

# UMA IDÉIA SOBRE A JURISDIÇÃO DE DIREITO DO TRABALHO NA FRANÇA

*Eduardo Milléo Baracat<sup>(\*)</sup>*

**INTRODUÇÃO. I. OS ÓRGÃOS JURISDICIONAIS FRANCESES INCUMBIDOS DE JULGAR LITÍGIOS DE DIREITO DO TRABALHO.** A) Os contenciosos judiciais. B) Os contenciosos administrativos. **II. O CONSEIL DES PRUD'HOMMES.** A) Da composição, da competência e do procedimento. B) Um paralelo com a Justiça do Trabalho. **CONCLUSÃO.**

## INTRODUÇÃO

O *Conseil des Prud'hommes* é utilizado pelos defensores - por convicção ou de ocasião - da manutenção da representação classista na Justiça do Trabalho como exemplo positivo de representação paritária na solução de conflitos entre empregados e empregadores. Existem, no entanto, diferenças que impedem qualquer comparação entre estas duas instituições.

Mas não é o *Conseil des Prud'hommes* a única jurisdição francesa competente para intervir na solução de conflitos existentes entre empregados e empregadores. Existe, na verdade, uma pluralidade de contenciosos e cada um corresponde a competência exclusiva de um determinado órgão.

Os litígios trabalhistas franceses podem ser divididos em dois grandes grupos: os judiciais e administrativos.

O primeiro grupo é subdividido em jurisdições civis e penais. O *Conseil des Prud'hommes*, Tribunal de instância, Tribunal de grande instância e Tribunal do comércio integram, em primeira instância, a jurisdição civil, enquanto o Tribunal correccional e o Tribunal de polícia formam a jurisdição penal também em primeira instância. As decisões proferidas pelos órgãos de jurisdição civil, exceto aquelas de alçada exclusiva

---

<sup>(\*)</sup> Juiz-Presidente da 1ª J.C.J. de Foz do Iguaçu, licenciado para realizar o curso *Diplôme Supérieur de l'Université (DSU)* na Universidade Panthéon-Assas (Paris II).

do *Conseil de Prud'hommes*, podem ser objeto de recurso, primeiro para uma Câmara Social da Corte de Apelação<sup>(1)</sup> e depois para uma Câmara Social da Corte de Cassação<sup>(2)</sup>. As decisões proferidas pelos órgãos de jurisdição penal podem ser objeto de recurso perante uma Câmara Criminal da Corte de Apelação, em segunda instância, e para uma Câmara Criminal da Corte de Cassação em terceira instância.

O segundo grupo é formado pelo Tribunal administrativo em primeira instância, pela Corte Administrativa de Apelação em segunda instância, e pelo Conselho de Estado em terceira instância.

A finalidade deste trabalho é esclarecer a competência de cada um destes órgãos no que concerne a um litígio trabalhista, com ênfase, evidentemente, ao *Conseil de Prud'hommes*, órgão jurisdicional francês que tem despertado maior interesse.

Procuraremos, desse modo, dar uma visão geral da competência destes órgãos em litígio trabalhistas (primeira parte), para depois abordarmos especificamente o *Conseil de Prud'hommes*, traçando um paralelo com a Justiça do Trabalho (segunda parte).

## I. OS ÓRGÃOS JURISDICIONAIS FRANCESES INCUMBIDOS DE JULGAR LITÍGIOS TRABALHISTAS.

A possibilidade de diversos órgãos jurisdicionais poderem julgar um determinado aspecto do mesmo litígio trabalhista torna difícil a compreensão do direito do trabalho francês. Veja-se, por exemplo, o caso de dispensa de um delegado sindical. Será competente o juiz administrativo para apreciar a legalidade do ato da administração do trabalho que autorizou a despedida. Será competente o juízo penal para apreciar e julgar a existência de delito de entrave realizado pelo empregador que não reintegrou o delegado sindical depois de anulada a autorização administrativa. E, enfim, será ainda competente o *Conseil de Prud'hommes* para julgar o pedido de indenização formulado pelo delegado sindical não reintegrado no emprego após a anulação da decisão administrativa.

---

(1) Tradução livre de *Chambre Sociale de la Cour d'Appel*.

(2) Tradução livre de *Chambre Sociale de la Cour de Cassation*.

Tentar-se-á, brevemente, esclarecer a competência de cada um destes órgãos no que tange aos contenciosos judiciais (A) e administrativos (B).

## A) Os contenciosos judiciais

### 1. As jurisdições civis

Além do *Conseil de Prud'hommes*, os litígios trabalhistas podem ser submetidos a outros tribunais em virtude de determinadas particularidades.

a) Tribunal de instância. O artigo R. 321-1 do Código de organização judiciária confere ao Tribunal de instância uma competência “ordinária” para as ações pessoais ou mobiliárias e uma competência especial para outras ações. No âmbito de sua competência ordinária, o Tribunal de instância dispõe de competência geral para as ações pessoais e mobiliárias, em única instância até o valor de 13.000 francos franceses<sup>(3)</sup> ou até o valor de 30.000 francos franceses, neste caso podendo haver recurso.

Normalmente os litígios coletivos são de competência do Tribunal de grande instância, visto que possuem um caráter indeterminado, ou ultrapassam os valores de alçada mencionados.

O Tribunal de instância quase não possui competência para julgar litígios individuais, exceto em casos bem específicos, e dentro dos valores de alçada mencionados, como, por exemplo, conflitos entre empregadores em caso de concorrência desleal para admissão de um empregado.

É, todavia, no âmbito de sua competência especial que o Tribunal de instância habitualmente julga processos relativos ao direito do trabalho. Nesta competência especial, deve-se ressaltar o contencioso eleitoral, quer se trate de eleições de representantes de pessoal, quer se trate de eleições de conselheiros prud'hommes, e o litígio relativo à designação de delegados sindicais e de representantes sindicais ao comitê de empresa.<sup>(4)</sup>

---

<sup>(3)</sup> Aproximadamente R\$ 2.600,00 (dois mil e seiscentos reais).

<sup>(4)</sup> LYON-CAEN, G. & PELISSIER, J. *Droit du travail*, 16<sup>a</sup> ed. Précis Dalloz: Paris, 1992, p. 497.

b) Tribunal do comércio. Este tribunal atua nos casos em que a empresa encontra-se em dificuldade financeira (Lei de 1º de março de 1984) e nos casos de falência e concordata de empresa empregadora (Lei de 25 de fevereiro de 1985). Nestas hipóteses, o Comitê de empresa<sup>(5)</sup> pode integrar o processo perante o Tribunal de comércio, podendo requerer ao juiz a recusa e a destituição do síndico, e, em alguns casos, solicitar a nomeação de um perito judicial com o objetivo de obter informações complementares sobre uma ou várias operações da gestão.

Nos termos do art. 4. alínea 3 da Lei de 25 de janeiro de 1985, o Comitê de empresa ou, na ausência deste, os delegados de pessoal<sup>(6)</sup> podem comunicar ao Presidente do tribunal ou ao Procurador da República a cessação de pagamento de salários pela empresa. Esta intervenção não constitui o ajuizamento de uma ação, mas o tribunal não pode decidir acerca da concordata sem antes ouvir o Comitê de empresa ou os delegados de pessoal. Ademais, o Comitê de empresa ou os delegados de pessoal podem interpor recurso contra a decisão que decretou a falência da empresa e rejeitou o plano de continuação da empresa, como também contra a decisão que modificou referido plano.

O Tribunal de comércio também realiza um controle sobre o número de postos existentes na empresa. Assim, as dispensas por motivo

---

<sup>(5)</sup> O comitê de empresa é obrigatório em todas as empresas (exceto as empresas públicas) com pelo menos 50 empregados - durante doze meses, consecutivos ou não, no curso dos três últimos anos precedentes -, cujo objetivo é assegurar a representação permanente dos empregados, permitindo que seus interesses sejam considerados nas decisões tomadas pelo empregador referentes à gestão e à evolução econômica e financeira da empresa, bem como à organização do trabalho, à formação profissional e às técnicas de produção. (Arts. L. 431-1 e L. 431-4 do Código do Trabalho). O comitê de empresa é dotado de personalidade jurídica e administra o próprio patrimônio (art. L. 431-6 do Código do Trabalho).

<sup>(6)</sup> Os delegados de pessoal são eleitos pelos empregados do estabelecimento que emprega pelo menos onze pessoas - durante doze meses, consecutivos ou não, no decorrer dos três anos precedentes, e tem por atribuição apresentar aos empregadores todas as reclamações individuais ou coletivas relativas aos empregados, velar pela aplicação do Código do Trabalho e de outras leis e regulamentos referentes à proteção social, à higiene e à segurança do trabalho, bem como pela observância das convenções e acordos coletivos de trabalho aplicáveis na empresa, comunicar à inspeção do trabalho todas as reclamações e observações relativas à aplicação das normas trabalhistas de competência desta (Arts. L. 421-1e L. 422-1 do Cód. do Trab.).

econômico pretendidas durante o período de observação da situação econômica da empresa (anterior a decretação da concordata) podem ser autorizadas pelo juiz se elas apresentam um caráter urgente, inevitável e indispensável (art. 45 da Lei de 25 de janeiro de 1985). No processo de concordata ou de liquidação judicial, o Tribunal do comércio fixará na decisão proferida, o procedimento a ser adotado acerca das dispensas.<sup>(7)</sup>

c) Tribunal de grande instância (TGI). O Tribunal de grande instância é a jurisdição de direito comum em matéria civil, possui competência residual, isto é, é competente para intervir em todos os litígios cuja competência não é atribuída especificamente a um outro órgão jurisdicional.

Compete ao TGI julgar conflitos trabalhistas, individuais e coletivos, desde que se observem duas condições:

- que não decorram de contrato de trabalho (competência do *Conseil de Prud'hommes*), ou que não seja de competência especial do Tribunal de instância (conforme item "a" supra);

- que preenchida a primeira condição, o montante do litígio seja superior à alçada exclusiva do Tribunal de instância (30.000 francos franceses).

Assim, o Tribunal de grande instância é competente, dentro deste limite, em matéria de litígios relativos à participação nos lucros ou às invenções dos empregados; o TGI ainda é competente no âmbito das relações coletivas de trabalho para interpretar uma convenção coletiva por solicitação de um sindicato signatário ou para impor a reparação do prejuízo causado ao empregador por uma greve abusiva.<sup>(8)</sup>

d) O juízo cautelar. Todas as jurisdições suscetíveis de intervir em um conflito de trabalho podem adotar medidas cautelares: *Conseil de Prud'hommes* (art. R. 515-4 do Cód. do Trab.); Tribunal de instância (art. 848 e s. do novo CPC); Tribunal de grande instância (art. 808 e s. do novo CPC). Até mesmo o primeiro presidente da Corte de Apelação pode, a nível

---

<sup>(7)</sup> LYON-CAEN, G. & PELISSIER, J. *Op. Cit.*, p. 498.

<sup>(8)</sup> LYON-CAEN, G. & PELISSIER, J. *Op. Cit.*, p. 499.

de recurso, e em caso de urgência, determinar a adoção de medidas em relação às quais não exista contestação séria (art. 956 do novo CPC).

A lentidão dos processos diante da jurisdição normal incita empregados e empregadores a postular medidas cautelares que, pela própria natureza, são provisórias, não tendo autoridade de coisa julgada, mas que são proferidas rapidamente.<sup>(9)</sup>

O juiz competente para apreciar um pedido cautelar é o mesmo competente para julgar o processo principal. Assim, o juízo de instância será competente para apreciar pedido cautelar em caso de eleição de representante de pessoal, enquanto o Tribunal de grande instância é competente para apreciar pedido cautelar de expulsão de grevistas que ocupam o local de trabalho.

As medidas cautelares são cabíveis nos casos urgentes e quando não existe contestação séria acerca da existência de um direito. A urgência será presumida quando resultar de um dano manifestamente ilícito ou de um perigo iminente (art. 809 do novo CPC). Para fazer cessar um dano manifestamente ilícito, o juiz pode determinar, por exemplo, a reintegração de um empregado estável que foi irregularmente dispensado. Para evitar um perigo iminente, o juiz pode determinar a adoção de medidas que visem a eliminação de risco à integridade física de empregados (art. L. 263-1 Cód. Trab.).

A ausência de contestação séria é outra condição para a concessão da medida cautelar. Normalmente o juiz só antecipa cautelarmente uma medida que vise a proteção provisória de um direito se não existe qualquer dúvida sobre a existência deste direito.<sup>(10)</sup>

## 2. A jurisdição penal

A violação da maioria das obrigações assumidas pelo empregador em relação aos empregados caracteriza uma contravenção ou um delito.<sup>(11)</sup> Existem, por outro lado, infrações específicas que podem ser

---

<sup>(9)</sup> LYON-CAEN, G. & PELISSIER, J. *Op. Cit.*, p. 499.

<sup>(10)</sup> LYON-CAEN, G. & PELISSIER, J. *Op. Cit.*, p. 500.

<sup>(11)</sup> Exemplos: 1. se o empregador viola o princípio da igualdade profissional entre mulheres e homens previsto no art. L. 123-1 do Cód. do trabalho incorrerá no crime previsto no art. L. 152-1 do mesmo código, podendo ser punido com pena de prisão

cometidas por empregados durante um conflito, como por exemplo violação à liberdade de trabalho (art. 414, Cód. penal).

Constatando a infração, o ministério público poderia propor uma ação penal pública, ou a própria parte poderá propor a medida judicial cabível diante do juízo penal ou do civil

Quando um processo penal é iniciado, o empregado ou o empregador vítima da infração poderá ajuizar uma ação trabalhista, mas o *Conseil de Prud'hommes* deverá sustar o processo até o julgamento do processo penal (art. 4, al. 2 Cód. processo penal). A partir do momento em que o juízo penal pronuncia seu julgamento, o juízo trabalhista poderá apreciar a matéria submetida à sua apreciação, respeitando o que foi decidido pelo juízo penal. Assim, o juízo trabalhista não pode desconhecer o que foi decidido pelo juízo penal acerca de fato relevante que seja comum aos processos penal e trabalhista, sobretudo no tocante à existência ou ausência de culpa do acusado.

## **B) Os contenciosos administrativos**

O direito do trabalho francês caracteriza-se por uma forte intervenção da administração do trabalho (1) nas relações individuais e coletivas entre empregado e empregador. Desta intervenção resulta atos administrativos, cuja legalidade é apreciada pelo juiz administrativo (2).

### 1. A Administração do trabalho

---

*de dois meses a um ano e multa de 2.000 a 20.000 francos franceses, ou apenas uma das duas penas; 2. O desrespeito das regras referentes ao trabalho temporário tanto pelo tomador quanto pelo intermediário (empresa de trabalho temporário) é punido com multa de 4.000 a 20.000 francos franceses, e em caso de reincidência, com multa de 8.000 francos franceses e prisão de dois meses a seis meses ou uma das duas penas somente; 3. Segundo o art. L. 263-2 do Cód. do trabalho os patrões, diretores, gerentes ou prepostos que, por culpa, tenham violado as disposições previstas nos capítulos I, II, e III do título III do Livro 2 do mesmo código, relativos à higiene e segurança do trabalho, bem como as pessoas que também por culpa tenham violado as disposições dos arts. L. 231-6, L. 231-7, L. 232-2, L. 233-5 e L. 233-7 do mesmo livro e os regulamentos de administração pública (referentes à higiene e segurança do trabalho) são punidas com pena de 500 a 15.000 francos franceses.*

A administração do trabalho francesa é formada pelo inspetor do trabalho<sup>(12)</sup>, Delegado Regional do trabalho e Ministro do Trabalho. Desta estrutura administrativa, o papel do inspetor do trabalho sobressai-se significativamente.

Com efeito, o inspetor do trabalho possui uma incumbência diversificada.

Por primeiro, deve zelar pela aplicação das disposições previstas no Cód. do Trabalho; devem juntamente com os agentes da polícia judiciária, constatar as infrações a estas disposições. Assim, deve o inspetor do trabalho fiscalizar a aplicação na empresa empregadora das leis, regulamentos, convenções e acordos coletivos do trabalho (art. L. 611-1 do Cód. trab.). Para realizar esta tarefa, dispõe o inspetor do trabalho de três prerrogativas bem delineadas: a primeira refere-se à possibilidade de adentrar, sem autorização prévia em todo local em que existam empregados trabalhando, a segunda, é a prerrogativa de exigir a apresentação de todos registros referentes aos empregados, e a terceira, a possibilidade de retirar da empresa amostras de produtos utilizados pelos empregados para perícia tendente a verificar existência de insalubridade do trabalho.<sup>(13)</sup> Em matéria de higiene e segurança do trabalho, quando existe um risco sério à integridade física de um empregado (L. 263-1), o inspetor do trabalho pode requerer ao TGI a expedição de um mandado, a fim de que seja paralisada a máquina ou a atividade perigosa.

Por outro lado, incumbe ao inspetor do trabalho tomar decisões administrativas. Assim, pode exigir a retirada imediata de uma cláusula ilegal de um regulamento interno, recusar a mudança de horário de trabalho de um ou vários empregados, autorizar a dispensa de um representante do pessoal.<sup>(14)</sup> Esta decisão pode ser objeto de recurso ao próprio inspetor do

---

<sup>(12)</sup> *A função de inspetor do trabalho foi criada em 19 de maio de 1874, após a constatação de que a lei de 1841 que protegia o trabalho das mulheres e crianças não estava sendo respeitada, em virtude da falta de fiscalização dentro das empresas (RAY, J.E., Droit du travail, droit vivant, 6<sup>a</sup> ed. Ed. Liaisons, 1997, p. 24/25).*

<sup>(13)</sup> *O empregador que impede o inspetor do trabalho de entrar no estabelecimento ou lhe fornece informações falsas, pode ser condenado por delito de obstáculo à inspeção do trabalho de dois meses a um ano de prisão e multa de 2.000 a 20.000 francos franceses ou apenas uma das duas penas (art. L. 631-1).*

<sup>(14)</sup> *De acordo com o sistema francês, são possíveis dois tipos de dispensa: por motivo pessoal (1) e por motivo econômico (2). 1. Toda dispensa por motivo pessoal*

trabalho, e depois perante o Delegado Regional do Trabalho, e, finalmente, diante do Ministro do Trabalho. Se o recurso não for julgado no prazo de quatro meses, presume-se rejeitado. A decisão administrativa poderá ser impugnada perante o juízo administrativo conforme se verá adiante.

Finalmente, o inspetor do trabalho exerce um papel de conselheiro de empregados e empregadores, quando solicitado.

## 2. O juízo administrativo

O ato administrativo proferido pela autoridade pública pode ser impugnado perante um Tribunal Administrativo em primeira instância, em face de uma Corte de Apelação administrativa em segunda instância, e, finalmente, diante do Conselho de Estado em última instância.

O juízo administrativo verificará a legalidade do ato administrativo.

Até 1989 quando era necessária autorização da administração do trabalho para a realização de dispensas por motivo econômico (ver nota de rodapé nº 14), as jurisdições administrativas exerciam um papel muito mais relevante que hoje. Antes, ao final de um procedimento para dispensa por motivo econômico autorizado pela administração do trabalho, o empregado

---

*deverá ter uma causa real e séria, sendo que a lei não definiu o que seja causa real e séria, o que foi feito pela jurisprudência. São exemplos de causa real e séria: a falta grave do empregado, insuficiência profissional, longa duração da doença do empregado que obriga o empregador a substituí-lo definitivamente conforme o interesse da empresa. Verifica-se, assim, que toda a dispensa deve ser motivada. Nos casos de dispensa por motivo pessoal não há um controle prévio do inspetor do trabalho. 2. A lei prevê três tipos de procedimentos em caso de dispensa por motivo econômico: individual, de dois a nove empregados em um período de 30 dias, de dez ou mais empregados em um período de trinta dias. De 1975 a 1986 era obrigatória autorização da administração do trabalho para se efetuar qualquer dispensa por motivo econômico. Posteriormente a lei suprimiu completamente a autorização administrativa em caso de dispensa de até nove empregados, mantendo apenas a obrigação de informação a posteriori, para efeitos estatísticos (art. R. 321-1). No tocante à dispensa de dez ou mais empregados no período de 30 dias, a lei diminuiu o controle da administração do trabalho, tirando-lhe o poder de autorizar a despedida, mas mantendo a atribuição de fiscalizar a regularidade do procedimento de consulta e as medidas sociais de acompanhamento que o empregador é obrigado a adotar.*

impugnaria por primeiro o ato administrativo perante o Tribunal administrativo, pugnando pela reintegração, para somente depois, e em caso de insucesso no juízo administrativo, postular uma indenização perante o *Conseil des Prud'hommes*.

Verificou-se, em verdade, um grande fluxo de processos do juízo administrativo para o *Conseil des Prud'hommes*, tendo sido criado, por consequência, uma câmara exclusiva para julgamentos de conflitos decorrentes de dispensa por motivo econômico.

De qualquer forma, o juízo administrativo ainda intervém na verificação de atos administrativos extremamente importantes, sobretudo no caso de dispensa de empregados que gozam de proteção, como, por exemplo, o representante de pessoal, ou na regularidade de planos sociais.<sup>(15)</sup>

## II- O CONSEIL DES PRUD'HOMMES

Todos os conflitos decorrentes de um contrato individual de trabalho é de competência do *Conseil des Prud'hommes*. Necessário para a melhor compreensão desta instituição, conhecer sua composição, competência e um pouco do procedimento (A). Embora o *Conseil des Prud'hommes* possua alguns pontos comuns com a Justiça do Trabalho brasileira, os pontos divergentes impedem qualquer comparação séria.

### A- Da composição, da competência e do procedimento.

#### 1. Da composição e da competência

a) Da composição. A idéia originária do *Conseil des Prud'hommes* é a de que os juizes especialistas em direito do trabalho devem estar próximos dos jurisdicionados, e conhecer os problemas peculiares de cada categoria.

---

<sup>(15)</sup> Todas as empresas com mais de cinquenta empregados e que pretendam dispensar por motivo econômico dez ou mais empregados em um período de 30 dias são obrigados a criar um plano social cujo objetivo é de possibilitar a reinserção ou readaptação do empregado, criação de subvenções para evitar que o empregado menos qualificado não encontre novo emprego.

Cada *Conseil des Prud'hommes* é dividido por cinco seções autônomas, o que reforça a proximidade entre juiz e jurisdicionado. Assim, existem as seções da indústria, do comércio, da agricultura, dos empregados que exercem função de confiança e das atividades diversas.<sup>(16)</sup> Quando uma seção é composta por diversas câmaras, uma delas poderá ser competente para julgar exclusivamente os litígios relativos às dispensas por motivo econômico (art. L. 512-3).

Cada seção é formada por quatro juízes, sendo dois representantes dos empregados e dois representantes dos empregadores.

Os juízes do *Conseil des Prud'hommes* são eleitos<sup>(17)</sup> para um mandato de cinco anos, sendo possível a reeleição.

Os candidatos, empregados ou empregadores, se inscrevem em listas sindicais,<sup>(18)</sup> conforme a atividade principal da empresa empregadora (indústria, comércio ou agricultura). Se a empresa não desenvolve nenhuma destas atividades, o candidato se inscreve na lista referente a atividade diversas (ex: secretária de um médico, empregado doméstico). Os empregados que exercem função de confiança, são julgados por uma seção específica,<sup>(19)</sup> independentemente da atividade da empresa. Para esta seção, somente os empregados que exercem função de confiança podem se candidatar do lado dos empregados, e qualquer empregador que tenha em seu quadro função de confiança.

Os conselheiros *prud'hommes* beneficiam-se de uma proteção especial contra a dispensa (art. L. 514-2). Os empregadores são obrigados a

---

<sup>(16)</sup> Cada *Conseil des Prud'hommes* pode ter mais do que uma seção para cada atividade. Assim, o *Conseil des Prud'hommes* de Créteil, por exemplo, possui 138 conselheiros.

<sup>(17)</sup> Do lado dos empregadores votam os proprietários das empresas, mas também os diretores com poderes específicos. Do lado dos empregados são eleitores todos os trabalhadores, francês ou estrangeiro com mais de 16 anos, titulares de um contrato de trabalho, de um contrato de aprendizagem, ou involuntariamente desempregados. Para ser candidato, tanto empregado quanto empregador devem ter mais de 21 anos e ser eleitor na seção respectiva.

<sup>(18)</sup> Não é possível a candidatura autônoma ou por partidos políticos, visto que as listas devem ser apresentadas por um sindicato.

<sup>(19)</sup> Esta seção foi criada em 1979 por pressão dos empregados que exerciam função de confiança, visto que estes não queriam ser julgados por trabalhadores.

permitir que seus empregados eleitos para um mandato de conselheiro *prud'hommes* faltem ao trabalho para participar dos julgamentos (art. L. 514-1) ou sigam formação financiada pelo Estado.<sup>(20)</sup>

Importa frisar, a propósito, que quando um empregado é eleito para cargo de conselheiro não há qualquer alteração do seu contrato de trabalho. Ele continua trabalhando normalmente, faltando ao serviço apenas nos dias em que é convocado para atuar no *Conseil*, o que, em média, ocorre em um ou dois dias por mês.

O empregado conselheiro também nada recebe pela participação no *Conseil des Prud'hommes*, mas tão-somente o salário ao qual já fazia jus em razão do contrato de trabalho. O Estado, no entanto, irá reembolsar o empregador pelas horas em que o empregado conselheiro esteve atuando no *Conseil des Prud'hommes*. Já o empregador conselheiro, recebe do Estado francês 38 francos por hora que atue no *Conseil*, sendo em média, de 8 a 16 horas por mês.<sup>(21)</sup>

b) Da competência. Cada seção do *Conseil des Prud'hommes* é presidida alternativamente por um juiz empregado e depois por um juiz empregador. Esta jurisdição é competente para processar e julgar todos os litígios decorrentes da execução de um contrato individual de trabalho, pouco importando a natureza ou o montante do litígio. Este monopólio legal é de ordem pública, não podendo nem a convenção coletiva nem o contrato individual afastá-lo. Mesmo nos casos em que o empregador constitui comissão de disciplina que garante ao empregado o direito de defesa e o contraditório. Todo o procedimento transcorrido perante esta comissão poderá ser reexaminado pelo *Conseil des Prud'hommes*.

O *Conseil des Prud'hommes* tem competência exclusiva para apreciar os litígios de valor igual ou inferior a 21.000 francos franceses.<sup>(22)</sup> Este valor é revisto anualmente (art. L. 511-1).

---

<sup>(20)</sup> Os empregados eleitos têm direito a seis semanas por mandato para formação, ocasião em que terão aulas de direito do trabalho e matérias afins.

<sup>(21)</sup> Entrevista com o Sr. Gérard LLAGRE, Presidente do *Conseil des Prud'hommes de Créteil*, região parisiense.

<sup>(22)</sup> Aproximadamente R\$ 4.200,00, considerando que R\$ 1,00 está em torno de 5 francos franceses.

Do lado das cinco sessões referidas existe um colegiado de composição paritária que irá apreciar os pedidos cautelares (art. R 516-30 e R 516-31)<sup>(23)</sup>, como, por exemplo, reintegração de um representante de pessoal.

## 2. Do procedimento

a) Da desnecessidade de advogado. O advogado é dispensável no processo do trabalho francês, mas, mesmo assim, constata-se que mais da metade de empregados e empregadores que comparecem diante do *Conseil des Prud'hommes* se fazem acompanhar de advogados. Não é difícil, todavia, que o próprio empregado faça sua defesa, ou que venha acompanhado de um delegado sindical que irá defendê-lo.

b) Do pedido líquido e certo. Uma característica importante do procedimento francês é que o pedido é necessariamente certo e líquido, o que acarreta também uma sentença certa e líquida.

Independente de estar ou não assessorado por advogado, o empregado para postular diante do *Conseil des Prud'hommes* deverá preencher um formulário padrão, indicando na medida do possível: nome, endereço e profissão das partes (atividade empresarial do empregador), nacionalidade do empregado, data e lugar do nascimento do empregado, data da admissão, último salário percebido, convenção coletiva aplicável, se o empregado recebe seguro desemprego, se a dispensa deu-se por motivo econômico, se o empregado está protegido por legislação especial e aproximadamente o número de empregados do estabelecimento.

Após, o empregado, ou seu representante, deverá preencher um formulário indicando a verba e o valor postulado. Assim, por exemplo, se o empregado entende fazer jus a 10.000 francos a título de salário, deverá colocar ao lado desta parcela o valor referido. Sem fazer qualquer menção ao motivo pelo qual está postulando.

Será na audiência que as partes, em um procedimento puramente oral, irão sustentar as suas posições. Nenhum documento é juntado com este formulário, que é apresentado no protocolo do *Conseil des*

---

<sup>(23)</sup> *Conseil de Prud'hommes de Créteil*, por exemplo, possui 16 juízes que atuam neste colegiado, sendo 8 de empregados e 8 de empregadores.

*Prud'hommes*, que designará data para a tentativa de conciliação, citando o empregador através de duas cartas, uma simples e outra com AR.

c) Da conciliação. Antes da audiência as partes são chamadas à sala de conciliação da seção respectiva, onde dois juizes, um representante de empregado e outro empregador, tentarão a conciliação entre as partes. Uma característica interessante deste procedimento é que esta audiência não é pública, a fim de que a discussão seja livre, podendo da mesma participar apenas os juizes e as partes que podem se fazer acompanhar por advogado ou delegado sindical. Frustrada a tentativa conciliatória, é designada uma audiência.

d) Da audiência. Existe, em princípio, apenas uma audiência, onde predomina, de maneira interessante, o princípio da oralidade. Desta audiência participam os quatro juizes, sob a presidência de um deles, um secretário e as partes. Esta audiência é pública. Nada é reduzido a termo. Inicialmente, as partes, ou representante, apresentam oralmente aos juizes as suas razões. Eventualmente uma das partes é questionada pelos juizes. As testemunhas são ouvidas, observando-se que aquela que ainda não depôs não ouça o depoimento das outras testemunhas. Nenhum depoimento é reduzido a termo. Cada juiz toma nota do que entende relevante, para facilitar o julgamento posteriormente. Após os debates, e no momento do encerramento da audiência cada uma das partes entrega um dossiê contendo as razões escritas do pedido e da contestação, bem como os documentos relevantes.

É importante frisar algumas características singulares do sistema:

-a audiência é rápida - em média 20 minutos cada uma.<sup>(24)</sup>

-a regra quanto ao ônus da prova é a seguinte: o juiz deve formar sua convicção tendo em vista os elementos fornecidos pelas partes, e, se entender necessário, poderá determinar todas as medidas de instrução que estime sejam úteis.<sup>(25)</sup>

-raramente há conflito quanto à jornada trabalhada ou pedido de horas extras. Isto se explica pela existência de um controle prévio, dentro

---

<sup>(24)</sup> *Durante uma tarde acompanhei dez audiências.*

<sup>(25)</sup> RAY, J.E. *Op. Cit.*, p. 174.

do próprio estabelecimento, que é realizado pelo inspetor do trabalho, representante do pessoal e sindicato através do delegado sindical.

e) Do julgamento. Após a audiência os quatro juízes se reúnem em sessão secreta e deliberam sobre o processo. A decisão será sempre redigida pelo presidente da seção. No caso de empate (dois a dois), será chamado um juiz profissional, o presidente do Tribunal de instância, que, em uma outra sessão, desta vez, sob a sua presidência, irá desempatar o processo e redigir a sentença.

Da mesma forma que o pedido, e sempre que houver condenação, a sentença será líquida. Isto facilita sobremaneira a execução.

f) Do recurso. Nos casos de pedidos até 21.000 francos franceses não cabe recurso para a Corte de Apelação, sendo possível impugnar apenas questões de direito perante a Corte de Cassação. Isto significa que nesses processos as questões de fato são julgadas exclusivamente pelo *Conseil des Prud'hommes*.

Nos demais processos qualquer matéria pode ser devolvida à Corte de Apelação. A Corte de Cassação aprecia somente as questões de direito.

Normalmente a decisão sobre as questões de fato proferida pelo *Conseil de Prud'hommes* é mantida pela Corte de Apelação.

g) Da execução. Após transitada a decisão condenatória, e sendo esta sempre líquida, o empregado irá procurar um oficial de justiça (que não está vinculado ao *Conseil de Prud'hommes*) para executá-la. Nesta fase não é mais possível qualquer discussão quanto ao valor da execução. As despesas da execução serão suportadas pelo empregador.

## **B- Um paralelo com a Justiça do Trabalho**

### **1. Da representação classista**

Existem diferenças profundas entre o *Conseil de Prud'hommes* e a representação classista da Justiça do Trabalho brasileira.

A primeira delas, e talvez a mais importante, é a forma de designação. O juiz francês é eleito democraticamente pelos colegas, enquanto o juiz classista é designado, pelo presidente do TRT ou pelo Presidente da República, por critério puramente político.

A segunda, também relevante, é que o juiz do *Conseil de Prud'hommes* não é profissional. Ou seja, em princípio, ele nada recebe dos cofres públicos para exercer o trabalho de conselheiro. Mesmo o conselheiro eleito pelos empregadores que recebe do Estado 38 francos por hora trabalhada no *Conseil de Prud'hommes* irá receber ao final no máximo 2.000 francos por mês, cerca de R\$ 400,00. O juiz classista brasileiro, ao contrário, recebe mais de R\$ 3.500,00 mensais, seja representante de empregado ou de empregador, o que é extremamente caro para os cofres públicos brasileiros.<sup>(26)</sup>

A terceira é que os juízes do *Conseil de Prud'hommes* desempenham um papel muito mais significativo que o juiz classista brasileiro. Com efeito, o conselheiro francês efetivamente atua como juiz na solução dos conflitos trabalhistas, visto que dirige o processo, toma decisões, ouve as partes, faz cálculos, além de conhecer a realidade dos conflitos que julga, tendo em vista que participa de uma seção (indústria, agricultura, comércio, atividades diversas e cargo de confiança) que conhece apenas os litígios da correspondente atividade. Já o juiz classista brasileiro que integra a JCJ normalmente atua como o antigo porteiro de auditório, limitando-se a apregoar as partes, e mesmo quando tenta conciliar as partes, geralmente não conhece a realidade destas pois não atua na mesma atividade.

A quarta é que não há representação paritária nem na segunda instância do sistema francês (Corte de Apelação), nem na terceira instância (Corte de Cassação). Os tribunais franceses são compostos exclusivamente por juízes profissionais, aprovados por concurso, e que iniciam a carreira nos tribunais de instâncias ou de grande instância. Já os tribunais do trabalho e o TST são compostos tanto por juízes togados quanto por juízes classistas. Os juízes classistas que atuam nos tribunais são leigos, visto que deles não se exige formação jurídica, o que significa que não conhecem o Direito do Trabalho.

---

<sup>(26)</sup> Perguntei a alguns conselheiros porque razão atuavam no *Conseil de Prud'hommes*, visto que não eram remunerados por isto, ouvi as seguintes respostas: para fazer funcionar o sistema; para representar a classe; conhecer a maneira como o sistema funciona; fazer justiça.

E, finalmente, e, por óbvio, não existe conselheiro *Prud'hommes* aposentado após cumprir o mandato de cinco anos, já que, como visto, não são remunerados. No Brasil existem milhares de juizes classistas aposentados com proventos integrais desta função após terem contribuído apenas de três a seis anos sobre esta base de cálculo.

## 2. Do procedimento

No tocante ao procedimento, constata-se a existência de diferenças significativas em relação ao procedimento brasileiro.

O primeiro que parece importante é a exigência de que o pedido seja líquido e de que a sentença condenatória também fixe a condenação de forma líquida. Esta exigência permite um controle eficaz acerca dos processos de alçada exclusiva do *Conseil de Prud'hommes*, e permite uma atuação mais efetiva na tentativa de conciliação. Por outro lado, a sentença condenatória líquida antecipa as discussões sobre o valor da condenação para antes da decisão, evitando o caráter procrastinatório de embargos à execução e agravo de petição. O processo sobe uma única vez à segunda instância para resolver todos as questões possíveis.

Os conselheiros *Prud'hommes* participam de cursos de cálculos trabalhistas nos cursos de formação financiado pelo Estado. É verdade que os cálculos trabalhistas brasileiros são mais trabalhosos, mormente em razão dos pedidos de horas extras e cartões-ponto confusos. No processo francês, como já se disse, dificilmente há pedido de horas extras, já que estas necessariamente já foram pagas, visto o controle existente dentro do estabelecimento pela administração do trabalho, pelo sindicato e pela representação do pessoal é bastante rigoroso.

O segundo aspecto que merece destaque é o da prevalência da oralidade no processo. Nada é reduzido a termo na audiência, o que permite a realização de várias audiências por dia. Poder-se-ia argumentar que a questão fática não seria devidamente apreciada em recurso, tendo em vista a ausência do termo constando os depoimentos pessoais e testemunhais. De fato, não há uma grande preocupação dos tribunais em apreciar a questão fática, que, normalmente, mantém a decisão recorrida, considerando que quem colheu a prova está muito mais capacitado para apreciá-la.

## CONCLUSÃO

Não é possível traçar uma comparação entre o *Conseil de Prud'hommes* e a Justiça do Trabalho, tendo em vista as diferenças marcantes entre as duas instituições que foram apontadas no decorrer deste trabalho.

Embora o *Conseil de Prud'hommes* contenha diversas características positivas, não deve ser considerado um modelo para o sistema brasileiro. A principal crítica que se faz ao *Conseil de Prud'hommes* é, no geral, a péssima qualidade das sentenças proferidas, o que não seria de se estranhar, tendo em vista que aqueles que a redigem são leigos, e, normalmente, desconhecem o direito do trabalho. Existem, evidentemente, bons conselheiros *Prud'hommes*, que conhecem como poucos o Direito do trabalho francês, mas que não representam a regra.

Mas os conselheiros *Prud'hommes* tem a grande qualidade de conhecer a realidade da profissão em que trabalham, pois, conforme já salientado, eles continuam trabalhando normalmente na empresa, e um ou dois dias por mês trocam as ferramentas pela toga. No Brasil, infelizmente, os juízes classistas há muito estão longe da fábrica, sendo que muitos jamais lá estiveram, não tendo qualquer utilidade para a solução dos conflitos trabalhistas.

Em verdade a Justiça do Trabalho brasileira, como se sabe, não foi inspirada no sistema judiciário francês, mas no sistema fascista italiano, que nem sequer mais existe na Itália, mas apenas no Brasil.