

CONSTITUIÇÃO BRASILEIRA **30 ANOS DE SOFRIDA EXISTÊNCIA**

I – PREÂMBULO

No que se poderia comemorar como faustoso acontecimento, em realidade merece, nos seus 30 (trinta) anos de existência, registro nada alvissareiro, pois hoje em verdade, a tão proclamada Constituição Cidadã, é mais uma colcha de retalhos em face das alterações que sofreu, pelas centenas de Emendas, ditas constitucionais ordinárias e Constitucionais de Revisão, além dos desrespeitos que a tem vitimado, estes ao sabor de conveniências políticas, com que se violam as determinações, implantadas pela Assembléia Nacional Constituinte em 10 de Setembro de 1988, cujo objetivo precípua foi o de instituir um Estado Democrático de Direito, e de liberdades democráticas, destinada, como consta de seu preâmbulo, “*a assegurar o exercício dos direitos sociais, e individuais, a liberdade, a segurança, o bem estar, o desenvolvimento, a igualdade e a Justiça*”, como valores supremos de uma Sociedade fraterna, pluralista e sem preconceitos, fundada na harmonia social e comprometida, na ordem interna e internacional, com a solução pacífica das controvérsias, tudo isso, sob a proteção de Deus.

É ela quem efetivamente abre espaço para a sociedade civil organizada.

Será que conseguiu se consolidar nesse patamar, de positiva lei máxima, representando de modo efetivo, que todo o Poder emana do Povo, que o exerce por meio de representantes eleitos ou diretamente pelos seus termos?

A CARTA MAGNA, é a principal lei de um País e não costuma sofrer alterações com frequência, como as demais leis, porém no Brasil vem ela sofrendo, a exceção das cláusulas pétreas, constantes alterações em seus dispositivos, representando um número maior de três (03) alterações por ano.

Foi ela aprovada e instituída com duas e meia centena de artigos e no mesmo momento com cerca de uma centena de Atos das Disposições Constitucionais Transitórias, sem considerar os parágrafos, incisos e alíneas (vencido o grupo que advogava uma Constituinte, exclusivamente para atender as necessidades de transformação de ordem constitucional), conteúdo excessivo para uma LEI MAGNA, que deve se limitar a princípios, direitos e garantias fundamentais remetendo as especificações e detalhes para a Lei Ordinária, e nesse aspecto, contrasta com as idéias modernas e atualizadas, dos modelos jurídicos vigentes, a exemplo do que ocorre em outros Países.

Nas alterações constitucionais introduzidas na CARTA MAGNA, brasileira, algumas são famosas, nas quais se destaca a da PEC do TRABALHO ESCRAVO que permite a desapropriação de terras em que seja verificada a existência de Trabalho Escravo, emenda essa que tramitou pelo Congresso Nacional por cerca de quinze (15) anos. Há inclusive uma proposta de emenda, que prevê Indenização para os soldados da borracha e prorrogação por mais cinco décadas de isenção fiscal aos produtos da Zona Franca de Manaus. Isso consagrado na Constituição proporciona a ela, ser uma verdadeira colcha de retalhos.

A crise política pela qual vem atravessando o Brasil, não só ajuda a que se compreenda a CARTA MAGNA, mas também a que se possa refletir sobre os gastos públicos que não param de crescer, impulsionando a dívida para patamares de difícil possibilidade de suporte e comprometendo o almejado estado de direito, permitindo porém, felizmente que se possa discutir, sem limites, os impasses que ela própria proporciona, com seus reais objetivos de redução da pobreza, do acesso a saúde, garantia de trabalho e aposentadoria digna sem privilégios, educação e segurança adequadas, proporcionando aos Brasileiros alcançar o almejado ESTADO DE BEM ESTAR SOCIAL.

II – TRAÇADO DA CONSTITUIÇÃO

Tendo como fundamentos a soberania, a cidadania, a dignidade da pessoa humana, os valores sociais do trabalho, da livre iniciativa, o pluralismo político, e estabelecendo constituírem objetivos fundamentais da República, a construção de uma sociedade livre, justa e solidária; a garantia do desenvolvimento nacional; a erradicação da pobreza e a marginalização e redução das desigualdades sociais e regionais; promoção do bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminações. Destaca-se nas relações internacionais pelo princípio da Prevalência dos Direitos Humanos, estabelece uma gama considerável de Direitos e Garantias fundamentais, preservando ainda, que elas, não excluem outros, decorrentes do regime e dos princípios por ela adotados, ou dos Tratados Internacionais, em que seja ou venha a ser parte.

II.a – DIRECIONAMENTO PARA O DIREITO DO TRABALHO

Ressalte-se presentes “*os valores sociais do trabalho, prevalência dos direitos humanos, igualdade de todos perante a Lei, o livre exercício de qualquer trabalho*”, detalhadamente contemplado no Capítulo dos Direitos Sociais, colhendo-se do ensinamento de **AMAURI MASCARO NASCIMENTO**, quando se refere, a DIRETRIZES BÁSICAS ADOTADAS PELA CONSTITUIÇÃO FEDERAL DE 1988, dentre outras,

“a inclusão na Constituição, de novos direitos trabalhistas, assim considerados aqueles até agora não previstos em nossa ordem jurídica, como também aqueles que o eram apenas em nível de legislação ordinária, passando com a Constituição em nível maior.”

acrescentando em 2004, quando assim se referiu, “**ser possível afirmar que a Constituição de 1988 em seus aspectos gerais é inovadora, ou, pelo menos, é esse o seu traço marcante**” (sic).

II.b – NORMAS ESPECÍFICAS

Além das regras gerais constitucionais que mencionou em seu artigo 5º, aplicáveis ao Direito do Trabalho, o ilustre mestre, ressalta a existência de NORMAS ESPECÍFICAS de DIREITO DO TRABALHO, (artigos 7º a 11º da CF/88), englobando os Direitos Individuais, o Coletivo e o Processual do Trabalho, que passou a enumerar, as quais, com o devido apreço, nos permitimos reproduzir: **a)** - elevação de 10% para 40% da indenização sobre os depósitos de Fundo de Garantia do Tempo de Serviço na dispensa imotivada do empregado, atualmente, com a criação de um acréscimo de 10% com o nome de contribuição social a ser depositada na conta do empregado; **b)** - redução da jornada semanal de trabalho para 44 horas; **c)** - redução para 6 horas da jornada normal nos

sistemas de revezamento ininterrupto de jornada, salvo negociação coletiva; **d)** - adicional de horas extras de 50%; **e)** - acréscimo de 1/3 da remuneração de férias; **f)** - irreduzibilidade do salário, salvo negociação coletiva; **g)** - licença-paternidade de 5 dias; **h)** - idade mínima de 16 anos para empregados e 14 anos para aprendizes; **i)** - isonomia salarial entre avulsos e empregados; **j)** - isonomia salarial favorecendo empregados deficientes; **k)** - estabilidade da gestante desde a confirmação da gravidez até 5 meses após o parto; **l)** - do exercente de cargo de direção da CIPA, na mesma dimensão atribuída aos dirigentes sindicais; **m)** - fixação da contribuição pela assembleia do sindicato, independentemente da contribuição sindical; **n)** - direito de greve para os trabalhadores das empresas privadas, inclusive em atividades essenciais, dependendo de lei a greve nos serviços públicos civis e a forma de atendimento inadiável; **o)** - criação de sindicatos sem necessidade de previa autorização de lei ou do Poder Público, bastando o registro no órgão competente, o que passou a ser feito no Ministério do Trabalho e Emprego; **p)** - autonomia da administração das entidades sindicais, vedada a intervenção e a interferência do Poder Público; **q)** - novo prazo para prescrição das ações trabalhistas, para as reclamações ainda não propostas em Juízo, carecendo de regulamentação, a espera, outras normas constitucionais, (Aviso Prévio Proporcional, Atividades Penosas e Proteção em face de Automação).

III – PONTOS NEGATIVOS E CONFLITUOSOS

A CARTA MAIOR, ao contrário do que se desejava, qual seja, o de proporcionar o estado de bem estar social, como instrumento de pacificação e harmonia, em verdade foi sacramentada contendo apesar dos avanços, pontos negativos, e conflituosos, notadamente no Direito Coletivo, o que levou o douto Professor **JOSÉ AUGUSTO RODRIGUES PINTO** a mencionar em sua obra “*Direito Sindical e Coletivo do Trabalho*”, quando assim discorre, às fls. 72: **“como pontos negativos e conflituosos encontra a manutenção da unicidade sindical, e da contribuição sindical, esta agravada, com instituição de contribuição para custeio do sistema confederativo, profissional, que se tem entendido ser compulsória; a indefinição sobre o órgão com atribuição para registro de atos constitutivos do sindicato, e a obscuridade sobre a extensão da legitimação para substituição processual nos dissídios individuais, encerrando seu ensinamento com três valiosas conclusões: 1ª) - O nosso movimento sindical experimentou grande evolução no período que veio do início deste século aos nossos dias, 2ª) - Falta-lhe seja através de suas próprias atitudes, seja através a eliminação de contradições de princípios, alcançar a maturidade e aparelhar-se para responder as inquietadoras questões que a Revolução Tecnológica impõe e aguarda solução sobre a convivência entre empregados e empregadores no próximo século, 3ª) - Considere-se que a CF/88, na sua evolução dividindo as águas, abriu uma nova etapa que passa pela aquisição de maturidade sindical, que dera rumos ao direito coletivo.** Observações estas das mais acertadas, como uma verdadeira previsão de acontecimentos, que ocorreriam em um breve futuro.

JOSÉ CLÁUDIO MONTEIRO DE BRITO FILHO, em sua obra “*Direito Sindical*”, Editora LTr, 4ª Edição, pág. 66/67, na mesma linha de ensinamento, doutrina sobre a necessidade de reforma do Direito Sindical, advertindo todavia:

“As propostas ainda estão em tramitação, e espera-se, não serem aprovadas, na forma como apresentadas. É que resulta inadmissível a reforma do modelo existente, que está ultrapassado, por outro que, ao

lado de conferir poder, as Centrais Sindicais, desprezando a idéia de que é a base (leia-se Trabalhadores), quem devem determinar as ações que devem ser empreendidas no embate entre o capital e o trabalho, ainda implementa modelo híbrido e que significará, na prática, manutenção do regime de monopólio sindical. O que se deveria implantar no Brasil, seria o modelo que favorece a liberdade sindical, com a criação de sindicatos fortes, porque naturalmente representativos.”

para cujo ajuste, inevitavelmente caminha o sindicalismo nacional.

III.a – DEFICIÊNCIA DE REGULAMENTAÇÃO

Como imperativo decorrente da CARTA de 1988, ocorreram, por necessárias, a adição de diversas Leis Infraconstitucionais, destacando-se Regulamentação do Direito a Greve pela Lei 7.783, de 28/06/1989; Salário Mínimo, através da Lei 7.789, de 03/07/1989, Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, pela Lei 7.839, de 12/10/1989, alterada pela Lei 8.036 de 1990, Trabalho da Mulher (Lei 9.799, de 1999), atualização de multas e inspeção trabalhista pela Lei 7.855 de 24/10/1989, regulamentações que o mesmo **AMAURI MASCARO**, ataca como deficiente e incompleta, porquanto diversos dispositivos importantes não foram seguidos das indispensáveis leis complementares, destacando-se a que prevê a proteção contra dispensa arbitrária ou sem justa causa, além de outras normas, apesar da recente Reforma Trabalhista, que trouxe ao lado de poucas inovações (teletrabalho) uma série de conflitos de entendimentos e interpretações, que só com a interferência do Poder Judiciário, passarão a ser esclarecidas.

IV – JUDICIÁRIO TRABALHISTA

Denominado o Poder Judiciário Trabalhista, de “*organização paritária*”, pois ao ser criado se caracterizava pela representação dos trabalhadores e empregadores, na composição dos seus órgãos de julgamento. Isso em todo os seus níveis, o primeiro, antigamente juntas de conciliação e julgamento, que com a Emenda Constitucional 24/99, passou a denominar-se Varas do Trabalho, (titulada por um Juiz Singular do Trabalho), tribunais Regionais do Trabalho e o Tribunal Superior do Trabalho. Registre-se que a Justiça do Trabalho, mesmo com as deficiências apontadas, só tem feito evoluir, pelo que se impõe, ainda que de modo sumário apontar seus avanços, podendo se enquadrá-los no campo social, em seu aspecto e na sua competência jurídica e jurisprudencial.

Os avanços no CAMPO SOCIAL, surgidos no século XX por movimentos dos trabalhadores, foram favorecidos pela CARTA MAGNA de 1988, e decorrem das inovações em seu próprio texto, notadamente as que tem repercussão direta no Direito Coletivo do Trabalho, (liberdade, autonomia e representatividade das entidades sindicais, direito de greve, etc.), como também pelos subseqüentes, demonstrados nas reformas que se seguiram, nos exercícios posteriores, e os novos, avanços, surgidos com a legislação infraconstitucional, de modo a fortalecer e a propiciar a sua universalização.

Tem-se como evidente e já consolidado, que a CF/88, exteriorizou o seu importante papel na construção de uma Sociedade, justa e solidária e com ampla liberdade, sedimentada nos princípios da centralidade da dignidade da pessoa humana. Difundiu assim, a necessidade de instituições sólidas, voltadas a assegurar e valorizar cada vez mais

essa Justiça Especializada com seus princípios fundamentais sem o que não se estabeleceria o efetivo Estado Democrático de Direito.

No aspecto social, cada vez mais crescem os direitos sociais trabalhistas e de trabalhadores tutelados, como bem destaca o Ministro **CLÁUDIO BRANDÃO**, em sua obra *“Acidente do Trabalho e Responsabilidade Civil do Empregador”*, 3ª Edição, LTr, ao analisar a Proteção a Saúde no Brasil, e sua evolução ao direito constitucional e na legislação ordinária, doutrinando o *“alcance genérico da regra pela responsabilidade pelo risco gerado pela natureza da atividade desenvolvida, ampliando a patamares ainda não vistos, a responsabilidade dos Magistrados na interpretação e na definição do seu conceito”*, (sic) enfatizando por envolver direito que se origina da relação de trabalho, a competência a ser aplicável na solução é da Justiça Trabalhista.

A extensão da legislação aos Trabalhadores Rurais e aos Domésticos, a proteção a saúde e ao meio ambiente, os dissídios decorrentes das relações entre os prestadores de serviços avulsos, e seus tomadores de serviços, trabalhadores Portuários e Gestores de Mão-de-obra, defesa do princípio da continuidade da relação de emprego, terceirização com suas decisões corajosas, que por vezes vão de encontro a interesses econômicos, proteção ao desemprego, são outras conquistas sociais, que elevam a sua responsabilidade.

Os avanços no campo dos Direitos Sociais, caminham para a sua judicialização, porém é necessário desenvolver instrumento para torná-los cada vez mais, efetivos, superando-se assim, a insensibilidade política reinante no particular.

No que diz respeito ao seu AVANÇO ESTRUTURAL, destaque-se que desde a sua criação em 1º de maio de 1941, só tem evoluído, pois no curso desse lapso de tempo muita coisa mudou, e para melhor, tornando-o, o Órgão mais célere e eficiente do Poder Judiciário Brasileiro, por avaliação do Conselho Nacional de Justiça.

Está atualizada com os Avanços Tecnológicos, perseguindo sua relevante missão de cada vez mais tornar-se eficiente e célere na prestação dos serviços aos jurisdicionados, o Trabalhador, (mola mestre do desenvolvimento econômico nacional), incentivando e adotando o uso de mecanismos eletrônicos, tendentes a impor maior qualidade as suas decisões, conferindo efetivamente sua nobre missão de assegurar o crédito alimentar. Conta, com ferramentas colaboracionistas, como o BACEN JUD (convênio com o Banco Central que possibilita a localização e bloqueio de numerários em contas bancárias), o INFOJUD (convênio com a Receita Federal que possibilita consulta dos bens declarados), o RENAJUD (convênio com o Departamento Nacional de Trânsito) e o INFOSEG (rede integrada de informações entre Segurança Pública, Fiscalização e Justiça), além do seu próprio serviço de investigação e inclusive Banco de Dados de Devedores Inadimplentes.

IV.a – TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO (TST)

Órgão máximo de judicatura laboral, é composto por 27 (vinte e sete) Ministros, dotados de notório saber jurídico, sendo um quinto, dentre os advogados e Membros do Ministério Público, e que aprovados pelo Senado Federal, são nomeados pelo Presidente da República, tendo sua competência, disposta em Lei, além de processar e julgar **a)** - 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; **b)** - as ações que envolvam exercício do direito de greve; **c)** - as ações sobre

representação sindical, entre sindicatos, entre sindicatos e trabalhadores, e entre sindicatos e empregadores; **d**) - os mandados de segurança, *habeas corpus* e *habeas data*, quando o ato questionado envolver matéria sujeita à sua jurisdição; **e**) - os conflitos de competência entre órgãos com jurisdição trabalhista, com ressalvas cabíveis; **f**) - as ações de indenização por dano moral ou patrimonial, decorrentes da relação de trabalho; **g**) - as relativas às penalidades administrativas impostas aos empregadores pelos órgãos de fiscalização das relações de trabalho; **h**) - a execução, de ofício, das contribuições sociais previstas no art. 195, I, a, e II, e seus acréscimos legais, decorrentes das sentenças que proferir; **i**) - outras controvérsias decorrentes da relação de trabalho, na forma da lei, tendo sofrido profunda alteração com o advento da Emenda Constitucional 45/2004, com ampliação de sua competência para processar e julgar: todas as ações oriundas de relação de trabalho; as de indenização por Dano Moral ou Patrimonial decorrentes de relação de trabalho; as relativas a penalidades administrativas e para dirimir a controvérsia em torno da representação sindical.

Foi atribuído ao Poder Judiciário Trabalhista, nos Dissídios Coletivos, Poder Normativo, dando as suas sentenças, força vinculante em toda a categoria sindical e empresas delas participantes.

Esse poder normativo sofre críticas, e já foi delimitado pelo Excelso SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL, a exemplo do que ocorre em outros Países, a função jurisdicional é aplicar as leis existentes, e não criar normas.

Admitidas as exceções de competência de recurso ordinário para o SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL (decisões denegatórias de Mandado de Segurança, Habeas Corpus ou Habeas Data), e as de recurso extraordinário dos casos expressos de deliberação de inconstitucionalidade, as decisões do Tribunal Superior do Trabalho, são irrecuráveis.

Funciona, junto ao TST, o Conselho Superior de Justiça do Trabalho, competindo-lhe a supervisão administrativa, orçamentária, patrimonial e financeira da Justiça do Trabalho, (de primeiro e segundo grau), como Órgão Central do Sistema, e cujas decisões são dotadas de efeito vinculante. Do mesmo modo, funciona a Escola Nacional de Formação e Aperfeiçoamento dos Magistrados Trabalhistas, cabendo-lhe regulamentar os cursos oficiais para ingresso e promoção de carreira.

IV.b – TRIBUNAIS REGIONAIS DO TRABALHO (TRT) E JUIZES DO TRABALHO

Instalados em cada Unidade da Federação, compõe-se de no mínimo sete Juízes, (hoje Desembargadores do Trabalho), quando possível na respectiva Região, nomeados pelo Presidente da República, obedecido a proporção de um quinto (1/5) dentre advogados e membros do Ministério Público, e os demais por promoção dos Juízes do Trabalho, alternadamente, por antiguidade e merecimento.

Possui, no âmbito dos Tribunais Regionais do Trabalho, convênios que possibilitam consultas e averbações das penhoras efetuadas, protestos de Certidões de Créditos Trabalhistas (que inclui os devedores no Banco de Dados). Tem ainda programas de divulgação de seus atos, democratizando o acesso a informações acerca dos direitos sociais que patrocina.

IV. c – JUÍZES DO TRABALHO

Quanto a estes, são profissionais formados em Direito, que ingressam na Magistratura, através Concurso Público, respeitados a idade, e o tempo de formados, e atuam nas Varas do Trabalho, competindo-lhes privativamente: **a)** - presidir às audiências das Juntas; **b)** - executar as suas próprias decisões, e aquelas cuja execução lhes for deprecada; **c)** - despachar os recursos interpostos pelas partes, e remessa ao Tribunal Regional; **d)** - dar posse aos funcionários de sua Secretaria, assinar as folhas de pagamento dos funcionários; **e)** - apresentar ao Presidente do Tribunal Regional, o relatório dos trabalhos do ano anterior; **f)** - conceder medida liminar, até decisão final do processo, em reclamações trabalhistas que visem a tornar sem efeito transferência e as de reintegração de dirigente sindical afastado, suspenso ou dispensado pelo empregador, e além dessas competências, mais as que decorrem do exercício da sua função Presidencial: **1)** - manter perfeita conduta pública e privada; **2)** - abster-se de atender a solicitações ou recomendações relativamente aos feitos que hajam sido ou tenham de ser submetidos à sua apreciação; **3)** - residir dentro dos limites de sua jurisdição, não podendo ausentar-se sem licença do Tribunal Regional do Trabalho; **4)** - despachar e praticar todos os atos decorrentes de suas funções, dentro dos prazos estabelecidos, e assim, exercendo essa nobre e dignificante missão.

Nestas considerações, registro especial merece, o dedicado, e incessante labor dos Magistrados Trabalhistas, frente ao excesso de trabalho, os quais não podem deixar de terem presentes, que a saúde do Ser Humano não se caracteriza por ausência de doença, mas sim por um completo bem estar biológico, psicológico e social, como o define a OMS - Organização Mundial de Saúde, sendo, pela CF/88 um direito de todos e dever do Estado, e garantia fundamental para “*inviolabilidade do direito a vida*”, de relevância pública, com redução dos riscos inerentes ao trabalho (saúde, higiene e segurança), por meio das Normas de Proteção das Condições de Trabalho.

Assim pode-se declinar que o estresse é o estado de tensão forçado pelo excesso de trabalho assentada com o cumprimento de metas cada vez mais rigorosas, aliada a pressão intensiva pelo sistema de controle eletrônico dos horários, combinada com a ameaça de perda de pontuação para efeitos promocionais, o que implica em violação do direito fundamental ao trabalho saudável, revelando essa face perversa da gestão estressante.

A carreira de Juíz apresenta-se como aquela que, além de ser, especialmente difícil, importando em grande quantidade de sacrifícios de ordem pessoal, exige uma perfeita consciência das limitações impostas. Por outro lado, o Juíz não se mantém indiferente e imperturbável, diante dos múltiplos problemas e das situações que se lhes apresentam. No seu papel de interprete e distribuidor da Justiça deve ter a permanente preocupação de bem aferir as desigualdades sociais, o que pode levar a um considerável nível de stress, ensina **MARIA JOSÉ GIANNELLA CATALDI**, em sua obra “*Stress no Ambiente do Trabalho*”, que igualmente se refere, a uma pesquisa realizada, envolvendo 75 (setenta e cinco) Magistrados da Justiça do Trabalho da 15ª Região, que aceitaram dela participar anonimamente, chegando-se, as principais fontes de stress por eles mencionados: dificuldades relacionadas a vida familiar em função das exigências do trabalho, a sobrecarga, a falta de reconhecimento e as dificuldades no relacionamento com os colegas de trabalho.

Acrescente-se ainda uma pesquisa realizada por **MARY ZIMMERMAN**, da Universidade de Kansas - USA, que constatou como principais fatores, a sobrecarga de trabalho; a solidão do ato de julgar; os conflitos entre os valores profissionais e pessoais, e também por conclusão de EELS X SHOWALTER, no trabalho “*Work related stress in América Trial Judges*”, determinadas características de personalidade.

Como ponto positivo dessa pesquisa, destaca-se em benefício desses valorosos julgadores, a elaboração de um Manual de Inventário de Estratégias de Manejo do Stress dos Magistrados, para enfrentamento desse inimigo ao bem estar pessoal. Que os íncritos distribuidores da Justiça, cientes desse perigo, acautelem-se, para preservação da própria saúde.

V – PERSPECTIVAS

O mestre **AMAURI MASCARO NASCIMENTO**, doutrina que “**o direito do trabalho passa por transformações. A Constituição Federal do Brasil, de 1988, art. 8º., que dispõe sobre a organização sindical, manteve o modelo sindical corporativo com algumas modificações, e o que mais se discute é a possibilidade de ser afastada a proibição da fundação de mais de um sindicato da mesma categoria na mesma base territorial. Por outro lado, o art. 7º. da mesma Constituição, que tem uma longa relação de direitos individuais do Trabalhador, tornou-se o centro de debates. Discute-se sobre a introdução de uma ressalva nessa relação, para permitir a prioridade das disposições resultantes das negociações coletivas sobre o elenco de direitos desse dispositivo legal.**”

E isso será sempre uma constante, porquanto o Direito do Trabalho é dinâmico e tem que estar presente, em todos os avanços da Sociedade, e ao lado das crescentes inovações tecnológicas, que são permanentes e sempre modificam regras procedimentais usuais, obrigando a disciplina a sua constante atualização.

Carece a legislação trabalhista de aprimoramento e compatibilização com a realidade sócio econômica, de modo a deixar de ser um conjunto de normas e princípios tipicamente protecionistas (veja-se que a CF/88 menciona 44 vezes garantias, 66 vezes direitos, enquanto que a palavra “*deveres*” é mencionada apenas quatro vezes), que desafiam novos estudos a luz da evolução das relações, e com aplicação de sua competência para processar e dirimir todas as questões decorrentes das relações de trabalho, independentemente da natureza das partes envolvidas, e nesse aprimoramento, rever a sua exagerada regulamentação, para torná-la menos especialista e mais realista, pelo que impende transcrever, trecho da lição de **JOSÉ AFONSO DALLEGRAVE**, *in* Responsabilidade Civil em Direito do Trabalho, Editora LTr, 2ª Edição, 2007, pág. 63,

“Ao se considerar que o arcabouço legal da relação de emprego foi constituído a partir do modelo *fordista* emergido numa sociedade industrial, depreende-se que, a partir da mudança para o paradigma *toyotista* de produção flexível, o operador do direito do trabalho deve proceder à releitura de seus requisitos legais, trazendo ingredientes inovadores para averiguar a existência de relação empregatícia em face da reestruturação produtiva e das novas figuras contratuais”.

O aumento estrutural se impõe face as crescentes atribuições de novas demandas, bem assim, a harmonização de suas necessidades financeiras, pois o Estado Brasileiro, deve aos Cidadãos um melhor Judiciário Trabalhista, atingido pela crise aguda, com o absurdo corte orçamentário do Governo Federal, que atinge diretamente a cidadania.

Deve-se também, ter presente a necessidade de reconhecimento e respeito as normas coletivas regularmente implantadas, sendo oportuno mencionar trecho de valiosa decisão do SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL no RE 590/115/56, “A negociação coletiva é uma forma de superação de conflito que desempenha função política e social de grande relevância. De fato, ao incentivar o diálogo, ela tem uma atuação terapêutica sobre o conflito entre capital e trabalho, e possibilita que as próprias categorias econômicas e profissionais disponham sobre as regras às quais se submeterão, garantindo aos empregados um sentimento de valor e de participação. É importante como experiência de autogoverno, como processo de autocompreensão e como exercício da habilidade e do poder de influenciar a vida no trabalho e fora do trabalho. É, portanto, um mecanismo de consolidação da democracia e de consecução autônoma da paz social”, e criação e obediência a Institutos (de solução extrajudicial de conflitos, ex.: a arbitragem), que poderiam auxiliá-la na prestação jurisdicional, e a introdução de tecnologia, sendo imprescindível um somatório de forças para diminuir a cultura do litígio atualmente dominante, pela cultura do consenso, do diálogo, a exemplo do que já ocorre em outros Países.

VI – CONCLUSÃO

Por oportuno, convêm salientar, o escrito pelo Professor **ARION SAYÃO ROMITA**,

“O Brasil vive momentos de expectativa e angustia, premido pelas conseqüências danosas de uma crise econômica sem precedentes em nossa história e ávido de progresso político que permite a plena realização do Estado Democrático de Direito, cuja implantação, não passa ao largo de formulas verbais, ocas e desprovidas de sentido prático, posto que vazadas em linguagem solene e grandiloqüente. Exige antes, todo o trabalho consciente de toda a coletividade, voltada para a construção de uma sociedade justa, livre e solidária que tenha por fundamento a dignidade da pessoa humana, e os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa, com a finalidade de garantir o desenvolvimento nacional, erradicar a pobreza, e a marginalização, reduzir as desigualdades sociais e regionais, promover o bem de todos e construir uma ordem social, com base do primado do trabalho, e que tenha por objetivo o bem estar e as justiça sociais, para utilizar, expressões da própria constituição.” (sic), e constante do Prefácio a obra “*Comentários à CLT*”, de **SÉRGIO PINTO MARTINS**, Ed. Atlas, 3ª Edição.

e ao que, modestamente, parece, a nossa CARTA MAGNA, e a legislação infraconstitucional, apesar das tentativas e esforços dispendidos ainda não conseguiu alcançar, de modo completo e satisfatório, como aqui sinalizado.

Temos assistido inertes as vertiginosas mudanças econômicas e tecnológicas que caracterizam a aceleração da história, e ingressando no século XXI, nada temos feito de

referência concreta as relações de trabalho, para enfrentar o desafio que cada vez mais se avizinha.

Recente lei, cognominada de REFORMA TRABALHISTA, tem deixado de produzir os resultados desejados, parecendo mais estar estigmatizada como recurso anti social, nocivo as relações do capital e do trabalho.

Ressalte-se que as relações de trabalho no Brasil, tem mostrado uma acentuada inclinação pela vertente conflitual, embora se venha lutando pela prevalência do método consensual, sendo que essa tendência desemboca na solução judicial dos conflitos, emperrando a máquina judiciária laboral, e mesmo assim, apesar de todos os esforços, deixando de produzir os resultados desejados.

E assim, está ela, a CARTA MAGNA, a comemorar as suas três décadas de existência, nos quais não conseguiu implantar o perseguido bem estar social do povo brasileiro, notadamente ao Trabalhador, o que se espera venha a ser modificado.

A evolução social, impregnada das liberdades políticas, conduz aos rumos da democracia e da modernidade, para o que, indispensável o concurso de todos os Brasileiros.

AURÉLIO PIRES
Advogado e Membro da Cadeira n°. 03
Academia de Letras Jurídicas da Bahia
Junho/2018

SUMÁRIO

CONSTITUIÇÃO BRASILEIRA – 30 ANOS DE SOFRIDA EXISTÊNCIA

I – PREÂMBULO

II – TRAÇADO DA CONSTITUIÇÃO

II.a – DIRECIONAMENTO PARA O DIREITO DO TRABALHO

II.b – NORMAS ESPECÍFICAS

III – PONTOS NEGATIVOS E CONFLITUOSOS

III.a – DEFICIÊNCIA DE REGULAMENTAÇÃO

IV – JUDICIÁRIO TRABALHISTA

IV.a – TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO (TST)

IV.b – TRIBUNAIS REGIONAIS DO TRABALHO (TRT)

IV.c – JUÍZES DO TRABALHO

V – PERSPECTIVAS

VI – CONCLUSÃO

BIBLIOGRAFIA

- 01 – *CURSO DE DIREITO CONSTITUCIONAL, 2ª EDIÇÃO, de GILMAR FERREIRA MENDES, INDALECIO MARQUES COELHO E PAULO GUSTAVO GONET BRANCO, ED. SARAIVA, 2008.*
- 02 – *INICIAÇÃO AO DIREITO DO TRABALHO, ED. LTr, 30ª EDIÇÃO, 2004, de AMAURI MASCARO NASCIMENTO.*
- 03 – *COMENTÁRIOS A CLT, DE VALENTIM CARRION, ED. SARAIVA, 2018, ATUALIZADO POR EDUARDO CARRION.*
- 04 – *DIREITO SINDICAL E COLETIVO DO TRABALHO, de JOSÉ AUGUSTO RODRIGUES PINTO, ED. LTr, 1998.*
- 05 – *DIREITO SINDICAL de JOSÉ CLÁUDIO MONTEIRO DE BARROS FILHO, ED. LTr, 4ª EDIÇÃO.*
- 06 – *ACIDENTE DP TRABALHO E RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR, do MINISTRO CLÁUDIO BRANDÃO, ED. LTr, 3ª EDIÇÃO.*
- 07 – *COMENTÁRIOS A CLT de SERGIO PINTO MARTINS, ED. ATLAS, 3ª EDIÇÃO.*
- 08 – *JUSTIÇA DO TRABALHO – 75 ANOS DE SALUTAR EXISTÊNCIA, do PROFESSOR AURÉLIO PIRES (SEPARATA).*
- 09 – *RESPONSABILIDADE CIVIL EM DIREITO DO TRABALHO, de JOSÉ AFFONSO DALLEGRAVE, ED. LTr, 2ª EDIÇÃO, 2007.*