmente porque a legislação dos países é dinâmica. Por isso, em relação a todos os países, foram feitas consultas nos sites dos respectivos órgãos, a fim de confirmar as

⁶ Veja-se, por exemplo, o caso do Brasil, em que a Justiça comum pode julgar causas trabalhistas, em primeira instância, onde não houver Justiça do Trabalho (art. 668 da CLT). Todavia, essa característica não é suficientemente marcante, a ponto de considerar que a Justiça comum também julga causas trabalhistas.

informações levantadas. Os sites de mais difícil acesso foram todos relacionados nas referências bibliográficas constantes do final do texto.

Considera-se existente a Justiça do Trabalho nos países qualificados com as letras “A”, “B” e “E”, porque tais situações revelam a existência de ao menos um órgão jurisdicional especializado, independente da Justiça comum e da antecedência de procedimento arbitral (público ou privado), para julgar as demandas trabalhistas individuais. Todavia, os dados foram apresentados de forma separada, a fim de que cada leitor possa também formar sua própria convicção.

Tabela 1: Notas sobre os principais sistemas de Cortes Laborais no mundo

| País | Letra | Comentários |
|----------------------|-------|---|
| África do Sul | A | Na África do Sul, a Justiça do Trabalho está organizada em duas instâncias, sendo a primeira exercida pela “Labour Court” e, a segunda, pela “Labour Appeal Court”, como órgãos independentes do Poder Judiciário. |
| Alemanha | A | A Alemanha criou os primeiros Tribunais Industriais em 1926(FERRARI; NASCIMENTO; MARTINS FILHO, 2002, p. 186) e manteve a tradição de possuir um órgão do Poder Judiciário especializado no julgamento de causas trabalhistas. O país é uma federação, nos termos da Constituição de 1949, o que influencia na organização de seu sistema judicial. A Justiça do Trabalho alemã é autônoma em relação à Justiça comum (EÇA; TOLEDO FILHO; 2009, p. 12) e está estruturada em três instâncias, com Tribunais do Trabalho (“ <i>Arbeitsgericht</i> ”) na primeira, Tribunais Estaduais (“ <i>Landesarbeitsgericht</i> ”), na segunda, e o Tribunal Federal do Trabalho (“ <i>Bundesarbeitsgericht</i> ”), na terceira. |
| Argentina | A | Na Argentina, a Justiça Nacional do Trabalho “é exercida pelos juízes nacionais de primeira instância (tribunal unipessoal) e pela Câmara Nacional de Apelações do Trabalho (tribunal colegiado, dividido em salas de três membros cada uma), ou seja, há dupla instância.” (EÇA; TOLEDO FILHO; 2009, p. 28). A Lei nº 18.345, aprovada pelo Decreto 106/98, dispõe sobre a “ <i>Organizacion y Procedimiento de la Justicia Nacional Del Trabajo.</i> ” Nos termos do art. 20, a competência material da Justiça do Trabalho argentina abrange todas as relações de trabalho, inclusive as mantidas entre o Estado e seus servidores, individuais e coletivas. Não obstante, cada província tem sua própria lei processual (EÇA, 2012, p. 20). |
| Austrália | B | A grande maioria das demandas trabalhistas australianas é resolvida por órgãos públicos, porque sua eficiência fez com que os privados ficassem desprestigiados. (EBISUI; COONEY; FENWICK, 2016, p. 41). As leis trabalhistas e de processo do trabalho podem ser federais, estaduais e territoriais, além decorrerem de precedentes do sistema da “common law”. A Justiça do Trabalho tem uma etapa pré-judicial, exercida pelo “Fair WorkComission” - FWC, formado por especialistas em matéria laboral. Caso a demanda não seja resolvida, é possível prosseguir no julgamento da causa no “Federal Circuit Court” (Justiça comum). Na prática, o FWC funciona como uma Corte Laboral de 1ª instância. |
| Áustria | B e D | As causas trabalhistas na Áustria são julgadas pela Justiça comum (Tribunais Regionais). No entanto, a Capital, Viena, é exceção, pois possui um Tribunal do Trabalho e Assuntos Sociais, cujos recursos são julgados pelo Tribunal Regional Superior (EÇA, 2012, p. p. 30-31). |
| Bélgica | A | A Justiça do Trabalho belga é composta de duas instâncias, sendo a primeira exercida pelo Tribunal do Trabalho e a segunda, pela Corte do Trabalho. A competência abrange, além das relações entre empregados e empregadores, as questões sobre seguridade social (art. 578 do Código Judiciário de 1967). |
| Brasil | A | A organização será vista em capítulo próprio. |

| | | |
|--------------------|---|--|
| Canadá | G | No <i>Canadá</i> , as questões trabalhistas são julgadas por órgãos extrajudiciais (arbitragem privada), como é o caso do Conselho Nacional de Relações do Trabalho, cujas decisões fazem coisa julgada. (EÇA, 2012, p. 41-43). Não há lei de procedimento e a legislação de direito material é bem diversificada, tendo em vista que as Províncias possuem competência legislativa em matéria trabalhista. Há também acordos coletivos com cláusulas que proíbem o empregado de acionar a Justiça comum, fixando a competência exclusiva de comissões sindicais ou arbitrais (EBISUI; COONEY; FENWICK, 2016, p. 87). Além disso, os processos judiciais na Justiça comum são caros, mais morosos e tratam a matéria trabalhista sem regras especiais, o que desestimula o ajuizamento de ações. |
| Chile | A | O Chile possui " <i>Juzgados de Letras del Trabajo y de Cobranza Laboral y Previsional</i> ", órgãos que compõem os " <i>Tribunales Laborales</i> " que, por sua vez, integram o Poder Judiciário chileno, por força da Lei nº 20.022/05, que modificou o Código de Organização dos Tribunais. O Código do Trabalho chileno, a exemplo de nossa CLT, rege tanto as relações materiais quanto as processuais do trabalho. As normas relativas ao Direito Processual do Trabalho chileno estão dispostas no Livro V do Código do Trabalho, cujo art. 420 estabelece a competência material, para julgar causas decorrentes das relações individuais e coletivas do trabalho, bem como questões de seguridade social. |
| China | G | Possui um sistema de mediação e arbitragem que, muito embora seja privado, é custeado integralmente pelo Estado. Em 2009, ingressaram nas cortes arbitrais 964.000 casos. As causas trabalhistas só podem ser apreciadas pelo Judiciário (o qual ainda está em fase de desenvolvimento), quando a sentença arbitral for de improcedência. (EÇA, 2012, p. 67-69). |
| Colômbia | C | Na Colômbia, as causas trabalhistas são julgadas pela Justiça comum (FERRARI; NASCIMENTO; MARTINS FILHO, 2002, p. 188), que dispõe de órgãos especializados, que são: a " <i>Sala de Casación Laboral</i> ", na Corte Suprema de Justiça; as " <i>Salas de lo Laboral</i> ", nos Tribunais Superiores de Distrito Judicial; e, em primeira instância, os Juizados de Circuito Trabalhista e os Juizes Cíveis do Circuito. (EÇA, 2012, p. 81). O Processo do Trabalho é regido pelo Código de Processo do Trabalho (Decreto-Lei nº 2.158/48). |
| Costa Rica | A | A Justiça do Trabalho da Costa Rica possui duas instâncias, sendo a primeira a cargo dos " <i>Juzgados Del trabajo</i> " e a segunda, por conta do " <i>Tribunal Del Trabajo</i> ". As decisões da Justiça do Trabalho podem ser revistas pela " <i>Sala Segunda de la Corte</i> " (REYNAUD, 2011, p. 99). |
| El Salvador | C | As causas trabalhistas são julgadas pela Justiça comum, que possui órgãos especializados, quais sejam o " <i>Juzgado de lo Laboral</i> " (1ª instância) e a " <i>Camara de lo Laboral</i> " (2ª instância). |
| Equador | D | As demandas trabalhistas no Equador ficam a cargo da Justiça comum, que segue regras procedimentais especiais estabelecidas pelo " <i>Codigo Del Trabajo</i> " (art. 574 e seguintes). |
| Espanha | C | Na Espanha, foram criados Tribunais Industriais em 1926 (FERRARI; NASCIMENTO; MARTINS FILHO, 2002, p. 186). Em 1940, no entanto, as relações trabalhistas e previdenciárias passaram a ser julgadas por varas e câmaras especializadas da Justiça comum (" <i>Fuero Del Trabajo</i> "). Destarte, a jurisdição, embora uma, comporta divisões em razão da matéria. A organização judiciária trabalhista na Espanha possui setores especializados nas quatro instâncias do Poder Judiciário: Juizado Social (1ª instância), Câmaras Sociais (2ª instância), Câmara Social (3ª instância) da Audiência Nacional e Câmara Social do Tribunal Supremo (4ª instância). |
| EUA | F | Nos EUA, as causas são prioritariamente submetidas a um procedimento administrativo que tramita perante o " <i>National Labor Relations Board</i> ", que é uma agência federal independente de proteção dos direitos dos empregados privados. Se houver recusa do condenado em cumprir a sentença, ela é executada pelo Tribunal Federal mais próximo. (EÇA, 2012, p. 115-116). Além disso, o sistema arbitral privado e a Justiça comum também podem ser utilizados. Vale ressaltar que os Estados membros podem criar departamentos estaduais semelhantes, para fazer cumprir as leis trabalhistas estaduais. |
| Estônia | F | Os " <i>Labour Dispute Committees</i> " são órgãos arbitrais tripartites, que constituem alternativa à Justiça comum e são muito utilizados. |

| | | |
|----------------------|---|---|
| Finlândia | D | A Finlândia tem organizada a Justiça do Trabalho apenas para dissídios coletivos. (ESSENBERG, 1986). Os dissídios individuais são julgados pela Justiça comum. |
| França | B | Na França, em 1806, foram criados os “ <i>Conseils de Prud’hommes</i> ”. Eles se tornaram órgão jurisdicional em 1905, todavia, vinculados à Justiça Administrativa, permanecendo como tal desde então. É que a França adota um modelo dual de jurisdição, de maneira que as decisões do Conselho também possuem força de decisão judicial. De outra face, a jurisdição trabalhista não goza de plena autonomia, porque os recursos das decisões do Conselho são julgados, em regra, pelos Tribunais civis. Na França, há um Código do Trabalho (“ <i>Codedutravail</i> ”), o qual contém normas de direito material e processual do trabalho. |
| Guatemala | A | A jurisdição trabalhista fica a cargo dos “ <i>Tribunales de Trabajo y Previsión Social</i> ”, que estão organizados em duas instâncias (art. 284 do Código do Trabalho). |
| Honduras | A | Em Honduras, as causas trabalhistas são julgadas pela Justiça do Trabalho (art. 666 do Código do Trabalho), que possui órgãos especializados de primeira (“ <i>Juzgados de Letras de Trabajo</i> ”) e segunda instância (“ <i>Cortes de Apelaciones Del Trabajo</i> ”). |
| Irlanda | B | A Irlanda possui Justiça do Trabalho de 1ª instância, com formação tripartite. |
| Islândia | B | A Justiça do Trabalho da Islândia possui uma única instância. (ESSENBERG, 1986). |
| Itália | C | Na Itália, em 1893, foram criados os “ <i>Probiviri</i> ” (<i>árbitros</i>), pequenas juntas arbitrais compostas por representantes dos empregados e dos empregadores. Posteriormente, foi criada a magistratura trabalhista (1925), que passou a integrar o Poder Judiciário em 1927, pela “ <i>Carta Del Lavoro</i> ”. Entretanto, a magistratura do trabalho acabou sendo abolida e, a partir de então, as causas trabalhistas passaram a ser julgadas pela Justiça comum, com rito especial (art. 409 e seguintes do Código de Processo Civil), situação que perdura até os dias atuais. Não obstante, a Justiça comum foi dividida, havendo órgão de 1ª instância especializado no julgamento de causas trabalhistas, chamado “ <i>Giudice del Lavoro</i> ”. |
| Japão | C | O Japão tem sistemas judicial e administrativo no governo, para resolver demandas trabalhistas. No primeiro, as ações são julgadas pela Justiça comum e, no segundo, por órgãos públicos e privados de conciliação. Em 2004, no entanto, foi criado um procedimento especial, de maneira que, desde então, as causas trabalhistas passaram a ter um tratamento especial, notoriamente mais célere. (EBISUI; COONEY; FENWICK, 2016, p. 168). |
| México | A | No México, as “ <i>Juntas de Conciliación y Arbitraje</i> ”, que podem ser federais ou locais, possuem competência para julgar os dissídios individuais privados, ao passo que o “ <i>Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje</i> ” julga os dissídios dos empregados do Estado. Ambos são autônomos e independentes. |
| Nicarágua | A | A Justiça do Trabalho na Nicarágua também está organizada em duas instâncias, que são “ <i>Los Juzgados de Distritos Del Trabajo</i> ” e o “ <i>Tribunal Nacional Laboral de Apelaciones</i> .” O Ministério do Trabalho também pode realizar conciliações, mas o procedimento é facultativo (REYNAUD, 2011, p. 295). |
| Noruega | D | A Noruega tem organizada a Justiça do Trabalho apenas para dissídios coletivos. (ESSENBERG, 1986). Os dissídios individuais são julgados pela Justiça comum. |
| Nova Zelândia | B | A Nova Zelândia possui Justiça do Trabalho de instância única. (BURGESS, CORBY e LATREILLE, 2017). |
| Países Baixos | F | Nos Países Baixos, é possível optar pela Justiça comum ou por um procedimento administrativo (público), cuja comissão é tripartite. |
| Panamá | A | Nos termos da Lei nº 59/2001, a jurisdição laboral do Panamá está organizada em duas instâncias: “ <i>Juzgados Seccionales de Trabajo</i> ” e “ <i>Tribunales Superiores de Trabajo</i> ”. |
| Paraguai | C | No Paraguai, as causas trabalhistas são julgadas por órgãos especiais da Justiça comum, que são os Juizados do Trabalho (1ª instância) e Tribunais do Trabalho (2ª instância), com aplicação de procedimento próprio definido pela “ <i>Leyprocesal laboral</i> ,” que prima pela conciliação e celeridade. (EÇA, 2012, p. 30-31). |

| | | |
|------------------------|-------|--|
| Peru | A | A Lei Processual Trabalhista (Lei nº 29.497/10) estabelece os órgãos da Justiça do Trabalho peruana: Sala de Direito Constitucional e Social; Salas Laborais; Juizados Especializados de Trabalho e Juizados de Paz Letrados. |
| Portugal | C | Muito embora possua um Código de Processo Laboral (2000), Portugal ainda não estruturou uma Justiça especializada para as causas trabalhistas, as quais são julgadas pela Justiça comum (EÇA, 2012, p. p. 233), que dispõe de órgãos especializados Lei n.º 62/2013, de 26 de agosto (Lei da Organização do Sistema Judiciário). |
| Reino Unido | A | Inglaterra, Escócia, País de Gales e Irlanda do Norte formam o Reino Unido, muito embora cada qual conserve independência como país. Lá também existe Justiça do Trabalho, como órgão do Poder Judiciário, inicialmente chamada de “ <i>Industrial Tribunals</i> ”, pelo “ <i>Industrial Training Act 1964</i> ”, e depois de “ <i>Employment Tribunal</i> ”, por força do “ <i>Employment Rights Act 1998</i> ”, esta a norma mais completa do Direito do Trabalho britânico. O Processo do Trabalho, por sua vez, é regido pelas disposições do “ <i>Employment Tribunals Rules of Procedure 2013</i> ”. Os recursos são julgados pelo “ <i>Employment Appeal Tribunal</i> ”, de maneira que a Justiça do Trabalho Britânica está organizada em duas instâncias. |
| Rep. Dominicana | A | A República Dominicana possui Justiça do Trabalho, organizada em duas instâncias, que são os “ <i>Juzgados de Trabajo</i> ” e as “ <i>Cortes de Apelación</i> ”. |
| Suécia | B | A Suécia possui Justiça do Trabalho, com juízes específicos para dissídios individuais e coletivos. (BURGESS, CORBY e LATREILLE, 2017). |
| Suíça | B | Na Suíça, há apenas Tribunais do Trabalho de 1ª instância. (ESSENBERG, 1986). |
| Uruguai | C e F | A conciliação dos conflitos individuais entre empregados e empregadores uruguayos é feita pelo Centro de Negociação de Conflitos Individuais do Trabalho, em Montevideu, ou pela Oficina de Trabalho, dependente do Ministério do Trabalho e Seguridade Social, no interior, cujo procedimento é regido pela Lei nº 18.572/09, com as modificações da Lei nº 18.847/11. Os acordos são executados perante a Justiça comum, que possui órgãos especializados para homologá-los e também para julgar as causas trabalhistas inconciliáveis, quais sejam, os “ <i>Juzgados Letrados Del Trabajo de Montevideo</i> ” e os “ <i>Juzgados Letrados de Primera Instancia</i> ”, no interior. |
| Venezuela | A | A Lei Orgânica do Trabalho, de 1990, organizou a Justiça do Trabalho da Venezuela em dois níveis, sendo o primeiro a instância conciliatória, que fica a cargo dos “ <i>Tribunales de Sustanciación, Mediación y Ejecución</i> .” O segundo nível é a instância judicial, que é composta pelos “ <i>Tribunales de Juicio</i> ” (primeira instância) e pelos “ <i>Tribunales Superiores del Trabajo</i> ” (segunda instância). O Tribunal Supremo de Justiça, por sua vez, possui um órgão especial para julgamento dos recursos trabalhistas, que é a Sala Social. (EÇA, 2012, p. 243). |

Pelos dados apresentados, é possível concluir que a Justiça do Trabalho está presente na maior parte dos países pesquisados (24, no total), o que evidencia a tendência mundial em instituir órgãos jurisdicionais especializados para julgar as causas trabalhistas.

3. Justiça do Trabalho no Brasil

3.1 Histórico

A instituição da Justiça do Trabalho no Brasil passou por cinco fases (LIMA, 2015, 47), cujos divisores são momentos históricos responsáveis pela alteração dos paradigmas dessa instituição.

A primeira fase refere-se ao *período anterior à institucionalização*. No Brasil, não havia órgão especial destinado a compor os conflitos decorrentes das relações de trabalho, até 1907, quando o Decreto nº 1.637/07⁷ fez referência aos Conselhos Permanentes de Conciliação e Arbitragem - CPCA, criados para compor os conflitos trabalhistas. Antes dos CPCAs, o julgamento dos dissídios trabalhistas era de competência da Justiça comum, cujo procedimento era sumário, como previsto no Regulamento 737, de 1850.

Os CPCAs deram origem à segunda fase, que é a da *Institucionalização da Justiça do Trabalho*. Ocorre que, na prática, esses Conselhos jamais foram criados. (FERRARI; NASCIMENTO; MARINS FILHO, 2002, p. 192). Em verdade, o primeiro órgão jurisdicional trabalhista que funcionou de forma efetiva no Brasil foi o Tribunal Rural de São Paulo, criado em 1922, fruto do crescente número de trabalhadores rurais nesse Estado.⁸ Este órgão nasceu do aperfeiçoamento do antigo Patronato Agrícola,⁹ que integrava a Secretaria de Agricultura do Estado de São Paulo. Ele tinha composição paritária, sendo presidido pelo Juiz de Direito da comarca e por dois juízes classistas, um dos empregados e outro dos empregadores. Em 1923, o Decreto nº 16.027 criou o Conselho Nacional do Trabalho - CNT, vinculado ao Ministério da Agricultura, Indústria e Comércio.

A criação do CNT teve como principal causa a pressão internacional, surgida a partir da criação da Organização Internacional do Trabalho, em 1919, na qual o Brasil ingressou nesse mesmo ano. Na primeira Sessão do Conselho (23/08/1923), o Ministro Miguel Calmon Du Pin destacou que (*sic*) “os compromissos assumidos, em virtude de tratados internacionais, impunham ao governo a criação de um instituto, ao qual caberia a missão de

⁷“Art.8º. Os sindicatos que se constituírem com o espírito de harmonia entre patrões e operários, como sejam os ligados por conselhos permanentes de conciliação e arbitragem, destinados a dirimir as divergências e contestações entre o capital e o trabalho, serão considerados como representantes legais da classe integral dos homens do trabalho e, como tais, poderão ser consultados em todos os assuntos da profissão.”

⁸ De 1884 a 1920, cerca de três milhões de estrangeiros desembarcaram no Brasil, mais da metade em São Paulo (TST, 2011, p. 23).

⁹O Patronato Agrícola foi inspirado nos “Conseils de Proud’hommes” franceses e foram instituídos pelo Decreto Estadual n. 2.215/1912. (FERRARI; NASCIMENTO; MARINS FILHO, 2002, p. 193).

examinar a oportunidade da aplicação entre nós dos projetos de Convenção e Recomendações adotadas nas sucessivas Conferências Internacionais do Trabalho [...]” (TST, 2011, p. 27).

Finalmente, em 1932, foram criadas as Juntas de Conciliação e Julgamento e as Comissões Mistas de Conciliação, vinculadas ao Ministério do Trabalho, Comércio e Indústria, ou seja, ao Poder Executivo Federal. (DELGADO; DELGADO, 2011, p. 104). As primeiras tinham competência para julgar os dissídios individuais e as segundas, os coletivos, com exceção das causas sobre acidente do trabalho e de empregados não sindicalizados, cuja competência era da Justiça comum. Elas adotaram a composição paritária, com representação dos empregados e empregadores, a exemplo dos Tribunais Rurais e dos tribunais italianos instituídos pela “*Carta del Lavoro*” de 1927.

A Constituição de 1934 previu, pela primeira vez, a Justiça do Trabalho, mas como órgão do Poder Executivo, dando início à fase de *constitucionalização*. Ainda sob a égide da composição paritária, foram organizadas três instâncias, sendo as Juntas de Conciliação e Julgamento, os Conselhos Regionais do Trabalho e o Conselho Nacional do Trabalho, este último composto por duas Câmaras, sendo uma trabalhista e outra previdenciária.

A Constituição de 1937 (art. 139) não mencionou expressamente que a Justiça do Trabalho estava vinculada ao Poder Executivo, razão pela qual o Supremo Tribunal Federal passou a adotar o entendimento de que ela passara a pertencer ao Poder Judiciário.

Apenas em 1939, o termo “Justiça do Trabalho” aparece pela primeira vez na legislação infraconstitucional (TST, 2011, p. 29), no Decreto nº 1.237, de 2 de maio daquele ano.

A fase de *consolidação* teve início com a efetiva organização e instalação da Justiça do Trabalho, em 1941. No dia 1º de maio, em um discurso em solenidade no Estádio do Vasco da Gama,¹⁰ o Presidente Getúlio Vargas noticiou a instalação da Justiça do Trabalho (TST, 2011, p. 29).

O Decreto nº 979/46 alterou o nome do CNT para *Tribunal Superior do Trabalho* e os dos Conselhos Regionais do Trabalho para *Tribunais Regionais do Trabalho* (TST, 2011, p. 30).

A Constituição de 1946 (art. 94) expressamente declarou a Justiça do Trabalho como órgão do Poder Judiciário da União e alterou a sua estrutura, fazendo referência ao Tribunal Superior do Trabalho e aos Tribunais Regionais do Trabalho, mantendo as Juntas de Conciliação e Julgamento como órgãos de primeira instância. As Constituições de 1967, 1969

¹⁰ O discurso está disponível em: < <https://www.youtube.com/watch?v=GMIb5DW5VQ0>>. Acesso em 20/09/2016.

e 1988 conservaram essa mesma estrutura. A Emenda Constitucional nº 24/99, todavia, extinguiu as Juntas de Conciliação e Julgamento e a tradição da representação paritária em todas as instâncias, estabelecendo, em seu lugar, as Varas do Trabalho, conduzidas apenas por juízes togados.

Por fim, a fase de *ampliação* (LIMA, 2015, 48) teve origem em 2004, quando a Emenda Constitucional nº 45 promoveu alterações substanciais em todo o Poder Judiciário. Em relação à Justiça do Trabalho, as alterações mais importantes foram a ampliação da competência e a transformação da jurisdição normativa em juízo arbitral judicial (LIMA, 2015, 48). Em ligeiras linhas, a Justiça do Trabalho passou a ser competente para julgar “as ações oriundas da relação de trabalho, abrangidos os entes de Direito Público externo e da Administração Pública direta e indireta da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios”. Entretanto, o STF excluiu da competência da Justiça do Trabalho as causas relativas aos servidores públicos estatutários¹¹ e aos servidores temporários.¹²

Quanto à jurisdição normativa, a Constituição passou a exigir, para os dissídios coletivos de natureza econômica, que as partes concordem com a instauração da respectiva instância (art. 114, §2º), o que transforma a jurisdição em juízo arbitral realizado pelo Poder Judiciário.

3.2 Atual estrutura

A Justiça do Trabalho tem sua atual estrutura prevista no art. 111 da Constituição de 1988, com a redação que lhe foi dada pela Emenda Constitucional 24/99, que extinguiu a representação classista nas composições paritárias das Juntas de Conciliação e Julgamento.

¹¹ “Inconstitucionalidade. Ação Direita. Competência da Justiça do Trabalho. Incompetência reconhecida. Causas entre o Poder Público e seus servidores estatutários. Ações que não se reputam oriundas da relação de trabalho. Conceito estrito desta relação. Feitos da competência da Justiça comum. Interpretação do art. 114, I, CF, introduzido pela Emenda Constitucional 45/2004. Precedentes. Liminar deferida para afastar outra interpretação. O disposto no art. 114 da Constituição da República não abrange as causas instauradas entre o Poder Público e servidor que lhe seja vinculado pelo regime jurídico-estatutário.” (STF. ADI 3395-6, Rel. Min. Cezar Peluso. DJ 06.04.2006).

¹² “Reclamação. Contrato temporário. Regime jurídico administrativo. Descumprimento da ADI 3.395. Competência da Justiça Federal. Contrato firmado entre a Anatel e a Interessada tem natureza jurídica temporária e submete-se ao regime jurídico administrativo, nos moldes da Lei 8.745/1993; do inciso XXIII do art. 19 da Lei 9.472/1997 e do Decreto 2.424/1997. Incompetência da Justiça Trabalhista para o processamento e o julgamento das causas que envolvam o Poder Público e servidores que lhe sejam vinculados por relação jurídico-administrativa. Precedentes. Reclamação julgada procedente.” (STF. [Rcl. 4.762](#), Rel. Min. Cármen Lúcia, julgamento em 2-3-2007, Primeira Turma, DJ de 23.3.2007).

A primeira instância da Justiça do Trabalho passou a ser exercida por Varas do Trabalho. Entretanto, a Constituição estabelece como órgão de primeiro grau da Justiça do Trabalho o *Juiz do Trabalho* e não a *Vara do Trabalho*. São órgãos da Justiça do Trabalho, portanto, o Tribunal Superior do Trabalho, os Tribunais Regionais do Trabalho e o Juiz do Trabalho. (LIMA, 2015, 47).

3.2.1 Tribunal Superior do Trabalho

O TST é o órgão superior da Justiça do Trabalho brasileira. Ele foi criado pela Constituição de 1946, desde quando possui sede em Brasília e jurisdição em todo o território nacional. Ele está para a Justiça do Trabalho como o Superior Tribunal de Justiça está para a Justiça comum, mas com uma importante diferença: o TST é a terceira instância da Justiça do Trabalho, e não um órgão de superposição como é o STJ. (LIMA, 2015, 48).

O resultado prático disso é que o recurso extraordinário para o STF somente será interposto das decisões do TST, uma vez que essa espécie recursal tem cabimento contra decisões de única ou última instância (art. 102, III, da CF).

O STJ, diferentemente, é um tribunal de superposição e não de terceira instância, uma vez que suas atribuições são especiais, como a homologação de sentenças estrangeiras (art. 105, I, “i”, da CF). Por isso é que as decisões dos Tribunais Regionais Federais e dos Tribunais de Justiça desafiam recurso especial (STJ) e recurso extraordinário (STF) ao mesmo tempo.

Não obstante, com o advento da Lei 13.015/14¹³, que modificou as normas relativas ao julgamento dos recursos no âmbito do TST, a afirmativa de que este tribunal tem natureza de terceira instância deixou de ser categórica. É que a citada lei passou a exigir que os Tribunais Regionais do Trabalho uniformizem sua jurisprudência antes de admitirem os recursos para o TST, o qual passou a ser um tribunal que julga teses, pacificando as divergências entre os Tribunais Regionais e interpretando a Lei trabalhista. Dessa forma, a exemplo do STF e do STJ, o TST transformou-se em um guardião da lei, "*in casu*", a trabalhista. A premissa de que o TST deixou de ser a terceira instância trabalhista é imprescindível para afastar de sua jurisdição as questões de mérito acerca de fatos e provas, medida essencial para a própria

¹³ A análise mais completa da Lei 13.015/14 encontra-se no capítulo relativo aos recursos, ao qual remetemos o leitor que queira dela se inteirar imediatamente.

viabilidade do funcionamento do TST, que se acha sobrecarregado com o julgamento de processos que, muitas vezes, versam sobre temas pacificados.

A Emenda Constitucional nº 45/04 elevou o número de Ministros do TST de 17 para 27, entre as principais razões, pela necessidade de preparar a justiça trabalhista para a ampliação da competência. Os Ministros devem ter mais de trinta e cinco e menos de sessenta e cinco anos de idade e sua nomeação é feita pelo Presidente da República, após aprovação pela maioria absoluta do Senado Federal. Um quinto dos cargos de Ministro é preenchido por advogados e membros do Ministério Público do Trabalho com mais de dez anos de efetivo exercício de suas respectivas atividades, indicados por seus pares, em lista sêxtupla,¹⁴ ao TST, o qual elabora lista tríplice, para encaminhamento ao Presidente da República.¹⁵ Os demais cargos são preenchidos por juízes dos Tribunais Regionais do Trabalho, indicados pelo TST, em lista tríplice¹⁶ (art. 111-A da CF).

A estrutura interna do TST está prevista na Lei nº 7.701/88 e no Regimento Interno do TST (RITST), aprovado pela Resolução Administrativa 1.295, de 2008.

3.2.2 *Tribunais Regionais do Trabalho*

A Constituição de 1946 substituiu os Conselhos Regionais do Trabalho pelos *Tribunais Regionais do Trabalho*. A Constituição Federal de 1988 os manteve e, a partir da Emenda Constitucional nº 45/04, criou uma composição mínima de sete juízes, que serão recrutados na respectiva região e nomeados pelo Presidente da República, entre os brasileiros com mais de trinta e menos de sessenta e cinco anos (art. 115). Em simetria com o TST, os Regionais também destinam um quinto de seus cargos de Desembargador para os advogados e membros do Ministério Público do Trabalho com mais de dez anos de efetivo exercício de suas respectivas atividades profissionais. Os demais membros são provenientes da carreira da

¹⁴ Regimento Interno do TST: “Art.5º. O Presidente do Tribunal, ocorrendo vaga destinada a membro do Ministério Público do Trabalho e a advogado militante, dará imediata ciência à Procuradoria-Geral do Trabalho e ao Conselho Federal da Ordem dos Advogados do Brasil, respectivamente, para formação e encaminhamento de lista sêxtupla ao Tribunal, que escolherá, dentre os nomes que a compõem, os que integrarão a lista tríplice a ser encaminhada ao Presidente da República.”

¹⁵ Regimento Interno do TST: “Art. 6º. O Tribunal Pleno, para o preenchimento das vagas aludidas no artigo anterior, pelo voto secreto da maioria absoluta de seus membros, escolherá, em escrutínios secretos e sucessivos, os nomes que integrarão a lista tríplice a ser encaminhada ao Presidente da República.”

¹⁶ Regimento Interno do TST: “Art.4º. Para preenchimento de vaga de Ministro, destinada aos Juízes da carreira da Magistratura do Trabalho, o Presidente do Tribunal convocará o Pleno para, pelo voto secreto e em escrutínios sucessivos, escolher, dentre os Juízes da carreira, integrantes dos Tribunais Regionais do Trabalho, os nomes para a formação da lista tríplice a ser encaminhada ao Presidente da República.”

magistratura de primeira instância, mediante promoção de juízes do trabalho, por ordem alternada de antiguidade e merecimento.

Atualmente, existem vinte e quatro TRTs, seguindo a regra de um Tribunal por Estado da Federação, com exceção do Estado de São Paulo, que possui dois TRTs¹⁷, e dos TRTs da 8ª Região, a qual abrange os Estados do Pará e do Amapá, da 10ª Região, que alcança Brasília e Tocantins, e da 14ª Região, com jurisdição sobre os Estados do Acre e Rondônia.

No intuito de facilitar o acesso à Justiça do Trabalho, a EC 45/04 ainda previu a possibilidade de os Tribunais Regionais instalarem justiça itinerante, com a realização de audiências e outras atividades jurisdicionais fora da sede do Tribunal, e de criarem Câmaras Regionais, funcionando descentralizadamente (art. 115, §§1º e 2º, da CF).

A composição interna de cada TRT é organizada nos termos do respectivo Regimento Interno. É comum a adoção de uma organização similar à do TST, com a divisão de Seções Especializadas, além do Tribunal Pleno e das Turmas.

A competência dos Tribunais Regionais do Trabalho poderá ser originária ou recursal. Originariamente, será o Regional competente para julgar os Dissídios Coletivos de abrangência regional, entre outras ações, como ação rescisória, mandado de segurança e ação cautelar. Em segunda instância, compete aos TRT's julgar os recursos ordinários interpostos contra sentenças de Juízes do Trabalho, além de agravos de petição e de instrumento contra decisões do juízo *a quo*.

3.2.3 Juízes do Trabalho

A primeira instância da Justiça do Trabalho é exercida pelos Juízes do Trabalho, nas Varas do Trabalho (art. 116 da CF), cuja criação depende de lei (art. 112 da CF). Onde ainda não existir Vara do Trabalho, competirá ao Juiz de direito julgar as causas trabalhistas (art. 668 da CLT). No entanto, o eventual recurso dessa decisão deverá ser julgado pelo TRT do respectivo Estado e não pelo Tribunal de Justiça. Essa hipótese tem sido cada vez mais rara de acontecer na prática. A uma, porque o número de Varas do Trabalho é crescente. A duas, porque, para que a competência seja exercida pelo juízo comum, não basta a ausência de Vara do Trabalho na respectiva localidade, mas sim que o lugar não esteja inserido na jurisdição trabalhista. (LIMA, 2015, 49).

¹⁷ O Tribunal da capital e zona metropolitana de São Paulo é o da 2ª Região. O interior do Estado de São Paulo está sob a jurisdição do Tribunal de Campinas, da 15ª Região.

Os Juizes do Trabalho ingressam na carreira mediante concurso público de provas e títulos, sendo-lhes aplicadas todas as normas relativas às prerrogativas, garantias e deveres constantes da Constituição Federal para os magistrados em geral (artigos 93 e 95, da CF). Desde a Emenda Constitucional nº 24, de 1999, não mais existem juizes classistas (que faziam parte de composição paritária) nos órgãos da Justiça do Trabalho.

Compete aos Juizes do Trabalho julgar os Dissídios Individuais, Ações de Cumprimento de sentença normativa ou acordos e convenções coletivas de trabalho, Inquérito para apuração de falta grave e Mandados de Segurança contra atos dos Auditores Fiscais do Trabalho, além de executar suas próprias decisões.

As Varas do Trabalho são compostas por serviços auxiliares, destinados a dar suporte administrativo ao Juiz do Trabalho. Nas grandes cidades, onde há mais de uma Vara do Trabalho, existe um setor de Distribuição, responsável pelo recebimento de petições iniciais, atermações e protocolos, entre outras atividades. Um dos Juizes será o Presidente do Foro¹⁸ e terá a atribuição de administrar os trabalhos dos distribuidores.

Cada Vara do Trabalho é dotada de uma Secretaria, sob a direção de um Diretor, indicado pelo Juiz Titular. Cabe ao Diretor exercer a função de secretário, responsabilizando-se pelo recebimento, autuação, andamento, guarda e conservação dos processos e demais papéis, entre várias outras atribuições (art. 711 da CLT). O Diretor também é o responsável por chefiar os trabalhos da secretaria, delegando ordens aos demais serventuários, velando sempre pela boa ordem do serviço (art. 712 da CLT). (LIMA, 2015, 48).

Além do setor de Distribuição e da Secretaria, as Varas do Trabalho são auxiliadas pelos serviços dos Oficiais de Justiça, que realizam atos decorrentes das execuções dos julgados das Varas e dos Tribunais Regionais, além do que mais lhes for cometido pelos Juizes do Trabalho (art. 721 da CLT).

4 Desafios

O grande desafio da Justiça do Trabalho, não só no Brasil, mas em todos os países em que ela existe, é o de distribuir justiça nas relações de trabalho, equilibrando o escopo da justiça social com o do desenvolvimento econômico.

¹⁸ Não confundir com o “fórum”, que é o edifício em que a Vara do Trabalho está instalada.

Entretanto, há desafios consecutivos e conjunturais, que se apresentam segundo a realidade de cada lugar. No Brasil, apesar de muitos, ao menos três merecem destaque e análise, quais sejam, o do procedimento, o da segurança jurídica e o da questão ideológica.

No que tange ao *procedimento*, é diária e crescente a necessidade de a Justiça do Trabalho prestar o serviço jurisdicional à luz de seus principais escopos, por exemplo, com celeridade, isonomia e eficácia de suas decisões.

Em 1996, o número de processos na Justiça do Trabalho brasileira chegou a números preocupantes.¹⁹ Para tentar reduzir essa cifra, foram criados três institutos: as Comissões de Conciliação Prévia, o rito sumaríssimo e as Orientações Jurisprudenciais (OJs). (LIMA, 2015, 48), estas consistentes em enunciados destinados a promover a uniformização da jurisprudência do TST de forma mais célere, porque sua edição é menos burocrática que a das súmulas.²⁰

As comissões de conciliação prévia foram criadas (artigos 625-A a 625-H, da CLT) com base nas Recomendações nº 92 e 94 da OIT, que sugeriram a criação de órgãos de consulta e colaboração entre empregados e empregadores, no âmbito da empresa. De outra face, a Recomendação nº 130 da OIT deixou claro que esses órgãos não poderiam limitar o “acesso do trabalhador ao Judiciário”. Esse mesmo argumento foi utilizado pelo STF, que decidiu não ser obrigatória a submissão prévia da demanda trabalhista às CCPs (ADI 2.160-5/DF).

Além desse fato, outro ainda mais relevante foi determinante para fazer com que as CCPs não tivessem ampla adesão dos empregados e empregadores. Trata-se da cultura brasileira de judicializar demandas, o que se pode comprovar com os números do CNJ, que alcançam índices bem maiores na Justiça do Trabalho, em relação à Justiça comum:

“O índice de conciliação, outra novidade que passou a compor o relatório a partir deste ano, resulta do percentual de sentenças e decisões resolvidas por homologação de acordo. Observa-se pelo Gráfico 3.33 que, em média, apenas 11% das sentenças e decisões foram homologatórias de acordo. A Justiça que mais faz conciliação é a Trabalhista, que consegue solucionar 25% de seus casos por meio de acordo, valor

¹⁹ O número de processos recebidos passou de 9.744.846 (1991-1995) para 12.002.629 (1996-2000). Fonte: CESTP/TST (Disponível em: <<http://www.tst.jus.br/documents/10157/26fdb4e-dc1a-4455-b249-af670092ce8b>>. Acesso em 19 mar. 2015).

²⁰ RITST: “Art. 165. O projeto de edição de Súmula deverá atender a um dos seguintes pressupostos: I - três acórdãos da Subseção Especializada em Dissídios Individuais, reveladores de unanimidade sobre a tese, desde que presentes aos julgamentos pelo menos 2/3 (dois terços) dos membros efetivos do órgão; II - cinco acórdãos da Subseção Especializada em Dissídios Individuais, prolatados por maioria simples, desde que presentes aos julgamentos pelo menos 2/3 (dois terços) dos membros efetivos do órgão; III - quinze acórdãos de cinco Turmas do Tribunal, sendo três de cada, prolatados por unanimidade; ou IV - dois acórdãos de cada uma das Turmas do Tribunal, prolatados por maioria simples.”

que aumenta para 40% quando apenas a fase de conhecimento de primeiro grau é considerada.

Na fase de conhecimento dos juizados especiais, o índice de conciliação foi de apenas 16%, sendo 19,1% na Justiça Estadual e 5,6% na Justiça Federal.” (CNJ, 2016, p. 45).

Esses números demonstram, sem desmerecer os muitos casos em que a intervenção do conciliador foi condição “*sine qua non*” para a conciliação, que, em boa parte, as demandas levadas à Justiça do Trabalho poderiam ser resolvidas entre as próprias partes, no âmbito da relação material de trabalho.

No que tange à isonomia, é preciso dizer que ela se comporta de forma diferente do que acontece na Justiça comum. No processo do trabalho, a mesma desigualdade da relação material afeta a relação processual. Com efeito, via de regra, apenas o empregador possui a documentação do que se passou na relação material, o que influencia na produção das provas; também é o empregador que costuma ter condições financeiras de contratar boa defesa técnica; o credor costuma ser o empregado, que já cumpriu sua prestação (trabalho), de maneira que a demora do processo costuma lhe fazer mal maior do que faz com o devedor.

Destarte, a própria Justiça do Trabalho precisa contar com procedimento que, ao mesmo tempo, prestigie o contraditório, sem colocar em risco a eficácia de suas decisões. Esta eficácia, por sinal, é outro desafio a ser enfrentado.

Com efeito, o tempo médio para prolação da sentença na fase de conhecimento é de razoáveis sete meses. Todavia, na execução, fase de materialização da eficácia da decisão, o tempo de decisão de todas as questões que a envolve é de três anos e sete meses (CNJ, 2016, p. 11). Dados do CNJ ainda dão conta de que a *taxa de congestionamento*²¹ na execução trabalhista, no período 2009-2015, é bem maior do que no processo de conhecimento, sendo de 70%, contra 48%.

Esses números demonstram que, por mais célere e isonômica que a Justiça do Trabalho seja, a eficácia da decisão ainda depende de elementos externos, com os quais o processo tem que lidar com ferramentas que nem sempre são suficientes. Não se pode deixar de enaltecer conquistas, como a penhora on-line e os convênios com serviços de proteção ao crédito.

²¹ A taxa de congestionamento mede apenas a diferença entre processos iniciados e ainda não solucionados. Ela é mais útil ao exame do processo de conhecimento, porque, na fase de execução, ela não explicita situações processuais de inadimplência, como ocorre com o arquivo provisório, para casos em que o credor trabalhista não conseguiu obter a satisfação de seu crédito, bem como no pronunciamento da prescrição intercorrente por parte expressiva dos magistrados trabalhistas. Por isso, a real efetividade da tutela executiva (processos em que o credor recebe integralmente o seu crédito) pode ser ainda menor que a apurada (30%).

Outro importante desafio é o da *segurança jurídica*. Aqui a referência é feita às decisões conflitantes. É que, estando o Direito do Trabalho no centro do modo de produção capitalista, é muito importante, ainda mais do que em alguns outros ramos do Direito, que as decisões sejam o mais uniforme possível, sob pena de gerar desequilíbrio na economia. Seria o caso de uma grande empresa ser condenada a pagar determinadas parcelas a seus empregados em uma região do país, enquanto sua concorrente, adotando a mesma prática, ficasse isenta de qualquer responsabilidade. Em outras palavras, é preciso, até certo ponto (ao menos nos casos repetitivos), que as decisões sejam previsíveis, a ponto de estimular o cumprimento espontâneo da lei, do modo como ela é interpretada pelos tribunais.

A serviço da superação desse desafio estão o CPC de 2015 e a Lei nº 13.015/14, que trouxeram para o processo do trabalho a cultura de precedentes vinculantes, obrigando aos Tribunais Regionais a uniformizarem sua jurisprudência e transformando o TST em uma instância superior de uniformização nacional, o que certamente contribuirá em muito para a segurança jurídica.

Por fim, já tecendo comentários sobre a questão ideológica, o bom rendimento da Justiça do Trabalho também passa pelo cumprimento espontâneo das obrigações trabalhistas na relação material. No Brasil, a cultura ainda é do descumprimento, tanto por empregados quanto por empregadores. Ocorre que o descumprimento das obrigações do empregado é tutelado pelo próprio empregador, que dispõe do poder diretivo, que o autoriza a punir o infrator. Todavia, quando a vítima é o empregado, só lhe resta procurar a Justiça do Trabalho, o que seria razoável em se tratando de questões polêmicas, mas não no que se refere a pretensões incontroversas, como é o caso do recolhimento do FGTS ou do pagamento de verbas rescisórias. Demandas dessa espécie revelam que a Justiça do Trabalho acaba sendo utilizada como um instrumento de combate à ideologia do descumprimento, finalidade para a qual ela não foi originariamente pensada.

A ideologia também opera no sentido de minar a Justiça do Trabalho e relegar ao obívio sua importância. Ao invés de debater a legislação trabalhista, no ponto em que lhe diz respeito, convém ao capital levantar bandeiras de intensa publicidade negativa, na tentativa de diminuir a Justiça do Trabalho enquanto Justiça, tomando a exceção de seus equívocos para construir uma imagem que lhe é desfavorável.

Como é cediço, em 2016, a Justiça do Trabalho conviveu com um corte orçamentário sem precedentes, baseado em questões explicitamente ideológicas,²² que comprometeu drasticamente a sua atuação.

A prova de que a questão é puramente ideológica está no próprio conteúdo da crítica: a imprensa divulga que a Justiça do Trabalho “entregou” aos reclamantes um montante menor do que a própria Justiça custou aos cofres públicos! Ora, é preciso lembrar e considerar que o Poder Judiciário não tem finalidade lucrativa e o custo da justiça que promove não tem ligação como a natureza de suas pretensões. Para usar um exemplo simplório, se mais ações fossem julgadas improcedentes (como certamente desejam explicitamente os críticos), a Justiça do Trabalho “entregaria” menos ainda e, com mais clamor, não se justificaria. Como se isso não bastasse, é preciso considerar que boa parte do custo de funcionamento da Justiça do Trabalho decorre justamente da conduta ilícita daqueles que, por hábito, descumprem direitos incontroversos, aumentando o número de demandas, de forma totalmente desnecessária.

Sobre o futuro da Justiça do Trabalho no Brasil, do ponto de vista político-institucional, o momento é de extrema incerteza, dada a alta potência do desafio ideológico. Em relação a isso, não é possível examinar tendências.

De outra face, do ponto de vista jurídico, é possível dizer que a continuidade da ampliação de competência é um forte anseio da Justiça do Trabalho, mormente em relação à matéria criminal (crimes contra a organização do trabalho) e previdenciária, a exemplo do que ocorre em tantos outros países.

Outro grande anseio é a criação de um código de processo do trabalho, a fim de diminuir a dependência do processo civil e atacar os pontos de estrangulamento da jurisdição trabalhista, de forma objetiva.

Qualquer que seja o futuro da Justiça do Trabalho, é preciso que ele seja bem debatido, de forma democrática, e leve em conta os 76 anos de história dessa instituição. O ataque puro e simples, para atender apenas a sentimentos de antipatia, constitui um perigoso passo para o retrocesso social e vai na contramão dos postulados da história.

²² Veja-se, por exemplo, as críticas do relator do Orçamento de 2016 (PLN 07/2015), que motivou o corte de 50% dos recursos da Justiça do Trabalho, ao dizer que tem “alergia da Justiça do Trabalho.” O vídeo está disponível em <<https://www.youtube.com/watch?v=mllh7ySkpaY>>. Acesso em 20/09/2016. Por força desse corte orçamentário, durante o ano de 2016 toda sorte de economia foi implementada pelos Tribunais trabalhistas. Na 3ª Região, por exemplo, as medidas foram desde a economia de papel, o desligamento dos aparelhos de ar condicionado, até a redução do expediente forense.

5. Conclusão

A pesquisa demonstrou que a Justiça do Trabalho não é uma criação brasileira, tampouco é exclusiva de nosso sistema jurídico. Ela cumpre papel relevante em todo o mundo, evidenciando a necessidade de oferecer tutela jurisdicional específica para as relações de trabalho.

A OIT possui, atualmente, 185 países membros, todos unidos no compromisso de concretizar cerca de 300 normas, entre convenções e recomendações. Dos 40 países examinados, mais da metade deles possui uma Justiça do Trabalho, revelando ser ela um importante instrumento internacional de proteção dos direitos trabalhistas. A outra parte dos países adota o modelo de jurisdição comum ou o de arbitragem.

Não há dúvidas de que os Estados que possuem Justiça do Trabalho preservam a memória dos julgados, gerando jurisprudência, o que dá mais segurança jurídica e transparência às decisões. Todavia, também é certo que o custo desse tipo de sistema é muito alto, o que poderia ser administrado com a adoção de meios alternativos de solução de conflitos, mas apenas de forma complementar.

De outra parte, o sistema calcado na arbitragem é mais barato, mas é menos transparente, o que pode afetar a independência e a segurança jurídica das relações. Ademais, a execução das decisões arbitrais acaba sendo direcionada para a Justiça comum, momento em que o caminho arbitral, supostamente mais vantajoso, acaba se tornando caro e moroso.

O *meio termo* corresponde ao tratamento da causa trabalhista como uma causa cível, pela Justiça comum, sem qualquer cuidado especial. Ocorre que esse meio também é caro e demorado e ainda tem a desvantagem de, ao equiparar as relações de trabalho às relações civis, colocar em risco o *valor-trabalho*, dificultando a sua diferenciação de uma mera mercadoria.

No caso brasileiro, a Justiça do Trabalho completa 76 anos de sucesso na distribuição de justiça nas relações de trabalho, equilibrando o escopo da justiça social com o do desenvolvimento econômico.

Novos desafios se apresentam, como o do aperfeiçoamento do procedimento, o da geração de segurança jurídica e, incontinentemente, o da necessidade de avançar contra os fortes ventos ideológicos.

Referências bibliográficas

ALMEIDA, Cléber Lúcio de. **Direito Processual do Trabalho**. 2ª Ed. Belo Horizonte: Del Rey, 2008.

ALMEIDA, Ísis de. **Manual de Direito Processual do Trabalho**. 8ª ed. v. II. São Paulo: LTr, 1997.

BOLAÑOS, Fernando. **Acesso a justiça laboral en Centroamérica**. *Revista de la Facultad de Derecho da PUCP*. nº 68, p. 267-283, 2012.

BRITO, Tarcísio Corrêa. França. *In*: EÇA, Vitor S. de Moura; TOLEDO FILHO, Manuel Carlos. **Direito Processual do Trabalho Comparado**. Belo Horizonte: Del Rey, 2009.

BURGESS, Pete; CORBY, Susan; LATREILLE, Paul. **Labour Courts Abroad**. Disponível em <http://www.gre.ac.uk/__data/assets/pdf_file/0009/625941/Labour-Courts-Abroad-updated.pdf> acesso em 02/04/2017.

CNJ. **Justiça do Trabalho em números 2016** – Infográficos: ano-base 2015. Brasília: CNJ, 2016.

DAVID, René. **Os Grandes Sistemas do Direito Contemporâneo**. São Paulo: Martins Fontes, 1998.

DELGADO, Maurício Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **Justiça do Trabalho: 70 anos de Justiça Social**. *In Revista do TST*. Vol. 77. Nº 2. Brasília: TST, abr/jun 2011.

EBISUI, Minawa; COONEY, Sean; FENWICK, Colin F. **Resolving individual labour disputes: a comparative overview**. Geneva: ILO, 2016.

EÇA, Vitor S. de Moura. (Coord.) **Direito Processual do Trabalho Globalizado**. Homenagem à Professora Alice Monteiro de Barros. São Paulo: LTr, 2012.

EÇA, Vitor S. de Moura; TOLEDO FILHO, Manuel Carlos. **Direito Processual do Trabalho Comparado**. Belo Horizonte: Del Rey, 2009.

ESSENBERG, Bert. **Labour courts in Europe. Proceedings of a meeting organized by the International Institute for Labour Studies**. Geneva: OIT, 1986.

FERRARI, Irany; NASCIMENTO, Amaury Mascaro. MARTINS FILHO, Ives Gandra da Silva. **História do Trabalho, do Direito do Trabalho e da Justiça do Trabalho**. Homenagem a Armando Casimiro Costa. 2ª ed. São Paulo: LTr, 2002.

HABERMAS, Jürgen. **Direito e democracia: entre facticidade e validade**. V. 2. Trad. Flávio B. Siebeneichler. Rio de Janeiro: Tempo Brasileiro, 1997.

HARLEY, John Owen. **The Japanese Judiciary: Maintaining Integrity, Autonomy and the Public Trust**. *Washington University in St. Louis School of Law – Faculty Working Papers Series*. PAPER NO. 05-10-01. Saint Louis, 2005.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito Processual do Trabalho**. 5ª ed. São Paulo: LTr, 2007.

LIMA, Leonardo Tibo Barbosa. **Lições de Direito Processual do Trabalho**. Teoria e prática. 4ª ed. São Paulo: LTr, 2017.

REYNAUD, Adolfo Ciudad. **La Justicia Laboral em América Central, Panamá y República Dominicana**. San José: OIT, 2011.

SCHIAVI, Mauro. **Manual de Direito Processual do Trabalho de acordo com o novo CPC**. 11ª ed. São Paulo: LTr, 2016.

SILVA, Octacílio Paula. **Direito Processual comparado. Estudo jurídico-pragmático das mais diversas jurisdições em todo o mundo**. São Paulo: LTr, 2012.

SOARES, Guido Fernando Silva. Estudos de Direito Comparado (I) - O que é a "CommonLaw", em particular, a dos EUA. *In Revista da Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo*. V. 97. São Paulo: USP, 1997.

SÜSSEKIND, Arnaldo. **Tribunais do Trabalho no Direito Comparado e no Brasil**. *In Revista do TST*. Vol. 65, nº 1. Brasília: TST, out/dez 1999.

TOLEDO FILHO, Manuel Carlos; EÇA, Vitor S.de Moura. (Coord.). **Direito Processual do Trabalho Comparado**. Belo Horizonte: Del Rey, 2009.

TRABALHO, Tribunal Superior do. **Súmula, Orientações Jurisprudenciais: Tribunal Pleno, SBDI-I, SBDI-I transitória, SBDI-II e SDC**. Precedentes normativos. Disponível em: <<http://www.tst.gov.br/>>, acesso em 24 out. 2013.

TST. **A história da justiça do trabalho no Brasil**. Multiplicidade de olhares. Brasília, Comissão de Documentação, 2011.

TST. **Relatório Geral da Justiça do Trabalho do Ano de 2006**. Disponível em: <http://www.tst.gov.br>. Acesso em 01 jun. 2008.

TUPINAMBÁ, Carolina. **Garantias do Processo do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2014.

Sites consultados

<http://olympus.uniurb.it/>, acesso em 04/04/2017.

http://www.csj.gob.sv/tribunales/tribunal_08a.html, acesso em 04/04/2017.

<http://www.ilo.org>, acesso em 04/04/2017.

<http://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/WEBTEXT/29402/73185/S95GTM01.htm>, acesso em 04/04/2017.

<http://www.justice.gov.za/labourcourt/>, acesso em 04/04/2017.

<http://www.pjn.gov.ar/>, acesso em 04/04/2017.

<http://www.poderjudicial.gub.uy/>, acesso em 04/04/2017.

<http://www.tfca.gob.mx/>, acesso em 04/04/2017.

<http://www.tyotuomioistuin.fi/en/index/labourcourtnew.html>, acesso em 04/04/2017.

<https://www.gob.mx/jfca>, acesso em 04/04/2017.

<https://www.gov.uk/courts-tribunals/employment-tribunal>, acesso em 04/04/2017.

<https://www.legifrance.gouv.fr/>, acesso em 04/04/2017.

<https://www.poder-judicial.go.cr/principal/index.php>, acesso em 04/04/2017.

www.justice.belgium.be, acesso em 04/04/2017.