

Amatra II elege nova diretoria para o biênio 1998-2000

Juíza Lizete Belido Barreto Rocha é eleita presidente da Amatra II pela chapa Participação Democrática, com apoio de 95% dos votantes.

A verdadeira defesa do Judiciário

Em seu editorial de encerramento da gestão 1996-98, o juiz Pedro Carlos Sampaio Garcia destaca as diversas mudanças necessárias na Justiça do Trabalho.

Página 2



Queremos melhores condições de trabalho

Em entrevista ao JM&T, a nova presidente da Amatra II, juíza Lizete Belido Barreto Rocha enfatiza a importância da defesa das condições de trabalho para o juiz.

Página 3

Retrospectiva da gestão 1996-98

Um roteiro cronológico de alguns dos principais fatos que marcaram a atuação da gestão que esteve à frente da Amatra II no último biênio.

Na foto ao lado, de 26 de fevereiro de 1997, juízes do Trabalho caminham em direção ao Largo de São Francisco, no Dia Nacional de Mobilização em Defesa da Cidadania e da Justiça.



A quem deve servir o Poder Judiciário?

Página 7

Panorama do Direito do Trabalho nos EUA

Página 9

Comentários ao contrato temporário

Página 10

A verdadeira defesa do Judiciário

PEDRO CARLOS SAMPAIO GARCIA

Não pretendo fazer aqui o balanço de fim de gestão. A avaliação da nossa atuação na direção da AMATRA II, nos últimos dois anos, fica por conta dos juizes do Trabalho da 2a. Região. Cabe aproveitar este espaço para fazer uma reflexão a respeito do Poder Judiciário e da Justiça do Trabalho. Temos manifestado reiteradamente nossa posição em defesa das garantias da magistratura diante de críticas injustas ao Poder Judiciário e de ameaças a garantias absolutamente necessárias ao exercício da jurisdição. Mas desta vez queremos falar daquilo que efetivamente necessita ser mudado em nossa Justiça e que exige participação ativa do juiz.

Mudanças se mostram necessárias desde o mais básico, a estrutura do Poder Judiciário. Estamos convencidos de que o nosso Poder Judiciário é excessivamente verticalizado, numa estrutura hierárquica que concentra, tanto na esfera administrativa quanto na jurisdicional, excessivos poderes na cúpula e pouca participação dos órgãos de base da jurisdição nas questões mais decisivas.

Não se trata, evidentemente, de pretendemos uma estrutura anárquica, sem ordem e disciplina, extremamente necessárias na atividade judicial. Mas é preciso pensar numa estrutura mais horizontal do Poder Judiciário, com maior ênfase na atividade jurisdicional da primeira instância, tanto materialmente, quanto no tocante à competência, diminuindo os recursos e privilegiando as soluções mais rápidas e com menos formalidade em uma grande quantidade de processos.

Também é necessário democratizar a administração do Poder Judiciário, com a eleição direta, por todos os juizes togados, dos membros de sua administração e com participação de representantes da primeira instância nos Órgãos Colegiados dos Tribunais, que detêm competência administrativa.

E é preciso repensar a idéia de carreira na magistratura, como algo que se inicia na primeira instância e prossegue com promoções verticais a Tribunais, num modelo que muitas vezes subordina o juiz de primeira instância ao Tribunal, por conta das possibilidades de promoção, que passam a ser, nessa estrutura, a grande ambição do juiz. Não se critica o desejo do juiz de progredir na carreira, absolutamente normal e presente em todos os magistrados. Entretanto, a atividade no juízo originário ou revisional deveria ser vista muito mais como uma questão concernente à compe-

tência de cada órgão do que de degraus a serem escalados numa carreira verticalizada.

Cumpra ainda afastar as idéias que apenas aumentam a verticalização de nossa Justiça, como é exemplo claro a súmula vinculante. A súmula serve para a racionalização de nossa jurisprudência, indispensável para o Poder Judiciário cumprir com suas funções. Mas a vinculação da súmula para nada serve, nem mesmo para a diminuição da absurda quantidade de processos nos Tribunais Superiores, pois este excesso de processos não tem sua origem em decisões de primeira instância contrárias à jurisprudência predominante e sim no excesso de recursos.

Ao lado da diminuição da verticalização do Judiciário brasileiro, outro ponto nevrálgico que está a exigir uma enorme mudança de postura e mentalidade diz respeito a transparência na administração do Poder Judiciário. Muitos Tribunais, inclusive o nosso, da 2a. Região, ainda fazem sessões administrativas secretas. Não é possível prosseguir assim. A transparência de todos os atos administrativos dos Tribunais é exigência de uma sociedade democrática, que quer fiscalizar os gastos públicos, havendo previsão constitucional obrigando a publicidade de todos atos administrativos. O Poder Judiciário não deve ter nenhum medo de fiscalização. Ao contrário, deve se expor a ela ao máximo. De outro modo, não teremos argumento para combater o chamado controle externo do Poder Judiciário, que, para atingir outras finalidades, pode encontrar aí uma boa justificativa para ser implementado.

É possível continuar a conviver com o inaceitável nepotismo no Judiciário? De forma alguma. Não há o que justifique essa prática em um Poder onde os cargos a serem preenchidos devem ter fundamentalmente natureza técnica, por servidores concursados e de carreira. Não serve como desculpa o nepotismo existente no Executivo e no Legislativo. Devemos fazer a nossa parte, sem indecisão. O preenchimento de cargos em comissão por parentes de juizes que não pertencem ao quadro apenas serve para a desmoralização externa e interna do Poder Judiciário.

Na Justiça do Trabalho, a representação classista agrava ainda mais o problema do nepotismo. Aliás, quanto à representação classista, a palavra nepotismo já começa a soar como insuficiente para definir o que acontece. O que temos são verdadeiros feudos familiares, num estranho caso de hereditariedade em nosso Direito, onde os

cargos passam de pai para filho, nora, genro, irmão, prima, sogro, numa inacreditável apropriação do poder público para atender a interesses privados. Não resta dúvida, portanto. Fim, urgente, imediato, à representação classista.

Outra grave questão a ser examinada diz respeito ao nosso relacionamento com outros Poderes da República, com outros órgãos da administração pública e com a própria sociedade, especialmente com a mídia. Nisso já estamos mudando, nos expondo muito mais. Mas é preciso ainda avançar. O relacionamento com as representações políticas e com diferentes esferas da administração pública, sem cair em qualquer militância partidária, é absolutamente imprescindível, devendo ser feito às claras e não nos corredores. As questões essenciais de um dos Poderes da República têm evidente natureza política e assim devem ser tratadas abertamente, no interesse público.

Não há, também, qualquer impedimento do juiz participar de reuniões, debates, conversas, seja em universidades ou congressos técnicos, seja em sindicatos, associações de bairro e outros organismos que representam segmentos de nossa sociedade, que desejam, com toda a razão, discutir questões atinentes a um Poder da República sustentado pela sociedade. A participação do magistrado nessas discussões apenas contribui para permitir que se conheça mais as virtudes e os defeitos de nossa Justiça, o que só poderá contribuir para o aperfeiçoamento do Poder Judiciário.

E, com a mídia, não há razão para ter medo ou revolta. Urge acabar com a velha conversa de que "roupa suja se lava em casa". O Poder Judiciário, como órgão público, se tem roupa suja, deve lavá-la em

público, na frente daqueles que o sustentam com suas contribuições fiscais. Se o jornalismo às vezes é veículo de distorções e incorreções, é certo que tem um papel imprescindível para a democracia. Cabe a nós mostrarmos que, se lutamos por um Judiciário independente, com garantias à magistratura, também queremos mudar o que está errado, que não pode, de forma alguma, ficar escondido embaixo do tapete.

Finalmente, não podemos deixar de mencionar a necessidade que tem a direção do Poder Judiciário de assumir, em todas as questões, uma postura clara de defesa das garantias da magistratura. Privilégios não. Estes devem ser cortados e com certeza alguns existem, inclusive em nosso regime previdenciário, que necessita mesmo de algumas alterações. Mas garantias como a integralidade dos proventos do inativo, vencimentos dignos, vitaliciedade e inamovibilidade do magistrado, não são privilégios, não representam uma questão corporativista. São temas institucionais e assim devem ser tratados e defendidos por quem tem a responsabilidade de dirigir o Poder Judiciário, sem medo de desagradar a quem quer que seja.

Falamos fundamentalmente de mudanças. Mudanças estruturais, mudanças no comportamento do juiz, mudanças na direção do Judiciário. Tratamos disso porque não vemos, depois desses anos participando das principais lutas da magistratura, nenhuma possibilidade de defesa de suas garantias e de um Judiciário independente, se não mudarmos também nosso discurso político. Reconhecer erros, sair do defensivismo e ter uma postura ativa, que propõe transformações, é, a nosso ver, o único caminho de verdadeira defesa do Judiciário.



JORNAL Magistratura & Trabalho

O Jornal Magistratura & Trabalho é uma publicação bimestral da Associação dos Magistrados da Justiça do Trabalho da 2ª Região. Sede: Av. Rio Branco, 285 - 11º andar - CEP 01205-000 - São Paulo - SP - Tel.: (011) 222-7899.

Diretoria Executiva da AMATRA II

Presidente

Pedro Carlos Sampaio Garcia

Vice-Presidente

Paulo Dias da Rocha

Diretora Secretária

Lizete Belido Barreto Rocha

Diretor Tesoureiro

José Eduardo Olivé Malhadas

Diretora Social

Sueli Tomé

Diretor de Benefícios

Willy Santilli

Diretor Cultural

Carlos Roberto Husek

Conselho Editorial

Beatriz de Lima Pereira

Carlos Moreira De Luca

Lizete Belido Barreto Rocha

Pedro Carlos Garcia

Sergio Alli

Willy Santilli (Coordenador)

Editor Responsável

Sergio Alli (MTb 18.988-76)

Colaboradores

José Lúcio Munhoz

Luiz Edgar Ferraz de Oliveira

Sérgio Pinto Martins

Thereza Cristina Nahas

Fotos

Marcio S. Novaes

Revisão

Izilda Garcia

Diagramação e Arte

Fernanda Ameruso

Composição e Montagem

Ameruso Artes Gráficas

Tel. (011) 215-3596

Fotolito: Beto Fotolito

Impressão: Gráfica Bangraf

Queremos melhores condições de trabalho

Lizete Belido Barreto Rocha, nova presidente da Amatra II, eleita para o biênio 1998-2000, afirma que vai buscar a melhoria das condições de trabalho para juízes e alerta que é essencial para a Justiça do Trabalho a ampliação do quadro de magistrados atuando na primeira instância.

A nova presidente da Amatra II, juíza Lizete Belido Barreto da Rocha, nasceu em Bom Jesus do Itabapuanã, pequena cidade entre montanhas, no norte do Estado do Rio de Janeiro. Fez a Faculdade de Direito em Campos e morou em Vitória, no Espírito Santo, onde foi funcionária do Ministério do Trabalho. Mudou-se com o marido, médico, para São Paulo e cursou os créditos do mestrado na Faculdade de Direito do Largo de São Francisco. Aprovada no concurso da Justiça do Trabalho, tomou posse em 13 de junho de 1986, assumindo como juíza auxiliar na 31ª JCI. Depois passou por Cubatão e voltou para São Paulo. Desde 1993 preside a 68ª JCI.

A nova chapa presidida por Lizete foi eleita com o apoio 95% dos associados que votaram, representando 60% do colégio eleitoral, participação expressiva para uma eleição em que havia uma única chapa. Apresentaram seu voto 225 juízes, com 214 votos a favor da chapa, 5 nulos e 6 brancos, de um total 372 associados em condição de votar.

Em seu depoimento ao JM&T, Lizete disse que adora a Justiça do Trabalho e que realiza suas atividades de juíza com muito entusiasmo. No dia a dia, o que mais gosta são as audiências, por causa do contato direto com as pessoas e a possibilidade de conhecer mais de perto a realidade social do país.

JM&T: Após 12 anos de atuação como juíza, qual sua avaliação da Justiça do Trabalho?

Lizete: Minha impressão desse período é de que a realidade brasileira piorou, agravando também as condições de atuação da Justiça do Trabalho. O volume de trabalho dos juízes aumentou muito e a disponibilidade das partes para realizar acordos diminuiu. As dificuldades na execução também cresceram. Hoje é muito mais comum ouvir-se do empregador que ele não pode pagar, mesmo nas situações em que ele reconhece o débito trabalhista. A situação no Judiciário reflete o agravamento das condições sociais do povo e do pequeno empresário. Além do número de juízes, que se tornou muito insuficiente, fazendo com que os magistrados trabalhem hoje no limite de sua condição física.

JM&T: Quais as principais questões e desafios que a Amatra deve enfrentar nos próximos dois anos?

Lizete: Entre as questões mais importantes está a defesa de condições de trabalho dignas e adequadas para o juiz. É urgente ampliar o quadro de juízes, possibilitando a presença de juízes auxilia-

res nas Juntas. A situação salarial também é dramática. Além das dificuldades de sobrevivência, há o aspecto da gritante injustiça do magistrado estar com os salários tão defasados quando comparados com as demais carreiras da área jurídica. É uma questão importantíssima e de valorização do próprio Judiciário.

Restaurar a dignidade dos salários é uma questão vital para a Amatra II. Além do que, os baixos salários afetam o ingresso de novos juízes na carreira. Essa situação está na origem dos concursos em que pouquíssimos candidatos são aprovados, e em geral apenas jovens advogados. A carreira deixa de ser atrativo para quem já tem experiência e conhecimento, pessoas que seriam ótimas aquisições para a magistratura, não vêm por causa do salário. É um fator quase impeditivo da solução do problema da falta de juízes. O mais grave é que além dos baixos salários há ameaças à aposentadoria. Isso pode levar a uma situação em que muitos dos atuais juízes pensem em abandonar a carreira. Afinal, o idealismo tem limite.

Outra questão que tem marcado a atuação de nossa Associação e que vamos manter é a luta pela extinção da representação classista na Justiça do Trabalho. E, enquanto não atingirmos esse objetivo, vamos continuar fiscalizando e impugnando a indicação de candidatos a classistas sem a devida legitimidade.

JM&T: Qual sua opinião acerca das propostas de alteração da legislação trabalhista?

Lizete: Nós temos muitas críticas à CLT, mas é necessário ressaltar que as alterações na legislação não podem privilegiar apenas o aspecto econômico, do lucro e da sobrevivência das empresas. É necessário que haja um processo em que os dois lados, dos patrões e dos empregados, possam discutir, e não que apenas o lado patronal imponha seus pontos de vista.

É um terreno delicado de mexer. Te-

mos uma legislação engessada e detalhista. Há coisas, como o horário de trabalho, que o detalhamento da lei leva a situações absurdas, que impedem a possibilidade de acordos com mais liberdade e flexibilidade. Por outro lado, quando se fala em flexibilidade, o que nós temos visto são tentativas de melhorar a rentabilidade do capital. Não se fala em flexibilidade como meio para assegurar uma melhoria na oferta de emprego ou nas condições de vida dos trabalhadores.

JM&T: Como se pode avaliar hoje o Judiciário, em sua relação com o Executivo e Legislativo?

Lizete: O que se vê hoje é um desequilíbrio nas relações entre os poderes. O Executivo e o Legislativo têm mais

a sociedade confie no Judiciário e não vai sofrer pressões em suas decisões. E o juiz não pode ficar só entre livros de Direito, trancado em bibliotecas. Ele tem que sentir o país, conhecer o que está acontecendo na sociedade. É certo que ele não pode ter participação política de caráter partidário, mas ele tem que se interessar pelos destinos do país.

JM&T: Como tem sido sua participação na Amatra II?

Lizete: Desde que ingressei na Justiça do Trabalho, eu frequento a Amatra. Passei a participar ainda mais ativamente a partir da gestão do De Luca, quando estive presente nas reuniões em que se formou aquela chapa, num processo bastante democrático. Na gestão da Beatriz fiz parte do Conselho Fiscal e na gestão do Pedro fui secretária. No atual processo de renovação da diretoria, foi promovida outra reunião ampla, em que acabou sendo definido meu nome.

JM&T: Que significado tem para você assumir a presidência da Amatra II?

Lizete: É uma responsabilidade grande, que estou assumindo com muita disposição. A Amatra II tem um peso importante no Judiciário Trabalhista. E nós temos pela frente questões difíceis e problemas sérios afetando a Magistratura. Mas senti um apoio muito significativo dos colegas. A participação no processo eleitoral foi expressiva, principalmente quando se considera que foi uma chapa única e não houve propriamente uma campanha eleitoral. Nossa proposta é de continuidade no trabalho que vem sendo desenvolvido nos últimos anos, com as particularidades de uma nova diretoria, dentro dos estilos e possibilidades dos diretores. E vamos continuar apoiando integralmente o trabalho da juíza Beatriz na Amatra.

Um aspecto importante é a atuação da Amatra na integração dos juízes do Trabalho, que pretendemos continuar a incrementar. A questão financeira e as condições precárias de trabalho têm prejudicado a convivência dos juízes em sua associação. Há na atualidade um clima de desencanto em relação às atividades de caráter coletivo, de um modo geral. Mas nós vamos nos empenhar para trazer o associado para as atividades sociais da Amatra. A convivência e a amizade entre os juízes ajuda no desempenho da função e evita o isolamento. É a participação de todos é fundamental para que nossa Associação mantenha-se representativa e atuante.



A nova presidente da Amatra II,
Lizete Belido Barreto Rocha

poder que o Judiciário. Esse é um fator de fragilização da democracia. O respeito à independência dos poderes é essencial para uma efetiva democracia, em que exista a possibilidade do Judiciário rever os atos do Executivo e do Legislativo sem nenhuma outra condição senão a interpretação da lei.

JM&T: Em que medida a atuação particular de cada juiz pode contribuir para o fortalecimento do Poder Judiciário?

Lizete: O juiz tem uma responsabilidade muito grande e tem que ser exemplar em sua atuação. Se ele for independente, honesto e sério, vai fazer com que

Nova diretoria da Amatra II é eleita com participação expressiva

A chapa Participação Democrática, única inscrita no processo de renovação da diretoria, comissão de prerrogativas e conselho fiscal da Amatra II foi referendada pelo voto dos magistrados do Trabalho e vai dirigir a entidade nos próximos dois anos. A chapa foi eleita com 214 votos de um total de 225 votantes na eleição, realizada dia 13 de março.

O pleito foi organizado por uma Comissão Eleitoral formada pelos juizes Aparecida de Souza Lima e Oliveira, Roni Genicolo Garcia e Rosana Buono Russo. Os novos representantes tomaram posse de seus cargos no início de abril.

Confira (ao lado) a composição da chapa Participação Democrática, que vai dirigir a entidade nos próximos dois anos.

Presidente

Lizete Belido Barreto Rocha (Juíza Presidente da 68ª JCJ/SP)

Vice-Presidente

Willy Santilli (Juiz Presidente da 1ª JCJ de Cubatão)

Diretor Cultural

Carlos Roberto Husek (Juiz Presidente da 34ª JCJ/SP)

Diretora Secretária

Ana Lúcia Feliciano de Camargo (Juíza Presidente da JCJ de Cajamar)

Diretora Social

Lucia Gilda Ranieri Russo (Juíza Aposentada)

Diretor Tesoureiro

Armando Augusto Pinheiro Pires (Juiz Presidente da 49ª JCJ/SP)

Diretora de Benefícios

Maria Minomo de Azevedo (Juíza Presidente da 1ª JCJ de S. Bernardo)

Comissão de Prerrogativas

Titulares

Maria Alexandra Kowalski Motta (Juíza do TRT)

José Ruffolo (Juiz Presidente da JCJ de Santana do Parnaíba)

Olivia Pedro Rodriguez (Juíza Substituta)

Suplentes

Ildem Lara de Albuquerque (Juiz do TRT)

José Eduardo Olivé Malhadas (Juiz Presidente da 78ª JCJ/SP)

Marcos Neves Fava (Juiz Substituto)

Conselho Fiscal

Titulares

Maria Elizabeth Mostardo (Juíza Presidente 26ª JCJ/SP)

Maurício Miguel Abou Assali (Juiz Substituto)

Gilson Idelfonso de Oliveira (Juiz Presidente da 2ª JCJ de Santos)

Suplentes

Cesar Augusto Calovi Fagundes (Juiz Substituto)

José Roberto Reis de Oliveira (Juiz Aposentado)

Daisy Sardinha Ribeiro da Silva (Juíza Presidente da 4ª JCJ)



Willy Santilli e Lizete Belido Barreto Rocha



Associados comemoram ao final da eleição

IX CONAMAT

Justiça do Trabalho: entreve ou solução

O IX Congresso Nacional dos Juizes do Trabalho ocorre em maio, na Capital do Paraná.

Está marcado para o período de 20 a 23 de maio, na cidade de Curitiba (PR), a realização do IX Congresso Nacional da Anamatra - Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho. O Conamat de 1998 tem como tema central "Justiça do Trabalho: Entreve ou Solução?", que se desdobra na discussão de quatro temas específicos: "A Estrutura da Justiça do Trabalho", "Direito Material do Trabalho em face do Neoliberalismo e da Globalização", "Reforma do processo do trabalho", e "Demora na Prestação Jurisdicional".

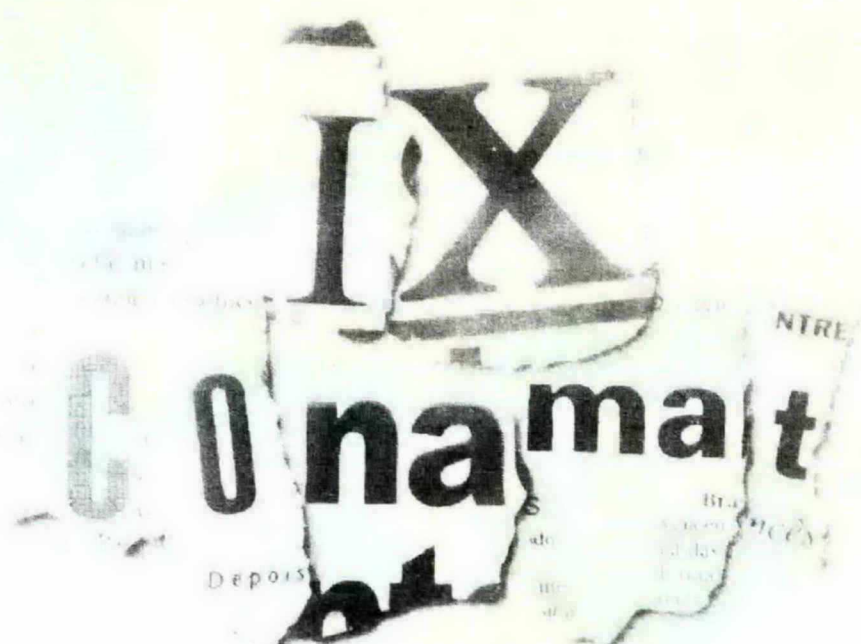
Esses temas serão objeto de debates nos painéis e nas comissões, que estarão analisando as teses do Congresso, na expectativa de contribuir com o posicionamento da magistratura na busca de aprimoramento e soluções para os problemas que afetam a Justiça do Trabalho na atualidade.

A

ANAMATRA

A promoção do IX Conamat é da Anamatra e a realização da Amatra

IX. Maiores informações podem ser obtidas através da sede desta última: Av. Vicente Machado, n.º 320, 5º andar, salas 501/503, CEP: 80.420-010, Curitiba/PR. Fone/Fax: (041) 223-8734.



CONGRESSO NACIONAL DOS
MAGISTRADOS DO TRABALHO

Curitiba - PR

20 a 23 de maio de 1998

Retrospectiva da gestão 1996-98

Confira a reconstituição cronológica de alguns dos principais fatos que marcaram a vida da Amatra II no último biênio.

No início de abril de 1996, tomou posse a chapa "Participação Democrática", assumindo a presidência da Amatra II o juiz Pedro Carlos Sampaio Garcia, em substituição à juíza Beatriz de Lima Pereira.

Em 10 de abril, os juizes do Trabalho realizaram o "Dia Nacional de Protesto" pela ausência de reajustes de vencimentos. A Amatra II organizou a participação dos magistrados da 2a. Região, que enviaram telegramas ao Presidente da República e outras autoridades, além de divulgarem suas reivindicações em suas Juntas.

Começou em 16 abril um movimento grevista dos funcionários da Justiça do Trabalho, juntamente com os demais funcionários da Justiça Federal, contra o congelamento de seus salários. A greve durou 18 dias e contou com um grau expressivo de adesão. A Amatra II decidiu em reunião manifestar apoio às reivindicações dos funcionários, de reajuste dos vencimentos e aprovação do plano de cargos e salários.

Reunião realizada em 6 de maio, com a presença de 90 juizes, deu início às iniciativas da Amatra II apoiando o requerimento da Anamatra ao TST, pedindo o restabelecimento, com efeitos retroativos, da diferença de 5% entre as instâncias da magistratura do Trabalho.

Entre os dias 9 e 12 de maio, a Amatra II realizou em São Paulo o VII Conamat, promovido pela



A Amatra II organizou em São Paulo o VII Conamat em maio de 1996

trabalhistas de todo o Brasil. Entre suas conclusões, o VII Conamat propôs o fim da representação classista e a extinção do poder normativo da Justiça do Trabalho.

No mês de junho de 96, com apoio da Anamatra, um grupo de 10 presidentes de Amatras, inclusive o da Amatra II, estiveram em Brasília, buscando sensibilizar os ministros do TST para a gravidade da situação dos vencimentos dos juizes. Ao mesmo tempo, a Amatra acompanhou o trabalho do relator da reforma constitucional do Judiciário na Câmara dos Deputados.

Somente em julho a Amatra foi notificada da decisão do presidente do TST, ministro Ermes Pedrasani, indeferindo requerimento de revisão das diferenças na tabela de vencimentos da magistratura. Mas a luta por essa revisão não foi abandonada. Começaram também as medidas para tentar

impedir o desconto previdenciário dos aposentados.

A partir de agosto de 96, a Amatra II passou a acompanhar com maior rigor os processos de indicação de candidatos a juizes classistas, em virtude das evidências do agravamento das ir-

regularidades e fraudes nesses processos. Em função desse acompanhamento, a Amatra requereu a impugnação de 170 nomeações de classistas realizadas em 96 e 97.

Teve início em 16 de setembro a gestão do juiz Délvio Buffulin na presidência do TRT da 2a. Região, sucedendo ao juiz Rubens Tavares Aidar.

Na sessão de 24 de setembro, a 1a. Turma do STF decidiu que o poder normativo da Justiça do Trabalho somente pode ser exercido dentro dos limites da legislação, nunca se sobrepondo ou ampliando vantagens previstas em textos legais.

Também em setembro, a Amatra II formulou requerimento ao TRT, para que as férias não gozadas pelo juiz sejam convertidas em pecúnia, quando por ele solicitado.

Em outubro de 96, Medida Provisória editada pelo governo federal extinguiu a aposentadoria especial dos representantes classistas. Para a diretoria da Amatra tratou-se de "um primeiro passo para o fim dessa nefasta instituição, acabando com um de seus maiores atrativos".

De 16 a 19 de outubro ocorreu o XII Encontro Anual dos Magistrados do Trabalho da 2ª Região, no auditório do

TRT. Entre o temário do Encontro estiveram a Convenção 158 da OIT, os reflexos da globalização na economia no Direito do Trabalho e a necessidade de reformulação da estrutura sindical brasileira.

Em solenidade realizada no dia 25 de novembro, foi comemorado o cinquentenário da instalação do TRT da 2a. Região.

No dia 4 de dezembro de 96, a Amatra II esteve presente na reunião do Conselho da AMB (Associação dos Magistrados Brasileiros), em Brasília. Participaram da reunião os presidentes do STF, STJ e TST, além de outros ministros dos Tribunais Superiores e mais de 100 representantes de associações de juizes federais e estaduais. A reunião decidiu pela realização de um Dia Nacional de Mobilização da Magistratura, no início de 1997, em defesa da independência e autonomia do Poder Judiciário e de luta por vencimentos dignos.

Ainda em dezembro, acompanhando iniciativa do STJ, o Órgão Especial do TST decidiu enviar projeto de lei ao Congresso Nacional, revisando a tabela de vencimentos da magistratura do Trabalho por meio da redução de 10% para 5% da diferença entre as instâncias da magistratura.

Durante o primeiro semestre de 1997 a Amatra II, em conjunto com a Anamatra, tomou iniciativas visando recuperar a remuneração dos magistrados do Trabalho, com vencimentos congelados desde o início de 1995. As associações reivindicavam junto aos Tribunais Superiores que decidissem administrativamente pela redução de 10% para 5% na



Manifestação marcou o Dia Nacional de Mobilização dos juizes, em 26 de fevereiro de 1997

Anamatra - Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho, em São Paulo. O congresso teve como tema principal "As Relações de Trabalho no Terceiro Milênio e o Papel da Justiça do Trabalho" e contou com participação de cerca de 400 juizes



A imprensa repercutiu as decisões do VII Conamat

AMATRA II

escala de remuneração dos juizes das diferentes instâncias.

A data de 26 de fevereiro marcou a realização do Dia de Mobilização Nacional dos Juizes Brasileiros pela Cidadania e Justiça. Foi grande a repercussão obtida por essa manifestação em defesa do Judiciário, convocada pela AMB (Associação dos Magistrados Brasileiros) e pelas associações nacionais Anamatra, Ajufe, Amajme e Amajum. Em São Paulo, a Amatra II promoveu uma manifestação dos magistrados da Justiça do Trabalho e participou no ato público conjunto dos juizes do Trabalho, juizes federais e juizes estaduais, na Facul-

ao Poder Judiciário como também das reformas administrativa e previdenciária, já que ambas abarcam questões que repercutem nas condições de trabalho e remuneração da magistratura.

Em 29 e 30 de abril, ocorreram em todo o Brasil as eleições da nova diretoria e conselho fiscal da Anamatra (Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho), saindo vencedora a chapa União e Fortalecimento, encabeçada pela juíza Beatriz de Lima Pereira, ex-presidente da Amatra II.

Entre 14 a 17 de maio de 97 foi realizado em Fortaleza (CE), o VII Conamat, tendo como tema central: "O juiz, mito ou cidadão?". Entre as resoluções do Congresso, incluiu-se

Em agosto de 97, assembléia da Amatra II questionou decisão do Órgão Especial do TRT, rejeitando o primeiro nome da lista na promoção por antiguidade, sem a indicação do motivo ou fundamento de tal ato. Os associados da Amatra entenderam que tal procedimento feria a garantia das prerrogativas da magistratura.

Em setembro, a Anamatra entrou com ação judicial reclamando a diferença de 11,98% decorrente da conversão dos vencimentos dos juizes de cruzeiro real para URV, em março de 1994.

Entre 22 e 24 de outubro ocorreu o XIII Encontro Anual dos Magistrados do Trabalho da 2ª Região, que debateu importantes temas para a Justiça do Trabalho, inclusive as repercussões das reformas constitucionais na vida do Poder Judiciário.

Também em outubro, a Comissão de Constituição e Justiça do Senado Federal aprovou a proposta de Emenda Constitucional que extingue a representação classista nos Tribunais e transforma ao cargo de juiz classista na Juntas em função gratuita e voluntária. A proposta representa um avanço no sentido da extinção da representação classista na Justiça do trabalho, defendida pela Amatra II.

Foram realizadas em 28 de novembro de 97 as eleições para os Conselhos Executivo e Fiscal da AMB - Associação dos Magistrados Brasileiros. O processo eleitoral referendou com 6.293 votos a chapa "Cidadania e Justiça", encabeçada pelo juiz Luís Fernando Ribeiro de Carvalho, com a



XIII Encontro Anual, em outubro de 1997

participação dos juizes do Trabalho Eliete da Silva Telles (Amatra I), Luiz Ronan Neves Khoury (Amatra III) e Pedro Carlos Sampaio Garcia (Amatra II).

No dia 1º de dezembro foram pagas aos juizes as diferenças dos anos de 1994 e 1997, relativos aos 11,98% de março de 1994. O pagamento das parcelas relativas aos anos de 1995 e 1996 foi feito no início de 98. Entretanto, o pagamento de parte dessas parcelas aos juizes aposentados atrasou e só foi completado em 10 de fevereiro, após novas gestões da Amatra II junto ao Tribunal.

Também em dezembro, o Órgão Especial do TRT extinguiu, sem apreciar o mérito, 26 impugnações à investidura de juizes classistas propostas pela Amatra II. A decisão foi de que a Amatra não tem legitimidade e interesse jurídico nessas medidas. A Amatra recorreu da decisão.

Assembléia realizada em 23 de janeiro de 98 autorizou a Amatra II a entrar com ação judicial requerendo as diferenças de correção monetária sobre débitos pagos aos juizes no período de 1989 a 1991.

Em fevereiro, decisão da 10a. Vara da Justiça Federal, concedeu tutela antecipatória na ação movida pela Amatra II, determinando o pagamento das diferenças de correção monetária do período 89 a 91.



Foi grande a repercussão do Dia Nacional de Mobilização

dade de Direito do Largo de São Francisco. Entre as principais reivindicações dos juizes estavam o reajuste dos vencimentos, o fortalecimento do Poder Judiciário e a participação dos magistrados no debate das reformas constitucionais.

O mês de março de 97 exigiu da Amatra II permanente atividade de acompanhamento das reformas constitucionais em Brasília, não só a reforma

tese afirmando que "somente através da prestação de um serviço cada vez mais eficiente e da busca da maior transparência do Poder Judiciário, será possível redesenhar o perfil do magistrado".

Teve início em junho um abrangente Programa de Integração e Treinamento dos juizes recém-empossados, realizado pelo TRT com apoio da Amatra II.



Jantar de fim de ano marcou encerramento das atividades de 1997



Assembléia da Amatra em janeiro de 98 aprova ação judicial requerendo diferenças

A quem deve servir o Poder Judiciário?

É preciso definir o destino que queremos dar ao Poder Judiciário: para servir à sociedade, ou a grupos restritos?

BEATRIZ DE LIMA PEREIRA

Se o Judiciário Brasileiro pretende subsistir no cenário político nacional na condição de um dos poderes da República e servir à sociedade num regime democrático, nada obstante a necessidade de reformulação das legislações material e processual, é inadiável a promoção de modificações em sua estrutura interna.

Há consenso, entre os estudiosos da matéria, que a principal função do Poder Judiciário é o controle constitucional das leis, pois a partir desse controle é garantida a estabilidade e continuidade democrática, como observa Eugenio Raúl Zaffaroni.

Para isso, é necessário que o Poder Judiciário tenha uma organização interna democrática e uma relação externa transparente, construídas com base nos princípios e regras constitucionais.

Todo Poder deve se submeter a controle, sob pena de se transformar em arbítrio. E toda estrutura de poder deve ser orgânica e harmônica, sob pena de se descaracterizar.

É necessário que o Poder Judiciário tenha uma organização interna democrática e uma relação externa transparente.

Indispensável, assim, a existência de harmonia e unidade no Poder Judiciário e sua Magistratura, do ponto de vista administrativo, financeiro e disciplinar.

Não defendemos a existência de qualquer órgão ou instrumento que permita o controle indevido da atividade jurisdicional, nem de órgão externo de controle, a exemplo de algumas propostas demagógicas a esse respeito. Demagógicas, porque defendem a participação nesses órgãos de advogados e representantes do Ministério Público, que, nos termos da organização do Poder Judiciário Brasileiro, já o integram, seja

como membros através do quinto constitucional, seja como partícipes, pois que qualificados constitucionalmente como indispensáveis à administração da Justiça. Logo, não podem ser considerados agentes externos.

Também a realização de gastos com o dinheiro público deve ser rigorosamente controlada pela sociedade.

Defendemos, sim, a existência de um órgão, ou de uma instância que dê ao Judiciário unidade e transparência, prestando contas à sociedade dos serviços prestados e dos gastos realizados.

É necessário que os Tribunais contem em seus quadros diretivos com profissionais habilitados nas áreas de Administração, Economia e Recursos Humanos. São raros os juízes com conhecimento nessas áreas, o que tem transformado iniciativas bem intencionadas em desastres administrativos, não raro com desperdício do dinheiro público.

Por outro lado, devem ser repensados os atuais critérios para a instalação de órgãos judiciais. O componente político muitas vezes é determinante na fixação de prioridades. Entre nós da Justiça do Trabalho existem Juntas de Conciliação e Julgamento em localidades que não chegam a ter movimento superior a 200 processos/ano, enquanto nos maiores centros cada Junta chega a receber 4.000 processos/anos e, o que é mais grave, algumas cidades, por sua intensa atividade econômica, necessitam da instalação de Juntas, que nunca chegam.

É imprescindível que o estabelecimento das prioridades administrativas e a elaboração das propostas orçamentárias dos Tribunais contem com a participação de juízes das duas instâncias e de funcionários, através da criação de

um órgão eleito para esse fim, que propiciará a visão ampla das reais necessidades dos Tribunais como um todo. Também a realização de gastos com o dinheiro público deve ser rigorosamente controlada pela sociedade, através da publicação periódica nos Diários Oficiais dos valores e rubricas gastos pelos Tribunais.

É preciso que o princípio constitucional da publicidade seja rigorosamente observado para que todos os julgamentos e decisões administrativos dos órgãos do Judiciário sejam públicos e fundamentados, pois é incompatível com a prática democrática a realização, como regra, de sessões secretas de órgãos especiais e a recusa, sem fundamentação, de juiz para promoção pelo critério de antiguidade.

É absolutamente urgente que seja abolida nos Tribunais brasileiros, a prática do nepotismo.

É prudente a manutenção da observância da quinta parte mais antiga dos Juízes do Tribunal para a promoção pelo critério de merecimento. É preferível que o jovem juiz talentoso se demore mais nas classes iniciais, a se permitir, com a adoção de outro critério, a realização de carreiras meteóricas, propiciadas pelo prestígio político ou por fatores estranhos ao mérito profissional.

Nada há que justifique a inaplicabilidade do art. 118 da Lei Complementar nº 35, de 14.03.79, aos Tribunais do Trabalho, observan-



Beatriz de Lima Pereira é juíza do Trabalho, presidente da 75ª JCJ de São Paulo e presidente da Anamatra - Associação Nacional dos Magistrados do Trabalho

do-se o quinto da lista. Parece elementar que a substituição de juízes de primeiro grau nos Regionais só seja possível àqueles que reúnem condições de serem promovidos. E o sorteio, na falta de outro critério, é salutar, pois impede que as simpatias e antipatias pessoais, bem como fatores políticos sejam determinantes para a convocação.

É absolutamente indispensável que o aperfeiçoamento do modelo judiciário brasileiro reafirme a garantia da independência de sua Magistratura

É absolutamente urgente que seja abolida nos Tribunais brasileiros, a prática do nepotismo, com a imediata aplicação do art. 10 da

OPINIÃO

Lei nº 9.421/96, sem tergiversações jurídicas, exonerando-se todos os ocupantes de cargo em comissão, sem concurso público, que sejam parentes de juízes ou de altos funcionários. O Poder Judiciário deve ser o primeiro a observar os princípios constitucionais da moralidade pública e da impessoalidade. Defendemos, assim, que o Tribunal Superior do Trabalho revogue a Resolução nº 388/97, que permitiu a consolidação dessa prática em relação aos servidores nomeados anteriormente à edição

*A independência
na Justiça do Trabalho
não pode prescindir
da extinção da
representação classista*

da lei mencionada.

Nesse sentido, impõe-se que os Regionais estabeleçam, em seus regimentos internos, que os cargos em comissão, como os de assessor e de diretor de secretaria, sejam ocupados por integrantes dos quadros efetivos e que os juízes, de primeiro ou segundo grau, junto aos quais servirão estes "DAS", opinem nas respectivas indicações.

Também é de prática democrática que os dirigentes dos Tribunais sejam escolhidos por seus pares, impondo-se, assim, que a direção dos Tribunais e os integrantes de seus órgãos especiais sejam eleitos, ao menos em parte, por todos os juízes das respectivas Cortes.

É necessário, ainda, promover o efetivo aperfeiçoamento dos atuais mecanismos de controle interno do Poder Judiciário, dotando-os de maior eficácia, como a previsão, nos regimentos internos, de controle disciplinar também em relação à atuação dos integrantes do próprio Tribunal e sua Corregedoria.

É absolutamente indispensável que o aperfeiçoamento do modelo judiciário brasileiro reafirme a garantia da independência de sua Magistratura, hoje pouco compreendida pela opinião pública, seja porque vem sendo moldada por informações equivocadas, seja porque, mesmo quando baseada em informações verdadeiras, que denunciam práticas irregulares no

seio do Poder, a demora, o sigilo ou a ausência de punição dos responsáveis permite a generalização da prática censurável em relação a todos os integrantes do Judiciário.

Independência que se deseja interna e externa, destinada exclusivamente à sociedade em sua expectativa de que o Poder Judiciário realmente promova Justiça, na medida em que suas decisões estejam a salvo de ingerências políticas e econômicas.

Independência passível de concretização quanto maior for o comprometimento dos juízes na aplicação da Constituição Federal e seus fins sociais, quanto menos verticalizada for a estrutura judiciária, e quanto mais plural e autônomo, administrativa e financeiramente, for o auto-governo da Magistratura.

Independência que na Justiça do Trabalho não pode prescindir da extinção da representação classista, pois que a sua presença incompatibiliza-se com a exigência de isenção dos órgãos julgadores. Quem tem o papel constitucional de defesa de interesses de categorias, não reúne condições objetivas de compor órgãos jurisdicionais.

*Algumas dessas
modificações podem
ser implementadas
independentemente de
uma reforma do
Poder Judiciário*

Ademais, em alguns Regionais a ingerência desses representantes temporários é deliberada, pois ainda que formalmente não participem das direções dos órgãos colegiados, todos sabemos que os representantes classistas acabam influenciando no destino da carreira dos juízes de instâncias inferiores, na designação de funcionários para os cargos melhor remunerados e na própria orientação da política dos Tribunais.

Algumas dessas modificações podem ser implementadas independentemente de uma reforma do Poder Judiciário. Outras dependem dessa reforma. Para implementá-las, entretanto, é preciso definir o destino que queremos dar ao Poder Judiciário: para servir à sociedade, ou a grupos restritos?

FALECIMENTOS

Falece o ministro Orlando Teixeira da Costa, ex-presidente do TST

O ministro Orlando Teixeira da Costa, do Tribunal Superior do Trabalho, faleceu no dia 10. março, em Brasília. O ministro tinha 68 anos e presidiu o TST de 1993 a 1995. Em novembro do ano passado o ministro havia se aposentado, em virtude do agravamento de seu estado de saúde, após atuar por 41 anos como juiz trabalhista.

Natural de Belém, Pará, iniciou a carreira de juiz em 1957, depois de aprovado em primeiro lugar em concurso público. Foi presidente do Tribunal Regional do Trabalho no Pará por cinco períodos consecutivos, entre 1971 e 1980. Em 1982 foi nomeado ministro do TST. Foi professor nas faculdades de Direito da Universidade Federal do Pará (UFPA) e da Universidade de Brasília (UnB), autor de várias obras de Direito e presidia a Academia Nacional de Direito do Trabalho.



2ª Região perde o médico Djalma Thomaz da Silva Filho

Foi motivo de grande pesar na 2ª Região o falecimento do Dr. Djalma Thomaz da Silva Filho, médico-chefe do TRT, em 29 de dezembro de 1997. O Dr. Djalma foi um dos responsáveis pela implantação do setor

médico do Tribunal, de reconhecida qualidade. Era conhecido pela atenção e presteza no atendimento de magistrados e funcionários. Sua morte inesperada representou uma grande perda para todos que com ele conviviam.

**Seguro de
automóveis?**

Antes de contratar ou renovar consulte o plano desenvolvido especialmente para os associados da

Amatra

Informações com Dna. Luzia na Amatra ou Núbia na administradora do plano

**Fontana
Seguros**

Telefone:
0800-11-1942

Panorama do Direito do Trabalho nos Estados Unidos

Uma síntese dos princípios e restrições que orientam as relações de trabalho no EUA

MARINA JUNQUEIRA NETTO DE AZEVEDO BARROS

O poder de controle do empregador norte-americano encontra suas bases legais em princípios de direito comum ("common law"), a saber: 1) propriedade ("property") que dá ao empregador, como proprietário ou locatário, o direito de excluir pessoas ou condicionar a presença no local de trabalho; 2) delito civil ("tort") que legaliza o direito de propriedade, proibindo a apropriação indébita e a invasão ao local de trabalho; 3) contrato ("contracts") que permite ao empregador dispensar o empregado a qualquer hora.

Os empregadores que tratam mal seus empregados podem perdê-los. Ademais, uma força de trabalho satisfeita e segura cria melhores produtos e serviços.

Existem restrições legais e extra-legais a esse poder. As restrições extra-legais decorrem de motivos econômicos ou da atuação dos departamentos de recursos humanos. Os motivos econômicos referem-se à dinâmica dos mercados de trabalho, de produção e de capital. Por exemplo, os empregadores que tratam mal seus empregados podem perdê-los. Ademais, uma força de trabalho satisfeita e segura cria melhores produtos e serviços. Além disso, acionistas votantes podem exigir melhores condições de trabalho. Quanto à atuação dos departamentos de recursos humanos, estes possuem autonomia suficiente para impor limitações ao poder de controle dos empregadores. A pressão dos clientes também é uma restrição extralegal. Os clientes, não estando satisfeitos com a forma que os empregados são tratados, podem boicotar os produtos da empresa. Por exemplo, os consumidores pressionam as empresas que procuram mão-de-obra barata ("cheap labor") no exterior. Devido a essa pressão, empresas, como a Liz Clairborne, adotaram padrões mínimos de relações

de trabalho nas fábricas estrangeiras.

Existem quatro tipos de restrições legais: 1) a anti-discriminação que proíbe a discriminação dos empregados por motivo de raça, cor, religião, sexo, nacionalidade, retaliação, idade e deficiência; 2) a proteção básica que determina padrões mínimos de direito do trabalho, como o salário mínimo e a limitação da jornada máxima; 3) a proteção contra dispensa que estabelece regras procedimentais e substantivas a serem seguidas em caso de dispensa; e 4) a negociação coletiva que dá às partes o direito de decidir sobre os termos dos contratos.

Quanto à resolução dos conflitos trabalhistas, as partes normalmente não procuram o Poder Judiciário, mas buscam modos de resolução alternativa previamente acordados em negociação coletiva, como a mediação e a arbitragem.

Em termos de direito coletivo, a Lei Norris-La Guardia e a Lei Wagner (oficialmente chamada de Lei Nacional das Relações de Trabalho) estabeleceram um panorama favorável ao crescimento do sindicalismo e da negociação coletiva na década de 30. A Lei Norris-La Guardia impossibilitou os tribunais de proibirem sindicatos, enquanto a Lei Wagner tornou ilegais as práticas patronais

Existem quatro tipos de restrições legais:

- 1) a anti-discriminação,*
- 2) a proteção básica,*
- 3) a proteção contra dispensa e*
- 4) a negociação coletiva.*

contra os sindicatos. A publicação da Lei Taft-Hartley em 1947 (oficialmente chamada de Lei das Relações entre Empregados e Empregadores) mudou parcialmente o panorama, estabelecendo o caráter atual. Esta lei regulamentou as sanções às práticas desleais no trabalho e limitou a intervenção patronal na atividade sindical.

Os trabalhadores eram mais sindicalizados nas décadas de 40 a 60, especialmente na década de 50, do que hoje. A diminuição do número de sindicalizados teve como principais causas: o aumento do individualismo, a velada discriminação patronal e o aumento da normatização estatal referente a outras práticas discriminatórias na relação de trabalho. Consequentemente, houve, ainda, a redução das negociações coletivas e um aumento das reclamações ao Poder Judiciário decorrentes, também, das altas "cifras" recebidas pelos empregados em caso de procedência.

As partes normalmente não procuram o Poder Judiciário, mas buscam modos de resolução alternativa, como a mediação e a arbitragem.

A Comissão Nacional das Relações do Trabalho ("National Labor Relations Board") decide casos de práticas desleais no trabalho distribuídos pelos empregados ou empregadores. Tais casos consistem em violações das obrigações constantes da Lei Nacional das Relações de Trabalho, como a prática do empregador de negar ao empregado os direitos de sindicalização e de negociação coletiva. São consideradas práticas desleais no trabalho a dispensa por atividade sindical, o apoio do empregador ao sindicato dos empregados somente com a intenção de domínio e a ausência da negociação coletiva de boa-fé. As alegações do empregador em relação às práticas desleais dos sindicatos podem envolver, por exemplo, a recusa dos mesmos em negociar de boa-fé ou a coerção de empregados, pelos dirigentes sindicais, com fim de obter vantagens eleitorais.

Pode-se apelar das decisões da Comissão Nacional das Relações do Trabalho aos Tribunais Federais e eventualmente à Suprema Corte Americana. Ademais, tais decisões não são auto-executáveis. Inexistin-

do o cumprimento voluntário, a Comissão Nacional das Relações de Trabalho pode recorrer ao Poder Judiciário.

Ao contrário do Brasil, os Estados Unidos não ditam as condições de trabalho, mas somente estabelecem as regras básicas do jogo. Por exemplo, a Lei de Saúde e Segurança Ocupacional de 1970 criou a obrigação de evitar condições de trabalho inseguras e insalubres, bem como permitiu à Secretaria do Trabalho promulgar padrões de saúde e segurança no emprego. Ademais, os norte-americanos não limitam aumentos salariais, mas somente estabelecem o salário mínimo e a jornada máxima de trabalho nas indústrias com comércio interestadual.

É evidente o contraste com o Brasil, tendo em vista a concentrada regulamentação das condições de trabalho pelo Estado. A Justiça do Trabalho do Brasil, através de seu Poder Normativo, pode decidir sobre aumentos salariais, sendo que estes podem ser, ainda, limitados por políticas governamentais.

É evidente o contraste com o Brasil, tendo em vista a concentrada regulamentação das condições de trabalho pelo Estado

Enfim, o direito do trabalho norte-americano intervém menos nas relações de trabalho, prestigiando a autotutela. Neste sentido, a sociedade norte-americana se preocupa em criar mecanismos para proteger a organização sindical a fim de que os sindicatos negociem melhores condições de trabalho. Os direitos trabalhistas individuais elencados na lei são reduzidos. Enquanto o direito do trabalho brasileiro se preocupa em regulamentar as mais diversas condições de trabalho.

Marina Junqueira Netto de Azevedo Barros é juíza do Trabalho substituta, mestre em Direito Comparado e Interamericano, pela Faculdade de Direito da Universidade de Miami

Comentários ao contrato temporário

Nova legislação regula os contratos temporários estabelecidos em convenções ou acordos coletivos

THEREZA CHRISTINA NAHAS

(a) Promulgada em 21/01/1998, a Lei nº 9.601 entrou em vigor na data de sua publicação, regulando o chamado contrato de trabalho temporário, nova espécie de contrato a prazo certo que, evidentemente, não se confunde com o contrato temporário regulado pela Lei nº 6.019/74.

Tampouco houve qualquer intenção de se revogar aquela lei. Ambas tratam de espécies contratuais do mesmo gênero mas essencialmente diversas. A começar pela qualidade da parte que pode firmar tal pacto. No sistema da Lei nº 6.019/74 o empregado pode contratar diretamente com o empregador, enquanto na Lei nº 9.601/98 isto não é permitido.

Ao reverso do que tradicionalmente ocorre nos contratos a prazo, não mais haverá necessidade de um motivo especial para a contratação.

(b) Diz o artigo 1º da Lei nº 9.601/98 que os contratos temporários serão estabelecidos em convenções ou acordos coletivos. Referem as primeiras aos pactos normativos firmados entre categorias econômicas e profissionais, i.e., entes sindicais representantes de empregados e empregadores⁽¹⁾. Os segundos são pactos normativos firmados entre representantes de categorias profissionais de um lado e de outro uma ou mais empresas⁽²⁾.

Portanto, somente podem ser celebrados contratos temporários sob tutela sindical e, ao reverso do que tradicionalmente ocorre nos contratos a prazo, não mais haverá necessidade de um motivo especial para a contratação. Poderão as partes fazer com que suas vontades se encontrem tanto para realização de atividade meio, como para atividade fim da empresa e sem que se verifique motivo relevante⁽³⁾. A única restrição que se faz é quanto ao número de empregados contratados; não poderá haver excesso aos percentuais estabelecidos no parágrafo 3º da lei e aqueles previstos no próprio instrumento normativo⁽⁴⁾, os quais também estão subordinados à norma legal.

(c) Nos artigos seguintes a lei cuidou de regular cláusulas contratuais, preocupando-se, entre outras coisas, em garantir a estabilidade no emprego

no interregno contratual, do dirigente sindical, inclusive seu suplente; empregado acidentado; membro da CIPA e gestante.

(d) A Constituição da República de 1998 já havia permitido a flexibilização de direitos trabalhistas sob tutela sindical, em questões relativas a jornada de trabalho e salário (art. 7º, VI e XIII).

Neste diapasão, vinha a doutrina e jurisprudência entendendo que, por serem as questões relativas a jornada e salário uma das mais importantes cláusulas contratuais, seria possível flexibilizar-se outras cláusulas contratuais. Aplica-se o adágio *se se pode conceder o mais, também o menos poderá ser permitido*.

Esta, aliás, é a tendência mundial, principalmente na Itália e Alemanha, em que o contrato coletivo é largamente utilizado, permitindo uma adequação melhor da situação empregatícia dentro da realidade da empresa⁽⁵⁾.

Ocorre que naqueles Países, o Estado limita-se a ditar normas gerais deixando às partes a contratação das cláusulas específicas. Nada mais lógico, pois ninguém melhor que elas para entenderem de suas necessidades primárias, principalmente em relações laborais em que as condições alteram-se constantemente⁽⁶⁾.

Todavia, a lei desceu a minúcias. Estipulou, inclusive, o número de empregados que poderiam ser contratados. Quiçá, às vezes, o Estado duvida, em algumas questões, da aptidão sindical. Em direito coletivo do trabalho, tem-se, sempre que o sindicato dos empregados está negociando em "pé de igualdade" com a empresa, sendo, ao menos na tradição jurídica, dispensável a proteção legal — desigualar para igualar — quando as partes encontram-se na mesma posição.

A Constituição da República de 1998 já havia permitido a flexibilização de direitos trabalhistas sob tutela sindical.

Entendo que tal disposição se fazia desnecessária. Não se olvide, que o contrato somente será possível se realizado mediante tutela sindical, sendo tal requisito da substância do ato, tornando-o nulo de pleno direito se a forma não for respeitada. Consoante estabelecem os princípios trabalhistas, na hipótese de

desrespeito à forma, o vínculo se estabelece, incontinenti, sem determinação de prazo (princípio protetivo). Afé, então, o empregado terá assegurado todos os direitos que lhe são garantidos pelas leis trabalhistas.

(e) Por outro lado a forma como a norma está disposta, poderá dar azo a constantes fraudes. Um exemplo ajudará a compreensão.

A lei desceu a minúcias. Estipulou, inclusive, o número de empregados que poderiam ser contratados.

A lei dispõe que nos seis meses anteriores a sua publicação deverá ser realizada uma média aritmética que indicará quantos empregados a empresa manteve contrato sem termo certo⁽⁷⁾, para se chegar ao número máximo de empregados que poderão ser contratados temporariamente. Isto quer dizer que, se a empresa contratante teve naquele período, dez empregados, e resolver demiti-los — todos de uma só vez —, poderá contratar no máximo cinco empregados⁽⁸⁾ temporariamente. Isto poderá, no entanto, ser vantajoso⁽⁹⁾.

(f) Não vejo, no entanto, qualquer inconstitucionalidade na lei, pois a Constituição da República, numa interpretação sistemática, acaba por incentivar a negociação coletiva, sob tutela sindical, que aliás, poderá evitar situações de fraude como a acima descrita.

(g) Quanto ao valor reduzido dos depósitos fundiários, também não vejo qualquer irregularidade ou ofensa à Lei Maior.

O artigo 7º, I, da Constituição da República prevê a proteção do empregado contra despedida arbitrária. Entendeu o legislador que a melhor forma de se evitar fraudes, assegurando o direito do trabalhador, era garantindo-lhe uma indenização que viria "compensar" os prejuízos sofridos de um direito protestativo, qual seja, o despedimento antes do termo natural do contrato — a aposentadoria.

Mas à frente, no artigo 10, I, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, previu que, até a promulgação da lei complementar, a indenização devida seria equivalente a 40% calculado sobre os depósitos efetuados na conta vinculada do empregado.

Veio a Lei 8.036/90 regulando a ma-

téria, mantendo aquele percentual.

Não vedou o legislador constitucional que as partes acordassem sobre indenizações. Sequer tratou de estabelecer a forma como seria inibido o exercício do direito potestativo da despedida arbitrária, limitando-se a prever que o empregado receberá indenização.

O fato das partes poderem estabelecer percentuais menores não torna a norma inconstitucional, posto que não ofende qualquer disposição existente. Também não se diga que ofenderia as normas estipuladas na Lei 8.036/90, já que a Lei 9.601/98 trata de uma espécie contratual diversa, não cogitada quando da promulgação das disposições relativas ao FGTS. Por outro lado, tanto a lei como o regulamento do fundo permitem o nascimento de normas outras que venham a regular a matéria.

Não há inconstitucionalidade, simplesmente porque inexistente norma constitucional impondo o percentual devido.

(h) Cumpre frisar que a Lei 9.601/98 impôs outra obrigação às partes. Assim, a empresa deverá recolher ao fundo o percentual de 2%; e o parágrafo único do artigo 2º prevê que, além daquela alíquota, deverá ser estabelecido, também, outros depósitos mensais vinculados, para serem efetuados a favor do empregado. Qual o valor? Somente as partes poderão dizê-lo no momento da contratação coletiva. Tal norma é impe-

Como todo contrato a termo certo, quando este chega ao fim, nenhuma indenização pode ser devida ou cobrada.

rativa pois o legislador diz *as partes estabelecerão...*, o que retira da norma a hipótese de alternatividade ou faculdade.

(i) Como todo contrato a termo certo, quando este chega ao fim, nenhuma indenização pode ser devida ou cobrada, pois incompatível com a natureza deste tipo contratual. À exceção da ressalva quanto a indenização pela rescisão antes do termo final, que seguirá o que as partes contratarem, a lei não cuidou de outros direitos relativos a ruptura do pacto, seja esta antecipada ou não. Corolário lógico, será aplicada as normas relativas as rescisões de contratos a termo certo, já previstas na legislação trabalhista. Tem, portanto, o empregado direito a rece-

ARTIGO



her 13º salário e férias proporcionais acrescidas de 1/3⁽¹⁰⁾.

(j) Acertadamente, também, deixou o legislador para as partes o montante da indenização devida em caso de rescisão antecipada. Isto não quer dizer que o empregado não terá direito a ser indenizado quando alegar *exceptio non adimpleti contractus*, mas sim, que o valor virá estabelecido no próprio contrato.

(l) A estabilidade garantida aos empregados que estejam nas situações acima dispostas é regra que vai contra a natureza do contrato a termo certo.

A análise apressada faz parecer evidente a incoerência, já que se o contrato é por prazo determinado a estabilidade é instituto totalmente incompatível com ele imagine empregada que tenha firmado com a empresa (típico contrato por prazo determinado). Se estiver grávida quando do termo final, seu contrato se rompe normalmente.

Quando se firma contrato sem prazo, não se olvide que a indenização prevista na lei é justamente para compensar o elemento "surpresa", pois, a idéia é que perdurará, pelo menos, até a aposentadoria. Quando o contrato é a prazo certo, aquele elemento inexistente, pois as partes quando pactuaram, quiseram estipular o seu fim.

Com a lei nova, criou-se uma exceção. Contratos temporários, não obstante serem por prazo determinado, garantem o emprego ao acidentado, cipeiro, dirigente sindical (ainda que suplente) e gestante. Observe-se, todavia, que o prazo da garantia não é mais aquele estabelecido nas leis especiais que tratam da matéria, e sim aquele trazido pela nova lei, ou seja, a estabilidade é assegurada até o termo final do contrato temporário.

Não há qualquer irregularidade em tal disposição. Aliás, aqui houve um avanço, pois não há no Direito nacional instituto similar.

Deixou o legislador para as partes o montante da indenização devida em caso de rescisão antecipada.

O intérprete deverá atentar-se, no entanto, para a taxatividade do rol, que não poderá ser estendido face a própria redação do texto legal.

(m) Por fim, quero tratar da questão do banco de horas.

Quis o legislador tratar exclusivamente das hipóteses em que a compensação da hora se fará no prazo de cento e vinte dias. Não se cuida daquele conhecido acordo de compensação de horário semanal, onde tanto se discute acerca da possibilidade ou não do empregado firmar com seu empregador o acordo de

compensação de horário semanal (trabalhar uma hora a mais de segunda a quinta-feira para folgar o sábado).

A questão relativa ao banco de horas já vinha sendo regulamentada em instrumentos normativos firmados, principalmente, em grandes montadoras. Portanto, para estas empresas não há nenhuma novidade, à exceção do fato de que não será necessário motivo justificado para a exigência do serviço complementar, já que a lei não cuidou de limitar as hipóteses. Não será necessário, por exemplo, que o empregado trabalhe pelo novo sistema para poder gozar duas folgas na semana.

Ponto interessante, é que houve alteração do artigo 59 da CLT. Isto quer dizer o banco de horas não se aplicará somente ao contrato temporário.

O banco de dados funciona da seguinte forma: as empresas poderão exigir dos empregados o trabalho extraordinário, desde que a jornada não exceda dez horas, sem necessidade de pagar a hora acrescida do adicional. Estas horas extras serão compensadas em outros dias dentro do prazo máximo de cento e vinte dias.

Se a disposição for desrespeitada, a "sanção" ao empregador é o pagamento das horas extras trabalhadas acrescidas com o adicional(!).

(n) Ponto interessante, é que houve alteração do artigo 59 da CLT. Isto quer dizer o banco de horas não se aplicará somente ao contrato temporário, mas a todas as situações em que, mediante tutela sindical, se estabelecer compensações de horas dentro do prazo máximo de cento e vinte dias, sendo vedado que o trabalho diário ultrapasse dez horas (este limite foi mantido, já que o artigo 59 da CLT já previa jornada máxima de 10 horas diárias para horários compensados).

(o) Poderia o legislador ter aproveitado a alteração para regular a questão relativa aos acordos de compensação semanal que provoca grandes debates jurídicos e acaba por procrastinar a prestação jurisdicional.

(p) No mais, ante a ausência de previsão legal de determinadas situações jurídicas, se não pactuadas, a solução será a utilização dos modelos já existentes na Consolidação das Leis Trabalhistas e Legislações especiais, como por exemplo, as questões relativas as justas causas, suspensões e interrupções da relação trabalhistas (descanso semanal remunerado, falecimento de pessoa próxima etc.), prazos e modo de pagamento de salários.

(q) Não vejo qualquer inconstitu-

cionalidade ou irregularidades na lei. Tem-se procurado, cada dia mais, incentivar os sindicatos a atuarem no interesse de seus membros.

A lei veio revolucionar a teoria tradicional a respeito dos contratos a prazo determinado, pois possibilitou a contratação a termo certo em situações onde sempre se exigiu que o pacto fosse firmado sem limite de tempo. Aqui não é mais necessário justificar motivos; tampouco a empresa se verá obrigada a contratar atividade meio; ou, então, enquadrar-se numa relação triangular como ocorre no sistema do contrato temporário regido pela lei 6.019/74, cuja contratação é realizada através de empresa interposta.

Acredito, que é chegada a hora de nossos sindicatos voltarem-se para uma atuação mais concreta, sem a necessidade de ter-se que recolher à sombra do Estado paternalista. Eles podem e devem contratar sempre melhores condições de trabalho para os membros da categoria, evitando, por consequência, situações em que a fraude possa surgir.

Não estou muito otimista com a possibilidade de se aumentar o número de empregos em decorrência da promulgação desta lei, finalidade esta abertamente noticiada pelos Poderes Executivo e Legislativo. As empresas médias e micros relutam muito em firmar convênios coletivos, e são elas a grande maioria que emprega. A medida aproveitará grandes empresas, que já firmavam instrumentos normativos para reger suas relações.

O legislador continua incidindo nos mesmos erros. Cria a norma jurídica e deixa em branco as consequências do seu não cumprimento. A Lei 9.601/98 sofre do mesmo mal. O artigo 7º estabelece que se houver descumprimento da previsão estabelecida nos artigos 3º (trata do percentual de empregados que poderão ser contratados) e 4º (trata das condições que a empresa deve preencher no mo-

A lei veio revolucionar a teoria tradicional a respeito dos contratos a prazo determinado.

mento da contratação) o empregador terá que arcar com multa de quinhentas UFIR's. Ou seja, qualquer outra forma que for descumprida, a empresa não sofrerá punição, pois é princípio da hermenêutica que normas de caráter sancionatório não são interpretadas extensivamente.

Portanto, se o empregador exigir que o empregado trabalhe quinze horas ou não fizer a compensação das horas extras em cento e vinte dias, somente terá que lhe pagar pelo excesso (a hora) acrescido do adicional.

A forma como a lei é criada possibilita

que já nasça maculada, pois o legislador está longe da realidade social, no dia a dia das relações laborais.

O que precisamos é de instrumentos eficazes que assegurem o cumprimento da norma jurídica

O que precisamos é de instrumentos eficazes que assegurem o cumprimento da norma jurídica, que possam ir da aplicação da pena de multa — da mais branda a mais pesada —, até a determinação de encerramento da atividade empresarial. Há necessidade de fiscalização eficaz, atuação contundente do Ministério Público e não a busca incessante pela proibição de se colocar empecilhos nas negociações coletivas, visivelmente mais benéficas e próximas da realidade social.

NOTAS

- (1) Artigo 611 da CLT.
- (2) Artigo 611, § 1º da CLT.
- (3) Nos contratos temporários estabelecidos, na Lei 6.019/74, por exemplo, é requisito essencial que a contratação se dê para atender necessidade transitória de substituição do pessoal do serviço ou acréscimo extraordinário de serviço (artigo 2º).
- (4) Imagine, por exemplo, que uma empresa firme com o sindicato dos empregados nesta data contrato temporário, a média realizada nos seis meses anteriores sobre o número de empregados contratados **sem prazo determinado**, chegou a um total de 200 empregados. A previsão de contratação temporária será de **no máximo** quarenta empregados.
- (5) Tais modelos contratuais possuem alguns problemas sérios, entre eles o de não atender às necessidades de médias e microempresas. Mas a idéia de flexibilização é muito boa, pois permite a melhor adequação das relações laborais.
- (6) Veja, por exemplo, as questões relativas aos ajustes tão reclamados pelos empregados.
- (7) Este detalhe é importantíssimo pois a empresa não poderá considerar contratos de experiência que são típicos contratos por prazo determinado.
- (8) Artigo 3º, inciso I e parágrafo único da Lei 9.601/98.
- (9) Na prática o que se vê atualmente, são constantes "cortes" nos quadros das empresas, sob alegação de contenção de despesas.
- (10) Se for o caso, também, férias integrais.

Thereza Christina Nahas, juíza do Trabalho da 2ª Região, professora na Universidade São Judas Tadeu e mestrandia em Direito Processual Civil na PUC/SP.

PROMOÇÃO

Faça sua assinatura anual da Revista LTr e receba grátis o Índice Ementário dos Anos 94/95 e 96.
SÃO MAIS DE 60 ANOS DE PUBLICAÇÃO ININTERRUPTA.

• Tradição • Idoneidade • Pontualidade



12 números por ano

Mensalmente você recebe um exemplar da Revista LTr contendo textos completos da legislação no período, farta e selecionada jurisprudência do STF, STJ, TST e TRT's, além de estudos assinados por eminentes especialistas. Ao término do semestre, os seis exemplares do período formam um volume único e você recebe inteiramente grátis uma capa dura para sua encadernação. São dois volumes por ano.

Comece já a formar sua coleção e tenha em casa uma verdadeira enciclopédia de Direito do Trabalho sempre completa e atualizada.

60 anos divulgando a Legislação, Doutrina e Jurisprudência

A Revista LTr, há mais de seis décadas divulgando a Legislação, Doutrina e Jurisprudência Trabalhista, continua zelando por seu compromisso com Tradição, Idoneidade e Pontualidade.

Mensalmente, a equipe da LTr seleciona, organiza e edita todas as informações pertinentes ao assunto, garantindo desta maneira uma fonte segura de orientação a todos os profissionais da área.

Localização fácil da matéria através de índices completos

Todas as informações são de fácil e rápida localização, pois:

- A Revista LTr contém mensalmente um sumário.

- A cada seis meses publica um índice geral alfabético-remissivo, cronológico e onomástico de toda matéria publicada no período.

São índices mensais e semestrais, organizados tecnicamente para facilitar e agilizar a sua pesquisa.

ENCADERNAÇÃO ESPECIAL

Grátis! A cada semestre você recebe capas duras para encadernação das Revistas LTr!

Para fazer sua assinatura ou obter maiores informações ligue para:

Fone: (011) 3667-5435

CIRCULAÇÃO NACIONAL

JORNAL Magistratura & Trabalho

Orgão Oficial da Associação
dos Magistrados da
Justiça do Trabalho
da 2ª Região

Associação dos Magistrados
da Justiça do Trabalho
da 2ª Região - AMATRA II
Av. Rio Branco, 285 - 11º and.
01205-000 - São Paulo - SP
Tel.: (011) 222-7899

ANO VI - Nº 28
Março-Abril/98

Porte Pago

DR/SP

PRT/SP - 1505/88



IMPRESSO