



**REVISTA
DO
TRIBUNAL**

EXPEDIENTE

COMISSÃO DA REVISTA

Juiz José Marcos da Silveira Farias – Presidente

E-mail - mfarias@openline.com.br

Juiz Wolney de Macedo Cordeiro

E-mail - wolney.cordeiro@uol.com.br

Juiz Normando Salomão Leitão

Secretário – Moacyr Borborema Arcoverde

E-mail – acs@trt13.gov.br

REDACÇÃO

Tribunal Regional do Trabalho da 13ª Região

Av. Corálio Soares de Oliveira, s/nº

João Pessoa - Paraíba

CEP 58013-260

Fone - (083) 214.6037

Fax - (083) 214.6106

Homepage na Internet – <http://www.trt13.gov.br>

CAPA – Parque Solon de Lucena (Lagoa) - João Pessoa (PB)

Revista do Tribunal v.10 n.7 - João Pessoa: Tribunal Regional do Trabalho 13ª Região - 1990 - v. il; 23 cm

Annual. Periodicidade irregular até 1994

Descrição baseada em v.5 n.2 (1997)

1. Direito do Trabalho - Periódico 1. Paraíba Tribunal Regional do Trabalho da 13ª Região

CDD 34(05)

CDU 349.2 (05)

É permitida a reprodução total ou parcial das matérias constantes nesta revista, desde que citada a fonte

SUMÁRIO

ASSUNTO

Página

APRESENTAÇÃO:

Mensagem da Presidência 05

COMPOSIÇÃO DO T.R.T.:

Composição do Tribunal 09

Varas Federais da Justiça do Trabalho 10

Juízes Substitutos 15

ARTIGOS DOUTRINÁRIOS:

ADMISSÃO DE SERVIDORES PÚBLICOS SEM PRÉVIO CONCURSO –
NULIDADE - UMA OUTRA SOLUÇÃO POSSÍVEL - Eduardo Sérgio De
Almeida 19

AS COMISSÕES DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA E A JURISDIÇÃO
TRABALHISTA – Juarez Duarte Lima 25

DA PENHORA INCIDENTE SOBRE BENS DE GARANTIA
HIPOTECÁRIA CEDULAR - Arnóbio Teixeira de Lima 35

**A EFETIVIDADE DO PROCESSO - Cláudio Pedrosa
Nunes..... 46**

INICIATIVA DA EFETIVAÇÃO DO VALE-TRANSPORTE: OBRIGAÇÃO
DO EMPREGADO OU DO EMPREGADOR? - Carlos Hindenburg de
Figueiredo 52

NEGOCIAÇÃO COLETIVA: SINDICATO E JURISDIÇÃO TRABALHISTA
NO BRASIL - Teresinha Learth 54

FLEXIBILIZAÇÃO DAS NORMAS NO DIRETO LABORAL BRASILEIRO:
CELERIDADE E DESPREPARO - Saulo de Tarso Gambarra da Nóbrega 76

A INTERVENÇÃO DE TERCEIROS NO DIREITO PROCESSUAL
BRASILEIRO CIVIL E TRABALHISTA - Ana Kalline Soares Castor Zia 81

A REGULAMENTAÇÃO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO E A
FLEXIBILIZAÇÃO DAS NORMAS TRABALHISTAS - Ana Karolina Soares
Cavalcanti 89

REGIME DE PRECATÓRIOS E SUA DISPENSA: DEFINIÇÃO DE
QUANTIA DE PEQUENO VALOR PERANTE A JUSTIÇA DO
TRABALHO - Marcelo Teixeira Corrêa de Oliveira 94

COMISSÕES DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA - Ricardo César Lima de
Carvalho Sousa 108

<u>ASSUNTO</u>	<u>Página</u>
CONTRATO DE EMPREGO – LICITUDE DA RELAÇÃO JURÍDICA - Cybelle Morais Falcone de Melo	112
DO DANO MORAL E MATERIAL CAUSADO AO TRABALHADOR EM DECORRENCIA DE ACIDENTE DE TRABALHO - COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO OU DA JUSTIÇA COMUM? - Luciano Araújo	117
CONSIDERAÇÕES ACERCA DOS CONTRATOS DE TRABALHO POR TEMPO DETERMINADO - Edvaldo Nunes Da Silva Filho	123
ENSAIO - A PROPÓSITO DA RESPONSABILIZAÇÃO NO DIREITO DO TRABALHO - Buarque Berque Fernandes	129
ASPECTOS POLÊMICOS DA SUMARIZAÇÃO DO PROCESSO DO TRABALHO - Luismar Dália Filho	139
O PORTADOR DE DEFICIÊNCIA E A CIDADANIA - Alessandra Cabral Meiros e Karla Cabral Maciel	146
 <u>DISCURSOS E PRONUNCIAMENTOS:</u>	
INAUGURAÇÃO DO NOVO FÓRUM TRABALHISTA DE JOÃO PESSOA – Francisco de Assis Carvalho	177
DISCURSO DE POSSE DO JUIZ EDVALDO DE ANDRADE	182
SAUDAÇÃO AO NOVO JUIZ – Ana Maria Madruga	187
 ACÓRDÃOS DO TRT DA 13ª REGIÃO	 193
 SENTENÇAS	 247
 EMENTÁRIO DE JURISPRUDÊNCIA	 301
 NOTÍCIAS	 315
 MAPA DE JURISDIÇÃO DAS VARAS	 325

APRESENTAÇÃO

MENSAGEM DA PRESIDÊNCIA

Está posta a lume mais uma edição da Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 13ª Região contendo artigos doutrinários, acórdãos, sentenças, ementário de jurisprudência e notícias do nosso Tribunal.

É com júbilo que percebo que tal publicação já está incorporada ao rol de instrumentos de consulta dos operadores do direito, quer por efeito de sua apresentação concisa de julgados, quer pela gama de assuntos interessantes que nela se contém relacionados à Justiça do Trabalho.

Apesar de estabelecida sua periodicidade anual, nosso projeto era que tal intervalo fosse reduzido, contemplando um maior número de artigos e julgados, para fazer face à premente necessidade de informações atualizadas que tão bem caracteriza os tempos modernos. O primeiro passo para tanto deu-se com a introdução, na atualização do Regimento Interno procedida pela atual gestão, de dispositivo regularizando a Comissão de Revista, vez que, sem o amparo regimental, os trabalhos de elaboração da revista desenvolviam-se de modo informal e precário.

A propósito, cumpre prestar nossas homenagens ao trabalho da Comissão da Revista do Tribunal, que tem como Presidente o Juiz José Marcos da Silveira Farias, ao lado dos Juízes Wolney de Macedo Cordeiro e Normando Salomão Leitão, cujo abnegado esforço tem frutificado, resultando no elevado nível editorial da publicação que hoje temos em mãos.

Atualmente a imagem que o Tribunal Regional do Trabalho da 13ª Região desfruta, junto aos demais Regionais do Trabalho, é de elevado conceito, sendo certo que tal conquista se deve, dentre outros fatores de notória relevância, à excelência das matérias, artigos e julgados que são publicados em nossa Revista, sistematicamente distribuída a outros órgãos de Justiça Trabalhista.

Por ocasião do meu discurso de posse, já havia conclamado magistrados, advogados, membros do Ministério Público, servidores e demais auxiliares e colaboradores da Justiça, para, juntos, envidarmos os esforços possíveis a fim de que esta Casa pudesse tornar-se um exemplo de austeridade e respeito em todo o país. E felizmente, não sem um trabalho hercúleo de todos, temos conseguido.

Para se ter uma idéia da importância dessa "nova face" da Justiça do Trabalho do nosso Estado, devo divulgar que os processos no Tribunal estão sendo julgados rigorosamente em dia. As Varas do Trabalho são submetidas a periódicas inspeções

correicionais, a fim de certificar o bom andamento dos trabalhos e a celeridade na tramitação dos processos. Instituímos o Juízo Auxiliar de Conciliação de Precatórios, onde foram conciliados milhares de precatórios que se encontravam em atraso. Tal realização, além de merecer encômios da Presidência do Supremo Tribunal Federal, levou o Tribunal Superior do Trabalho a nos incumbir de preparar um esboço de projeto nos mesmos moldes para disseminação desses Juízos de Conciliação pelos demais Regionais. Foram atualizadas as publicações de acórdãos e outros expedientes oriundos da Justiça do Trabalho veiculados no Diário da Justiça do Estado. Firmamos convênio com a Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos, oferecendo aos jurisdicionados o Sistema de Protocolo Postal.

A melhoria nas condições de trabalho e a elevação do padrão dos serviços prestados aos cidadãos jurisdicionados também são alguns dos objetivos que temos conquistado, graças à elaboração e execução a contento de um Programa de Qualidade que contempla, dentre outras metas, a implantação do conhecido Sistema 5 "S" e que, em breve, poderá nos trazer uma certificação dentro dos padrões internacionais da norma ISO, em sua versão mais atualizada.

Registre-se, por último, que as Varas do Trabalho da Capital foram instaladas em prédio com amplas instalações físicas e operacionais, contando com modernos aparelhos de informática e mobiliários novos, proporcionando mais conforto aos servidores e usuários da Justiça.

Enfim, com a presente publicação marca-se mais um tento para esse Judiciário de vanguarda, que carrega consigo a premissa de uma Justiça cada vez mais próxima do cidadão, mais transparente, identificada com a realidade cotidiana, rigorosamente comprometida com a verdade, sem perder de vista que, na essência, a verdadeira razão de ser desta Justiça do Trabalho é a prestação jurisdicional célere e eficaz, como melhor forma de contribuir para a paz social.

Francisco de Assis Carvalho e Silva
Presidente do Tribunal Regional do Trabalho da 13ª Região



COMPOSIÇÃO DO T.R.T.

**TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA DÉCIMA
TERCEIRA REGIÃO - JOÃO PESSOA - PB**

COMPOSIÇÃO DO TRIBUNAL

JUIZES TOGADOS:

PRESIDENTE

Juiz FRANCISCO DE ASSIS CARVALHO E SILVA

Email – gpres@trt13.gov.br - Tel.: TRT: 214 6100

VICE-PRESIDENTE

Juíza ANA MARIA FERREIRA MADRUGA

Email - gvpres@trt13.gov.br - Tel.: TRT: 214 6032

Juiz ALUÍSIO RODRIGUES

Email - gjar@trt13.gov.br - Tel.: TRT: 214 6042

Juiz VICENTE VANDERLEI NOGUEIRA DE BRITO

Email - gjvv@trt13.gov.br. Tel.: TRT: 214 6052

Juiz RUY ELOY

Email - gjre@trt13.gov.br. Tel.: TRT: 214 6062

Juiz AFRÂNIO NEVES DE MELO

Email - gjaf@trt13.gov.br. Tel.: TRT: 214 6118

Juíza ANA CLARA DE JESUS MAROJA NÓBREGA

Email - gjan@trt13.gov.br. Tel.: TRT: 214 6108

Juiz EDVALDO DE ANDRADE

Email - gjea@trt13.gov.br. Tel.: TRT: 214 6092

VARAS DO TRABALHO DO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA DÉCIMA
TERCEIRA REGIÃO

JOÃO PESSOA (PB)

FORUM MAXIMIANO FIGUEIREDO

Rua Miguel Couto, 221 – Centro – CEP 58.013-000 – João Pessoa (PB)

ADMINISTRAÇÃO DO FORUM:

Diretor do Fórum – Juiz UBIRATAN MOREIRA DELGADO

Fone 214.6200

DISTRIBUIÇÃO DOS FEITOS DAS VARAS DE JOÃO PESSOA

Fone – 214.6160

CENTRAL DE MANDADOS JUDICIAIS

Fone – 214.6170

1ª VARA DO TRABALHO DE JOÃO PESSOA

Titular: Juíza MARGARIDA ALVES DE ARAÚJO SILVA

Telefone - 214.6161

Fax – 214.6151

E-mail – vt01@trt13.gov.br

2ª VARA DO TRABALHO DE JOÃO PESSOA

Titular: Juiz UBIRATAN MOREIRA DELGADO

Telefone - 214.6162

Fax – 214.6152

E-mail - vt02@trt13.gov.br

3ª VARA DO TRABALHO DE JOÃO PESSOA

Titular: Juíza HERMINEGILDA LEITE MACHADO

Telefone - 214.6163

Fax – 214.6153

E-mail - vt03@trt13.gov.br

4ª VARA DO TRABALHO DE JOÃO PESSOA

Titular: Juíza MIRTES TAKEKO SHIMANOE

Telefone - 214.6164

Fax – 214.6154
E-mail - vt04@trt13.gov.br

5ª VARA DO TRABALHO DE JOÃO PESSOA

Titular Juiz PAULO AMÉRICO MAIA DE VASCONCELOS FILHO
Telefone - 214.6165
Fax – 214.6155
E-mail - vt05@trt13.gov.br

6ª VARA DO TRABALHO DE JOÃO PESSOA

Titular: Juiz CARLOS COELHO DE MIRANDA FREIRE
Telefone - 214,6166
Fax – 214.6156
E-mail - vt06@trt13.gov.br

CAMPINA GRANDE (PB)

FORUM IRINÊO JOFFILY FILHO

Endereço: Rua Edgar Vilarim Meira, s/n - Liberdade
CEP: 58.105-213 – Campina Grande (PB)
Fax/PABX– 341.5700

ADMINISTRAÇÃO DO FORUM:

Diretora - Juíza SÍLVIA CERVEIRA WANDERLEI
Telefone – 341.5663

DISTRIBUIÇÃO DOS FEITOS DAS VARAS DE CAMPINA GRANDE

Fone – 341.5700 – Ramais 2105/2106

CENTRAL DE MANDADOS JUDICIAIS

Fone – 321.7816

1ª VARA DO TRABALHO DE CAMPINA GRANDE

Titular: Juiz RÔMULO TINOCO DOS SANTOS
Telefax: 341.5700 - Ramal 2101
E-mail – vtcg1a@trt13.gov.br

2ª VARA DO TRABALHO DE CAMPINA GRANDE

Titular: Juíza SÍLVIA CERVEIRA WANDERLEI
Telefax - 341.5700 – Ramal 2201

E-mail – vtcg2a@trt13.gov.br

3ª VARA DO TRABALHO DE CAMPINA GRANDE

Titular: Juíza ADRIANA SETTE DA ROCHA RAPOSO
Telefax - 341.5700 – Ramal 2301
E-mail – vtcg3a@trt13.gov.br

VARA DO TRABALHO DE AREIA (PB)

Titular: Juiz ANTÔNIO CAVALCANTE DA COSTA NETO
Endereço: Rua Dr. Cunha Lima, s/n - Centro - CEP: 58.397-000
Telefone - 362.2551
Fax – 362.2021
E-mail – vtare@trt13.gov.br

VARA DO TRABALHO DE CAJAZEIRAS (PB)

Titular: Juiz HUMBERTO HALISON B. DE CARVALHO E SILVA
Endereço: Rua Maria da Piedade Viana, s/n - Pôr do Sol (Fórum Padre Orígenes Monte) - CEP: 58.900-000
Telefones - 531.3020
Fax – 531.3788
E-mail – vtcza@trt13.gov.br

VARA DO TRABALHO DE CATOLÉ DO ROCHA (PB)

Titular: Juiz JOSÉ FÁBIO GALVÃO
Endereço: Praça Getúlio Vargas, 18, 1º andar - (Fórum Gov. Antônio Marques da Silva Mariz) - Centro - CEP 58884-000
Telefone - 441.1290
Fax - 441.1422
E-mail – vtcto@trt13.gov.br

VARA DO TRABALHO DE GUARABIRA (PB)

Titular: Juíza RITA LEITE BRITO ROLIM
Endereço: Rua Osório de Aquino, 65 (Fórum Mário Teixeira de Carvalho) - Centro CEP - 58200-000
Telefone - 271.1019
Fax – 271.1737
E-mail – vtgba@trt13.gov.br

VARA DO TRABALHO DE ITABAIANA (PB)

Titular: Juiz EDUARDO SÉRGIO DE ALMEIDA
Endereço: Rodovia PB 54 - Km 18 – Alto Alegre - (Fórum Ministro Abelardo de Araújo Jurema)
CEP - 58.360-000
Telefone - 281.1196 – 281.1687
Fax – 281.1551
E-mail – vtitb@trt13.gov.br

VARA DO TRABALHO DE ITAPORANGA (PB)

Titular: Juiz JOSÉ AIRTON PEREIRA
Endereço: Rua Oswaldo Cruz , 131 - Centro - CEP 58780-000
Telefone - 451.2577
Fax – 451.2256
E-mail – vtitp@trt13.gov.br

VARA DO TRABALHO DE MAMANGUAPE (PB)

Titular: Juiz WOLNEY DE MACEDO CORDEIRO
Endereço: Av. Ruy Carneiro, n° 265 - Campos (Fórum Industrial Manoel Fernandes de Lima) - CEP: 58.280-000
Telefones - 292.2426 – 292.2582
Fax – 292.3008
E-mail – vtmam@trt13.gov.br

VARA DO TRABALHO DE MONTEIRO (PB)

Titular: Juiz NORMANDO SALOMÃO LEITÃO
Endereço: Rua Escrevente Maria Jansen, s/n° (Fórum Juíza Maria Thereza Lafayette de Andrade Bitu) - Centro CEP: 58.500-000
Telefone - 351.2925 – 351.2392
Fax - 351.2733
E-mail – vtmon@trt13.gov.br

VARA DO TRABALHO DE PATOS (PB)

Titular: Juíza SOLANGE MACHADO CAVALCANTI
Endereço: Praça Bivar Olyntho, s/n -Brasília (Fórum Bivar Olyntho)
CEP - 58.700-590
Telefone - 422.1226
Fax – 422.2384

E-mail – vtpto@trt13.gov.br

VARA DO TRABALHO DE PICUÍ (PB)

Titular: Juiz ARNALDO JOSÉ DUARTE DO AMARAL
Endereço: Rua Cônego José de Barros, s/n (Fórum Ministro Djaci Alves Falcão) -
CEP - 58.187-000
Telefone - 371.2394
Fax- 371-2396
E-mail – vtpic@trt13.gov.br

VARA DO TRABALHO DE SOUSA (PB)

Titular: Juíza ANA PAULA AZEVEDO SÁ CAMPOS PORTO
Endereço: Rua José Facundo de Lira, 30 - Gato Preto (Fórum José Facundo) -
CEP - 58.802-180
Telefone - 521.2039
Fax – 521.2710
E-mail – vtsou@trt13.gov.br

VARA DO TRABALHO DE TAPEROÁ (PB)

Titular: Juiz PAULO HENRIQUE TAVARES DA SILVA
Endereço: Av. Epitácio Pessoa, n° 363 - São José (Fórum Israel Vilar) -
CEP - 58.680-000
Telefone - 463.2249
Fax - 463.2294
E-mail – vttap@trt13.gov.br

JUÍZES SUBSTITUTOS DO TRT DA 13ª REGIÃO
(Por ordem de antiguidade)

Juíza MARIA JOSÉ DE ANDRADE MAIA
Juíza ROBERTA DE PAIVA SALDANHA
Juiz ANTÔNIO EUDES VIEIRA JÚNIOR
Juiz JOÃO AGRA TAVARES DE SALES
Juiz JUAREZ DUARTE LIMA
Juíza MARIA ÍRIS DIÓGENES BEZERRA
Juíza MARIA DAS DORES ALVES
Juíza MARIA LILIAN LEAL DE SOUZA
Juíza JULIETA ELIZABETH CORREIA DE MALFUSSI
Juíza FÁTIMA CHRISTIANE GOMES DE OLIVEIRA
Juiz ANDRÉ WILSON AVELLAR DE AQUINO
Juíza JANAÍNA VASCO FERNANDES
Juíza NAYARA QUEIROZ MOTA DE SOUSA
Juíza LUÍZA EUGÊNIA PEREIRA ARRAES
Juiz CLÁUDIO PEDROSA NUNES
Juiz ARNÓBIO TEIXEIRA DE LIMA
Juíza ANA PAULA CABRAL CAMPOS
Juiz DAVID SÉRVIO COQUEIRO DOS SANTOS
Juiz CARLOS HINDEMBURG DE FIGUEIREDO
Juiz PAULO ROBERTO VIEIRA ROCHA
Juíza ANA CLÁUDIA MAGALHÃES JACOB
Juiz EDUARDO SOUTO MAIOR BEZERRA CAVALCANTI
Juiz ANDRÉ MACHADO CAVALCANTI
Juíza JOLIETE MELO RODRIGUES



ARTIGOS DOUTRINÁRIOS

ADMISSÃO DE SERVIDORES PÚBLICOS SEM PRÉVIO CONCURSO – NULIDADE - UMA OUTRA SOLUÇÃO POSSÍVEL

Eduardo Sérgio de Almeida (*)

Com o presente artigo tencionamos fazer uma análise crítica da jurisprudência trabalhista a respeito da violação, por parte da administração pública, do preceito legal que determina a realização de concurso público, como condição prévia para ingresso no serviço público, atualmente contido no inciso II do art. 37 da atual Constituição Federal. O mencionado art. 37 está inserido no capítulo VII, que trata da administração pública, e tem a redação seguinte: *A administração pública direta e indireta de qualquer dos poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios obedecerá aos princípios da legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência e também ao seguinte: II – a investidura em cargo ou emprego público depende de aprovação prévia em concurso público de provas ou de provas e títulos, de acordo com a natureza e a complexidade do cargo ou emprego, na forma prevista em lei, ressalvadas as nomeações para cargo em comissão declarado em lei de livre nomeação e exoneração;*

Na vigência da Constituição de 1967 o concurso público já era previsto como condição para a ocupação de cargos públicos – art. 97, § 1º – só que o texto do mencionado artigo referia-se apenas a cargos e silenciava em relação a empregos públicos. O regime advindo do movimento que culminou no golpe militar de 1º de abril de 1964 e instalou uma ditadura, apesar de tentar dar uma roupagem jurídico-liberal ao governo, efetivamente fez tabula rasa de muitos dos dispositivos legais mais importantes, mormente os de natureza constitucional. A exigência contida no parágrafo único do art. 97 foi uma daquelas sistematicamente descumpridas pelos diversos entes públicos, principalmente pelos estados e os municípios, tendo se firmado o entendimento de que aquela exigência só se aplicava para o caso de preenchimento dos denominados **cargos públicos**, mas não para os **empregos públicos**, compreendendo-se como cargos àqueles de natureza estatutária e como empregos os de natureza contratual. Os ocupantes dos primeiros tinham as suas relações com a administração pública previstas e disciplinadas, tanto no campo dos deveres, quanto no âmbito dos direitos, pelo denominado “Estatuto dos Servidores Públicos”, enquanto os últimos eram regidos pela Consolidação das Leis do Trabalho e demais normas trabalhistas, como se fossem empregados privados, havendo apenas algumas restrições e adaptações da legislação trabalhista aos princípios do direito administrativo.

(*) Eduardo Sérgio de Almeida é Juiz Titular da Vara do Trabalho de Itabaiana, pós-graduado em filosofia pela Universidade Federal de Pernambuco e mestrando em direito também pela Universidade Federal de Pernambuco.

A jurisprudência trabalhista não fez mais do que coonestar a prática dos administradores públicos, em todos os níveis, isto é, a nível federal, estadual e municipal, de admitirem servidores sem a realização de concurso público, geralmente adotando a

única formalidade, no caso dos municípios, de baixarem uma portaria e no caso dos estados e da união, além da portaria, a publicação do ato de nomeação no Diário Oficial.

A ementa de acórdão de Tribunal do Trabalho, datada de 1982 e a seguir transcrita é exemplar: Todo aquele que presta trabalho em Órgão Público, sem concurso de títulos e provas, não é funcionário público e sim celetista, fazendo, pois, jus aos direitos trabalhistas na forma da lei (TRT da 3ª Região). Tirado do Repositório de jurisprudência Trabalhista vol. 03 de João de Lima Teixeira Filho sob o número de ordem 2.454.

Releva salientar que as administrações dos tribunais, inclusive dos tribunais do trabalho, usaram largamente da possibilidade de contratar servidores, sem a realização de concurso público e o fizeram dentro do nosso velho espírito patrimonialista tão bem descrito por Sérgio Buarque de Holanda: *Para o funcionário “patrimonial”, a própria gestão política apresenta-se como assunto do seu interesse particular; as funções, os empregos e os benefícios que deles auferem relacionam-se a direitos pessoais do funcionário e não a interesses objetivos, como sucede no verdadeiro Estado burocrático, em que prevalecem a especialização da função e o esforço para se assegurarem garantias jurídicas aos cidadãos. A escolha dos homens que irão exercer funções públicas faz-se de acordo com a confiança pessoal que mereçam os candidatos, e muito menos de acordo com as suas capacidades próprias. Falta a tudo a ordenação impessoal que caracteriza a vida do Estado burocrático.*¹

O processo de redemocratização do país exigiu a elaboração de uma nova constituição e as pressões sociais impuseram o princípio da impessoalidade burocrática, característico do tipo de dominação legal weberiano prevaleceu no que diz respeito ao recrutamento de servidores para integrar os quadros da administração pública. A partir da promulgação da mencionada constituição, começou a formar-se o consenso de que não mais era possível à administração pública admitir, mesmo mediante contrato de trabalho, servidores públicos, sem a prévia realização de concurso público, isto é, a sociedade passou a exigir que o dispositivo constitucional que obrigava a administração pública a promover concurso público efetivamente fosse aplicado. Os Tribunais de Contas, órgãos que do ponto de vista legal são auxiliares do Poder Legislativo – arts. 71 e 75 da Constituição Federal – normalmente dóceis ao executivo, devido à forma de provimento dos cargos de conselheiro pelo chefe do Poder Executivo estadual ou federal, dependendo de a que esfera pertençam, após alguma demora começaram a recomendar aos administradores subordinados ao âmbito de controle de cada um deles, que demitissem os servidores que foram admitidos no serviço público, após 05 de outubro de 1988, data da promulgação da atual Constituição Federal, sem que houvessem sido submetidos ao prévio concurso público.

A jurisprudência propriamente dita, aquela emanada dos órgãos jurisdicionais, após a promulgação da atual Constituição, inclinou-se desde o início a considerar nulo o ato que importasse na contratação de servidor público, sem que o ente da administração tivesse promovido previamente a realização de concurso público, sendo pacífica a orientação jurisprudencial nesse sentido. Ilustrativa dessa orientação é a ementa de acórdão

¹ Raízes do Brasil, 1997, pág. 146.

do TST adiante transcrita: *Relação jurídico-empregatícia com ente municipal. Nulidade, Efeitos. Violência literal ao art. 37, § 2º da Constituição Federal.*

A situação cotejada envolve força de trabalho do contratado, que não lhe pode ser restituída se for proclamada a nulidade da relação empregatícia. Há de se considerar que o vício do ato fulminado não pode propiciar o locupletamento da administração às custas do trabalho do contratado. Assim, diante das premissas lançadas, o Tribunal Superior do Trabalho, conjugando os princípios norteadores do direito, a hermenêutica constitucional e as regras de interpretação do ordenamento jurídico vigente, tem decidido que o empregado faz jus somente aos salários **stricto sensu** decorrentes da força de trabalho despendida. De resto, a decisão rescindenda que imprime à nulidade do contrato de trabalho pactuado efeito **ex nunc** vulnera o art. 37, § 2º da Lei Fundamental e, em consequência, o art. 485 V, da Lei Adjetiva Civil. – Rel. Min. Ronald José Lopes Leal (publicado na Revista do TST, Vol. 66, Nº 03, pág. 432).

As situações pretéritas, isto é as contratações de trabalhadores pela administração pública, anteriores à promulgação da atual Constituição continuaram sendo consideradas legais. O próprio legislador constituinte, no art. 19 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias preservou tais contratos, ao conferir estabilidade àquelas pessoas que não foram admitidas na forma regulada no art. 37 da Constituição, que em exercício na data da promulgação da Constituição contassem pelo menos cinco anos no cargo.

A jurisprudência atual está em consonância com o interesse público apenas em um sentido muito limitado, que é o de preservar a administração das injunções político-eleitorais e das tendências patrimonialistas das nossas classes dirigentes, permitindo que o acesso aos cargos públicos se dê mediante critérios técnicos e impessoais. Há um outro sentido de interesse público, este mais amplo e que é a própria razão de ser do direito do trabalho e está na sua origem, que é o da proteção daquele que tem de seu, unicamente, a sua força de trabalho, o trabalhador hipossuficiente. Os magistrados, ocupantes dos cargos dos Tribunais Regionais e Superior do Trabalho, aplicando o disposto no art. 3º da Lei de Introdução ao Código Civil, Decreto-Lei Nº 4.657 de 04/09/42, assim redigido: *Ninguém se escusa de cumprir a lei, alegando que não a conhece.*, adotam posição demasiado formalista quando não consideram as diversas situações de fato, tomando a realidade do país como uniforme, quando o que ocorre nos pequenos municípios e pobres do Nordeste, e temos razões para crer, também de outras regiões, é que os trabalhadores são pessoas de pouca ou nenhuma instrução, completamente desinformadas e o mais das vezes extremamente carentes de recursos, não podendo se dar ao luxo de recusar trabalho seja de que tipo for. Os prefeitos são, em regra, as autoridades mais importantes com que lidam os municípios e as demais autoridades, como os governadores ou o presidente estão demasiado distantes, não só no espaço, como da realidade cultural das pessoas. O princípio de igualdade formal do qual decorre não só a igualdade de direitos, mas também a igualdade de obrigações, é puramente abstrato e a sua aplicabilidade indistinta gera enorme desigualdade real. O decidir que o trabalhador contratado irregularmente deve receber apenas a remuneração do período trabalhado, remuneração está muitas vezes inferior ao salário mínimo, pois algumas decisões dos tribunais entendem que só é devida a

remuneração pactuada e esta, em muitos casos, é inferior ao salário mínimo legal não é a melhor solução.

O entendimento jurisprudencial prevalecente, considerando nulo o contrato de trabalho firmado em desobediência ao disposto no art. 37, inciso II da Constituição, pune apenas o trabalhador, que muitas vezes trabalhou anos seguidos, deixando-o fora de qualquer proteção legal, inclusive previdenciária, enquanto o administrador público, na grande maioria dos casos o prefeito, mas também governadores e secretários de estado, diretores das sociedades de economia mista e presidentes de fundações públicas e autarquias, não recebem punição alguma, apesar do que estatui o parágrafo 2º do referido artigo, assim redigido: *A não observância do disposto nos incisos II e III implicará a nulidade do ato e a punição da autoridade responsável, nos termos da lei.* O juiz do trabalho limita-se a comunicar a irregularidade da contratação ao ministério público e este órgão, na grande maioria dos casos, não toma qualquer providência ou quando toma a iniciativa de denunciar o administrador, o processo emperra na Justiça Comum e dificilmente chega-se a uma condenação da autoridade. A injustiça da situação é flagrante.

Existem situações, porém, em que o autor da ação trabalhista é mero cúmplice do administrador público, como em caso recente, submetido a nossa apreciação, no qual determinada pessoa ingressou com reclamação trabalhista contra município, alegando que após ter trabalhado por vários anos, como eletricitista, foi despedido sem justa causa. Pleiteou lhe fossem pagos diversos direitos, dentre eles férias não gozadas. Durante a instrução processual, por ocasião do interrogatório do autor, este informou que o seu único trabalho consistia em trocar as lâmpadas que eventualmente viessem a queimar, dos postes existentes no sítio onde residia. Em tal localidade havia 12 (doze) postes e segundo o próprio autor, nem todo mês era necessário trocar lâmpadas, vale dizer, o pseudo-empregado nem todo mês chegava a prestar serviços para o suposto empregador, entretanto tinha contrato de trabalho anotado na sua Carteira Profissional e recebia remuneração mensal. Tal pessoa não obteve ganho de causa, obviamente, eis que consideramos o contrato de trabalho existente entre as partes mero ato forjado, com o intuito de beneficiá-lo indevidamente em detrimento da administração pública. Casos como esse não são incomuns e decorrem do uso da máquina administrativa para a manutenção de poder pessoal ou de grupo, geralmente com a distribuição de recursos de forma personalística a aliados ou parentes. Noutros casos a pessoa realmente prestou serviços que eram essenciais a administração e o fez com zelo e dedicação. Deve-se tratar igualmente situações tão díspares? Tomemos como exemplo o caso de uma pessoa que ao 53 anos, após ter trabalhado para outros empregadores por mais de 23 anos e contribuído regularmente para a previdência social durante os anos de labor, foi admitida em novembro de 1988, para trabalhar em uma empresa de economia mista. Em novembro de 2000 foi despedida, por determinação do tribunal de contas, sob alegação de que o ato de admissão foi irregular, vez que não houve concurso público prévio para respaldar tal admissão. Este trabalhador demonstrou competência funcional e desempenhou as suas funções com toda a dedicação exigida para o cargo para ao final, já aos 65 anos e após ter trabalhado por mais de 35 anos seguidos, tendo implementado as condições para aposentadoria, além de não receber vários dos títulos de natureza trabalhista, como FGTS, por exemplo, também não tem direito a

aposentar-se porque o contrato de trabalho mantido com o ente estatal, nos últimos 12 anos, é nulo.

As hipóteses acima não são raras ou mero fruto de exercício intelectual, mas efetivamente ocorrem e ocorrem amiúde. A solução dada pela jurisprudência assentada é justa? Em alguns casos sim, como na hipótese do indivíduo que conscientemente pede ou aceita emprego público e não trabalha, como no primeiro exemplo. No caso daqueles que agiram de boa-fé e efetivamente trabalharam e cumpriram as suas obrigações a solução deve ser outra. E não se diga que a intenção do agente é irrelevante. O direito penal considera a intenção como fundamental para a caracterização dos delitos, residindo no querer do agente a distinção fundamental entre culpa e dolo. Também o direito do trabalho leva em consideração a intenção, como no caso do parágrafo 1º do art. 462 da CLT que autoriza o desconto nos salários do empregado por dano causado ao empregador, no caso de dolo do trabalhador.

Em se tratando de trabalhadores incluídos no segundo exemplo, a declaração judicial de nulidade do contrato, seguida da simples comunicação da conduta da autoridade administrativa ao ministério público e ao tribunal de contas competente, deixando o trabalhador sem qualquer direito, consagra uma injustiça e não se diga que tal injustiça decorre da aplicação pura e simples da lei. A Constituição Federal no art. 3º consagra como um dos objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil a construção de uma sociedade justa e o art. 1º estabelece como fundamento da República a dignidade da pessoa humana. Com base nestes princípios, que inseridos na nossa Carta Magna, foram considerados fundamentais pelo próprio legislador constitucional, propomos o uso alternativo do nosso direito, melhor dizendo uma interpretação alternativa e menos formalista do nosso direito, em benefício do trabalhador.

Pensamos que a Justiça do Trabalho, como parte do Judiciário, um dos poderes da República, a fim de assegurar a dignidade humana da pessoa do trabalhador e buscar a construção de uma sociedade justa, pode e deve dar interpretação diversa daquela prevalente, ao disposto no parágrafo 2º do art. 37 da Constituição Federal, que considera nulo o ato que implique admissão de pessoal no serviço público sem a realização de prévio concurso público, e que assegure apenas o interesse da administração, e deixe desprotegido o trabalhador de boa-fé.

Uma solução alternativa seria responsabilizar o administrador que deu causa ao ato de admissão de trabalhadores na administração pública, sem a realização de prévio concurso público não só administrativa e penalmente pelo ato irregular, mas que tal responsabilidade seja estendida ao âmbito trabalhista, presumindo-se sempre que o trabalho realizado foi prestado no interesse do administrador e não no interesse da administração. Proposta reclamação trabalhista contra órgão público e verificado que a admissão do trabalhador se deu em desobediência ao estabelecido no art. 37 da Constituição Federal, o juiz, de ofício, caso não tenha havido pedido neste sentido, determinará a citação da autoridade ou autoridades responsáveis pelo ato para integrar o processo como litisconsorte passivo. Autoridades responsáveis seriam não apenas aquelas que originalmente praticaram o ato, mas todas aquelas que ao longo do tempo dirigiram o órgão que admitiu e assalariou o trabalhador e permitiram que a irregularidade persistisse.

Julgada a ação e considerado nulo o contrato com a administração pública, a responsabilidade desta limitar-se-ia a remuneração, no caso do trabalhador de boa-fé, enquanto os administradores que deram causa ao ato nulo seriam responsáveis pelas demais indenizações de caráter trabalhista e pelo pagamento das contribuições previdenciárias.

A mudança de orientação jurisprudencial sugerida não constitui uma interpretação forçada da realidade. Considerando-se o caso concreto, verifica-se que os administradores ao desrespeitarem a obrigação de promoverem concursos públicos para a admissão de pessoal e contratarem trabalhadores o fizeram geralmente levando em conta interesses próprios: eleitoreiros, por nepotismo, ou patrimonialismo, sem levar em conta os verdadeiros interesses da administração pública. É justo, portanto, que assumam os encargos decorrentes da satisfação dos seus interesses. Ademais, com a responsabilização trabalhista dos administradores públicos estar-se-ia não só fazendo justiça aos mais necessitados e atingindo um dos objetivos fundamentais do Estado Brasileiro, senão também desestimulando aquelas práticas contrárias à lei e que tantos males causam a administração pública, pois diante da possibilidade concreta e imediata de responder, com o seu patrimônio, pelas obrigações decorrentes da irregular admissão de pessoal, o administrador público certamente terá maior cuidado no cumprimento das disposições constitucionais em relação à admissão de pessoal.

BIBLIOGRAFIA

Gómez, Jesús Antonio Muñoz, *Reflexiones sobre el uso alternativo del derecho*, in Revista *El Otro Derecho*, 1988, Bogotá, Colômbia, ILSA, ano I n.º 1.

Holanda, Sérgio Buarque, 1997, *Raízes do Brasil*, São Paulo, Cia. das Letras.

Weber, Max, 1997, Os três tipos puros de dominação legítima in Weber Sociologia, org. Gabriel Cohn, São Paulo, Editora Ática.

Teixeira F.º, João de Lima, 1986, Repositório de Jurisprudência Trabalhista, vol. 03, Rio de Janeiro, Freitas Bastos.

Revista do Tribunal Superior do Trabalho, vol. 66, Nº 03, 2000, Brasília, Síntese.

AS COMISSÕES DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA E A JURISDIÇÃO TRABALHISTA

Juarez Duarte Lima (*)

Introdução

Assim como em toda sociedade, também na ordem trabalhista ocorrem conflitos, motivados na maioria das vezes, por fatores econômicos e sociais, bem assim, pela desigual distribuição de rendas.

Consoante lição de Carnelutti, a lide “*é um conflito de interesses qualificado pela pretensão de um dos litigantes e pela resistência do outro*” e, quando ocorre, sua solução não é monopólio do Estado. Dentro do ordenamento jurídico há diversos modos de solução de conflitos classificados em três: autodefesa, autocomposição e heterocomposição.

Na autodefesa, um dos contendores impõe ao outro a solução do conflito. O Direito Penal autoriza a legítima defesa e o estado de necessidade, que são meios excludentes da ilicitude do ato (art. 23 do CP). Na ordem trabalhista, são manifestações autodefensivas a greve, o lock-out e o exercício do poder disciplinar do empregador.

A autocomposição o conflito é solucionado pelas próprias partes, sem intervenção de terceiros, mediante ajuste de vontades. São exemplos de formas autocompositivas dos conflitos trabalhistas os acordos coletivos, a convenção coletiva e a transação.

A heterocomposição, a solução do conflito ocorre por uma fonte suprapartes e são exemplos dessa modalidade, a mediação, a arbitragem e a jurisdição.

Na mediação, o terceiro chamado pelas partes, vem a solucionar o conflito, ouvindo-as e formulando proposta, porém, as partes não estão obrigadas a aceitá-la, porém aceita a proposta por acordo de vontades, é lavrado o respectivo termo, pondo fim ao litígio.

A arbitragem, é uma forma de composição extrajudicial dos conflitos, através da qual, uma terceira pessoa ou órgão, escolhido pelas partes, vem a decidir a controvérsia, impondo a solução aos litigantes. Exemplo: o inciso XI do art. 83 da Lei Complementar no. 75/93 permite o Ministério Público do Trabalho, atuar como árbitro, se assim for solicitado pelas partes, nos dissídios de competência da Justiça do Trabalho.

Por fim, a jurisdição, forma de solucionar os conflitos por intermédio da interveniência do Estado. O juiz diz o direito ao caso concreto, uma vez que está investido dessa função como órgão do Estado.

(*) Juarez Duarte Lima é Juiz do Trabalho Substituto, Professor de Direito Processual do Trabalho do UNIPÊ, Especialista em Direito Processual Civil e Professor da ESMAT/13ª Região.

Vê-se, assim, que igualmente nas lides trabalhistas, a solução também não é monopólio do Estado, porquanto, podem ser dirimidas através de outros meios, entre os quais, a autocomposição.

No dia 13 de janeiro de 2000, foi publicado no Diário Oficial da União a Lei no. 9.958, que tem por objetivo incentivar a solução extrajudicial dos conflitos trabalhistas diminuindo a litigiosidade.

A lei em referência acrescentou à CLT os arts. 625-A a 625-H, facultando às empresas e aos sindicatos a criação das Comissões de Conciliação Prévia, com representantes dos empregados e dos empregadores, sendo ainda permitida a sua constituição por grupo de empresas ou intersindical (arts. 625-A e parágrafo único da CLT).

O principal objetivo das Comissões de Conciliação Prévia, é incentivar a solução extrajudicial dos conflitos trabalhistas.

A conciliação é uma forma de autocomposição dos conflitos porque as partes interessadas encontram meios para terminar o conflito através de uma negociação amigável, sem a presença de um terceiro que proponha a solução (mediação) ou a imponha (arbitragem e jurisdição).

A conciliação obtida na forma acima mencionada também representa uma transação, que é um negócio jurídico bilateral no qual, através de concessões mútuas, os interessados previnem ou extinguem obrigações litigiosas.

É relevante destacar que, embora a Lei no. 9.958/2000 estabelecer a existência de terceiros, os conciliadores, a conciliação continua sendo forma de autocomposição, porque, segundo escreve José Augusto Rodrigues Pinto a conciliação “*é a atividade de alguém que tenta aproximar os protagonistas de um conflito de interesse, estimulando-os a encontrar solução negociada que lhe ponha fim.*” (Direito Sindical e Coletivo do Trabalho, S. Paulo, Editora LTr., 1998, p. 258).

2. Comissões de Conciliação Prévia

A Lei no. 9.958, de 12 de janeiro de 2000, como já dito alhures, criou as Comissões de Conciliação Prévia nas empresas e sindicatos, atendendo um anseio esperado por muitos operadores do direito e dos trabalhadores, como forma de desafogar a Justiça do Trabalho do excessivo número de processos, bem assim, incentivar a solução extrajudicial e combater a cultura do demandismo.

2.1. Constituição

Pela Lei no. 9.958/2000, não é obrigatória, mas facultativa, a instituição das Comissões de Conciliação Prévia, pois emprega o verbo poder (art. 625-A da CLT).

As Comissões de Conciliação Prévia podem ser constituídas de quatro modos, porém sempre observando a composição paritária de representantes de empregados e de empregadores:

- no âmbito de uma só empresa (empresarial);
- no âmbito de mais de uma empresa (interpresarial), isto é, formada por grupos de empresas distintas ou do mesmo grupo econômico;

- no âmbito de um só sindicato (sindical);
- no âmbito de mais de um sindicato (intersindical).

2.2. Composição

O art. 625-A da CLT, determina que as Comissões têm composição paritária, com representantes de empregados e dos empregadores, com a atribuição de tentar conciliar os conflitos individuais do trabalho.

Com efeito, nelas há de ser preservada a igualdade de representação das categorias econômica e profissional.

No âmbito das empresas, serão compostas de, no mínimo, 2 (dois) e, no máximo 10 (dez) membros, a metade será indicada pelo empregador e a outra metade eleita pelos empregados em escrutínio secreto, fiscalizado pelo sindicato da categoria profissional, havendo tantos suplentes quantos forem os titulares, com mandato de um ano, permitida a recondução (art. 625-B, itens I, II, III e parágrafo 1º da CLT).

De outra parte, no âmbito sindical, sua constituição e normas de funcionamento serão definidas em convenção ou acordo coletivo, ou, seja, respectivamente, entre sindicatos das categorias profissional e econômica correspondentes, ou ainda, entre sindicato e diretamente com a empresa ou grupos de empresas da categoria, na forma do art. 611 e seguintes da CLT, o que significa dizer que não guardarão correspondência com as Comissões formadas em sede da empresa, excetuando-se o princípio estatuído pela regra geral do art. 625-A da lei em questão e nas hipóteses que lhes sejam análogas.

Assim, a composição e funcionamento será fruto da autonomia coletiva da vontade, porque a convenção ou acordo coletivo é que estabelecerão o número de conciliadores, a possibilidade ou não da garantia de emprego, o afastamento ou não do conciliador das atividades normais na empresa ou outras regras não previstas para as Comissões no âmbito das empresas (art. 625-C da CLT).

Aplicam-se aos Núcleos Intersindicais de Conciliação Trabalhista em funcionamento ou que vierem a ser criados, no que couber, as disposições previstas nos arts. 625-A e 625-H da CLT, desde que observados os princípios da paridade e da negociação coletiva em sua constituição (art. 626-H da CLT).

2.3. Competência

A competência das Comissões é firmada no art. 625-A da CLT, que lhes dá a “atribuição de tentar conciliar os conflitos individuais do trabalho.”

Vê-se, portanto, que elas não têm a incumbência de julgar, ou seja, de dizer o direito, de decidir como juiz ou árbitro, de proferir sentença, sentenciar etc., mas apenas tentar a conciliação.

Por outro lado, a atribuição de tentar conciliar abrange apenas os conflitos individuais do trabalho, excluindo-se a possibilidade de tratarem de conflitos coletivos.

A negociação dos conflitos coletivos continua sendo prerrogativa dos sindicatos.

2.3.1. Condição da ação ou pressuposto processual

Não obstante a instituição das Comissões de Conciliação Prévia ser facultativa, uma vez instituídas, seja na empresa, no Sindicato da Categoria ou Intersindical, desde que, no local de prestação de serviços, antes de propor uma reclamação trabalhista o obreiro terá de tentar conciliar, obrigatória não é a conciliação, obrigatória é a tentativa de conciliação (art. 625-D, da CLT), tanto é que se não houver conciliação, o reclamante deverá instruir a inicial com a declaração da tentativa de conciliação frustrada (parágrafo 2º. do art. 625-D, da CLT).

Atente-se que a norma é imperativa “*Qualquer demanda de natureza trabalhista será submetida à Comissão de Conciliação Prévia*” (art. 625-D da CLT), logo, o legislador tornou obrigatória a tentativa de conciliação do conflito individual do trabalho e, dessa obrigatoriedade legal resulta que não sendo comprovada em juízo a provocação da Comissão, o processo será extinto sem apreciação meritória, por ausência de interesse de agir ou pressuposto de constituição e desenvolvimento válido e regular do processo para alguns doutrinadores.

2.3.2. Da constitucionalidade do art. 625-d da CLT

Questiona-se sobre a constitucionalidade do art. 625-D da CLT. O argumento dos que entendem que este artigo é inconstitucional é de que o art. 5º., incisos XXXIV, “a” e XXXV da CF, não condiciona o direito de ação a pedido prévio na esfera administrativa.

Argumento contrário é no sentido de que este direito de ação incondicionado não é absoluto, tanto é que o parágrafo 2º. do art. 114 da Norma Ápice condiciona a propositura do dissídio coletivo à prévia negociação ou arbitragem.

Por outro lado, também o parágrafo 1º. do art. 217 da CF, só admite a propositura de ação perante o Poder Judiciário questionando a disciplina e as competições desportivas “*após esgotarem as instâncias da justiça desportiva, que “terá o prazo máximo de sessenta dias, contados da instauração do processo, para proferir decisão final.”*”,

O art. 5º., XXXIV, “a” e XXXV, da CF, garantem o direito de ação, mas não de forma absoluta, porque as condições da ação são estabelecidas pela lei ordinária.

Perfilho o entendimento daqueles que defendem não ser inconstitucional o artigo em referência, porquanto, em momento algum o legislador ordinário pretendeu que as Comissões substituíssem o Poder Judiciário na solução das lides trabalhistas, muito menos, a lei impede o acesso ao Judiciário.

As Comissões de Conciliação Prévia, são apenas instâncias prévias conciliatórias.

Merecem registros os sábios ensinamentos dos seguintes juristas:

a) Sérgio Pinto Martins (Direito Processual do Trabalho, S. Paulo, Ed. Atlas, 2002, p. 79):

“O procedimento criado pelo art. 625-D da CLT não é inconstitucional, pois as condições da ação devem ser estabelecidas em lei e não está privando o empregado de ajuizar a ação, desde que tente a conciliação.

Ada Pelegrini Grinover menciona não ser inconstitucional a proposta que estabelece a tentativa obrigatória da conciliação prévia, que não iria contrariar o inciso XXXV do art. 5º. da Constituição, pois “o direito da ação não é absoluto, sujeitando-se a condições (condições da ação), a serem estabelecidas pelo legislador.”. Não haverá interesse de agir da pessoa, postulando a tutela jurisdicional, se não for observado o caminho alternativo da conciliação prévia, que seria uma situação bastante razoável, não ficando mutilada a garantia constitucional do direito ao processo. Kazuo Watanabe tem o mesmo pensamento.

Se o empregado não tentar a conciliação, o juiz extinguirá o processo sem julgamento do mérito (art. 267, VI, do CPC), por não atender a condição da ação estabelecida na lei.”

b) Ives Gandra da Silva Martins Filho (Revista LTr. 64.02/166):

“A pretensa inconstitucionalidade, vislumbrada por alguns, na obrigatoriedade da passagem prévia da demanda perante a comissão de conciliação, não tem qualquer procedência. As comissões de conciliação prévia não constituem óbice ao acesso ao Judiciário, assegurado pelo art. 5º., XXXV, da Constituição Federal, na medida em que são apenas instância prévia conciliatória, em que a comissão deve dar resposta à demanda em 10 dias (CLT, art. 625-F), o que, de forma alguma, representa óbice ao acesso ao Judiciário.

O próprio Supremo Tribunal Federal, em questão análoga, referente à imposição por lei, da necessidade do postulante de benefício comunicar ao INSS a ocorrência do acidente, como condição da ação indenizatória, com vistas a uma possível solução administrativa da pendência, entendeu que não há inconstitucionalidade na criação da condição (cfr. RE 144.840-SP, Rel. Min. Moreira Alves, julgado em 2.4.96. Informativo n. 25 do STF). Assim não há que se pretender seja inconstitucional a passagem obrigatória dos litigantes na comissão conciliatória prévia.”

c) Estevão Mallet (Revista LTr. 64-04/444):

“Em duas diferentes oportunidades, refere-se a Lei n. 9.958 à necessidade de prévia tentativa de conciliação para o ajuizamento de reclamação. Primeiramente no caput, do art. 625-D, ao dispor que “qualquer demanda de natureza trabalhista será submetida à Comissão de Conciliação Prévia”. Logo depois no parágrafo 2º., do mesmo artigo, ao aludir à juntada, em petição inicial de reclamação, do comprovante da tentativa de conciliação.

A obrigação de prévia tentativa de conciliação legitimada já foi posta em causa, antes mesmo de entrarem em vigor as disposições da Lei 9.958/00, não se mostra inconstitucional. Não atrita com a garantia de ação, que nada tem de incompatível com a chamada jurisdição condicionada, como se procurou

demonstrar em outra oportunidade, invocando-se inclusive precedente da Corte Constitucional Italiana. É certo que o direito ao acesso aos tribunais não permite que se exclua, em hipótese alguma, a possibilidade de solução jurisdicional do conflito. Mas esse direito não impõe tenha de ser toda e qualquer demanda submetida direta e incondicionalmente a solução jurisdicional. Na verdade, se a condição a ser satisfeita antes do ajuizamento da ação revela-se legítima, na medida em que se funda em interesse público, não se destinando apenas a protelar a tutela jurisdicional ou a beneficiar o demandado, não se está diante de exigência abusiva. É claro, de todo modo, que, podendo causar dano irreparável ou de difícil reparação a demora necessária ao atendimento da conciliação imposta, não prevalecerá a exigência. Mas essa hipótese acha-se ressalvada pela previsão do art. 625-D, parágrafo 3º, da CLT, pelo que legitima, em sua integralidade, a regulamentação estatutuída.”

Maurício Rands (Revista LTr. 64-04/467):

“A lei estabelece que, existindo comissão de conciliação prévia no âmbito da empresa ou do sindicato, o trabalhador obrigatoriamente terá que submeter a demanda à comissão antes de ajuizar a reclamação trabalhista. Para alguns, aí haveria inconstitucionalidade do novo art. 625-D por violação ao inciso XXXV do art. 5º. da CF/88, que não permite a exclusão da apreciação do Judiciário de qualquer lesão de direito.

Pode-se dizer que a exigência de prévia conciliação é mera condição da ação. O trabalhador passa a ter o interesse de agir se tiver previamente tentado-a Ou seja, para que o autor tenha interesse de agir, impõe-se que ele submeta sua demanda à conciliação pela comissão. Isto equivale ao requisito imposto pelo art. 114 da CF sobre a negociação direta antes do ajuizamento do dissídio coletivo. O interesse de agir, de acordo com a nova lei, somente surge depois da tentativa de conciliação. Por isso, não se trata de exclusão de lesão de direito da apreciação do Judiciário. A lei apenas acrescentou mais uma exigência para que surja o interesse de agir configurador da condição da ação a que se refere o inciso VI do art. 267 do CPC. O mesmo raciocínio aplica-se para os que pensam ser o requisito da tentativa conciliatória um pressuposto processual para o desenvolvimento válido e regular da futura ação trabalhista.”

Diante da constitucionalidade do artigo em tela, antes de propor a reclamação trabalhista o reclamante deverá submeter a sua pretensão à Comissão de Conciliação Prévia.

A jurisprudência pátria aos poucos vem adotando posição favorável à exigência da prévia tentativa de conciliação junto a CCP:

TRT da 13ª. Região:

“Por unanimidade, acolher a preliminar de nulidade do processo ausência de submissão à Comissão de Conciliação Prévia, suscitada pela Juíza Relatora, e extinguir o processo sem julgamento do mérito, nos termos do Artigo

267, IV, do CPC. (Processo TRT no. ROPS – 011171/2002 – Rito Sumaríssimo – Relatora Juíza Ana Maria Ferreira Madruga – Julgamento no dia 14.05.2002).”

TRT da 3ª. Região:

COMISSÃO DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA – LEI N. 9958/2000 – INTERESSE LEGÍTIMO E ADEQUADO DE AGIR EM JUÍZO – A Lei n. 9958, de 12/01/2000 introduziu em nosso ordenamento jurídico a figura das Comissões de Conciliação Prévia, disciplinadas no artigo 625 A-H, da CLT. Da disposição contida no art. 625-D, resta evidente a vontade do legislador em determinar que havendo Comissão de Conciliação Prévia em funcionamento na localidade do conflito, qualquer demanda de natureza trabalhista será levada à Justiça do Trabalho somente depois de submetida à respectiva Comissão, juntando à petição inicial a certidão de conciliação frustrada, suposto este que não importa em óbice ao direito de ação, uma vez que o legislador infraconstitucional está reservada a competência para instituir condições específicas para o exercício do direito de agir em juízo. O custo econômico e social do processo e o interesse público em não abarrotar o Judiciário com conflitos que possam ser dirimidos por outra via, podem tornar, em determinada hipótese, mesmo os legítimos titulares da ação dela carecedores, por falta de interesse legítimo. Isto equivale dizer que, para se lançar mão da via judicial, há mister de, antes, se saturarem os meios extrajudiciais, para que a tutela jurisdicional tenha sua utilidade maximizada. (3ª. Turma do TRT da 3ª. Região, RO 12698/2001, Relator Juiz José Eduardo de Resende Chaves Júnior, DJMG de 27.11.2001, p. 09).”

TRT da 12ª. Região:

COMISSÃO PRÉVIA DE CONCILIAÇÃO. CARÊNCIA DA AÇÃO. Ao não provocar a comissão de conciliação prévia, instituída pela Lei no. 9.958/2000, normatizada em Convenção Coletiva de Trabalho, torna impossível juridicamente a propositura da demanda perante a esfera Judicial, acarretando em carência de ação, extinguindo o feito, sem julgamento do mérito, com base no art. 267, VI do CPC. (3ª. Turma do TRT da 12ª. Região, RO 06242/2001, Relatora Maria de Lourdes Leiria, DJ/SC DE 28.01.2002, p. 101).”

TRT da 18ª. Região:

COMISSÃO DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA. INEXISTÊNCIA DE TENTATIVA CONCILIATÓRIA. FALTA DE PRESSUPOSTO PROCESSUAL. EXTINÇÃO DO PROCESSO SEM JULGAMENTO DE MÉRITO. Comprovada, nos autos, a existência de comissão de conciliação prévia, é condição da ação que, antes de seu ajuizamento, o autor tenha submetido suas reivindicações à referida comissão, sob pena de, não o fazendo, ser extinta sua ação sem julgamento de mérito (art. 267, VI do CPC). ACÓRDÃO Vistos e relatados estes autos. Acordam os Juízes do Egrégio Tribunal Regional do Trabalho da 18ª. Região, em Sessão Extraordinária, por unanimidade, conhecer de ambos os recursos, porém extinguir o processo, sem julgamento do mérito, nos termos do

voto do Juiz Relatora.(TRT da 18ª. Região, RO 2122/2001, Relator Juíza Jane Araújo dos Santos Vilani, data do julgamento: 02.10.2001

2.4. Procedimento

A demanda será formulada por escrito ou reduzida a termo por qualquer dos membros da Comissão, sendo entregue cópia datada e assinada pelo membro aos interessados (parágrafo 1º. do art. 625-D da CLT). Obviamente, a parte contrária deverá ser avisada da propositura da demanda, a menos que estivesse presente àquele ato.

É oportuno ressaltar, que não é necessário o interessado formular sua demanda por meio de advogado. Poderá apresentá-la pessoalmente, aplicando-se o princípio do “jus postulandi”, Não há impedimento legal, entretanto, de socorrer de advogado, caso entenda ser melhor.

O prazo prescricional será suspenso a partir da provocação da Comissão de Conciliação Prévia, recomeçando a fluir, pelo que lhe resta, a partir da tentativa frustrada de conciliação ou esgotamento do prazo previsto no art. 625-F (art. 625-G da CLT).

No ato de submissão à tentativa de conciliação, cuja sessão haverá de ser realizada de dez dias, a partir da provocação do interessado (art. 625-F da CLT), as partes deverão estar presentes pessoalmente, facultando-se ao empregador se fazer representar por preposto.

Não prosperando a conciliação, será fornecida ao empregado e ao empregador declaração de tentativa de conciliação frustrada com a descrição do seu objeto, firmada pelos membros da Comissão, que deverá ser juntada à eventual reclamação trabalhista (parágrafo 2º. do art. 625-D da CLT).

Também, esgotado o prazo de dez dias para realização da sessão de tentativa de conciliação, sem a realização dessa sessão, será fornecida, no último dia desse prazo, a declaração de tentativa de conciliação frustrada, a que se refere o parágrafo 2º. do art. 625-D da CLT.

Em caso de motivo relevante que impossibilite a observância do procedimento previsto no art. 625-D da CLT, será a circunstância declarada na petição inicial da ação intentada perante à Justiça do Trabalho (parágrafo 3º. do art. 625-D da CLT).

Aceita a conciliação, será lavrado termo assinado pelo empregado, pelo empregador ou seu preposto e pelos membros da Comissão, fornecendo-se cópia às partes, valendo o termo de conciliação como título executivo extrajudicial e terá eficácia liberatória geral, exceto quanto às parcelas expressamente ressalvadas (art. 625-E e parágrafo único da CLT).

Além desses requisitos, o termo de acordo, em qualquer hipótese, contém verdadeira transação, de modo que suas disposições observam as regras dos arts. 1.025 e seguintes do C. Civil: prazos, como condições para cumprimento das obrigações reconhecidas ou assumidas, inclusive com previsão de pena convencional em caso de mora ou inadimplemento.

2.4.1. Da eficácia liberatória geral

No que diz respeito ao alcance do efeito liberatório do termo de conciliação, estabelece o parágrafo único do art. 625-A, da CLT, que *“O termo de conciliação é título executivo extrajudicial e terá eficácia liberatória geral, exceto quanto às parcelas expressamente ressalvadas.”*

Duas interpretações têm sido cogitadas sobre o alcance da eficácia liberatória geral. A primeira corrente entende que o empregado, com a conciliação daria quitação de todos os seus direitos contratuais, salvo se fizer expressa ressalva no termo de conciliação. Para outra corrente, a quitação seria “liberatória geral” apenas nos itens submetidos à Comissão para a conciliação.

Entendo que a eficácia do termo de conciliação é realmente geral, porém, com relação ao objeto discutido e avençado, não permitindo que o empregado volte a discutir pleitos já solucionados perante a comissão, pois aquele, adquire “força de coisa julgada” entre as partes (art. 1030 do Código Civil), só autorizando o controle judicial por meio de ação anulatória ou nos embargos à execução do título extrajudicial.

Neste caso, há uma diferença fundamental em relação ao problema da quitação de verbas rescisórias, nos termos do art. 477 e parágrafo 2º da CLT e Enunciados 330 do TST. É que, quanto ao pagamento das verbas rescisórias, perante o Sindicato, Delegacia Regional do Trabalho ou na empresa, não há nenhuma negociação entre empregado e empregador, mas apenas o pagamento pela empresa, daquilo que entende ser devido ao empregado, justificando-se, assim maiores cuidados quanto aos efeitos liberatórios do termo, que só podem atingir mesmo os valores pagos e discriminados.

Ao contrário ocorre com o termo de conciliação perante os órgãos conciliadores, o qual tem outra característica em face da negociação entabulada entre patrões e empregados, com assistência de seus representantes e de advogados, se assim o quiserem, quando o trabalhador não é obrigado a aceitar o acordo; porém, aceitando-o, tem que estar ciente de que tal ajuste, quanto à parcela negociada – e só quanto a esta – tem efeito liberatório geral.

3. Conclusão

Sem dúvida alguma, constitui um marco importante na solução dos conflitos trabalhistas a criação legal das Comissões de Conciliação Prévia, contudo, padece o legislador de um equívoco inescusável, não ter adotado o caráter obrigatório de seu funcionamento em sede empresarial, sindical ou intersindical.

De outra parte, a propositura da demanda perante a CCP existente no local da prestação de serviços do obreiro, de longe fere o princípio da inafastabilidade do controle jurisdicional, porquanto, em momento algum o legislador ordinário pretendeu que a Comissão transformasse num órgão julgador, muito menos impediu o acesso ao Judiciário, tanto é, que se a sessão de tentativa de conciliação não se efetivar no decêndio legal, será entregue às partes, declaração de tentativa da conciliação frustrada.

Não se pode olvidar, por outro lado, que a solução dos conflitos trabalhistas não é monopólio estatal, existem meios outros de resolver as pendências entre capital e trabalho, entre os quais, a autocomposição sugerida pela Lei 9.958/2000.

Incumbe ao Poder Judiciário, preservar a aplicabilidade da Lei 9.958/2000, contribuindo portanto, para a pacificação social e ingressando na modernidade que o novo milênio coloca todos os operadores do direito.

DA PENHORA INCIDENTE SOBRE BENS DE GARANTIA HIPOTECÁRIA CEDULAR.

Arnóbio Teixeira de Lima (*)

I – Introdução.

A abordagem do tema posto em discussão, não tem por escopo, o aprofundamento do estudo do instituto da penhora, nem dos privilégios envolvendo os créditos de natureza alimentar, pois, longe de nos, a ilusão do conhecimento doutrinário envolvendo assuntos tão palpitantes. Contudo, propomos uma breve reflexão acerca dos

meandros que envolve a matéria, principalmente, em confronto com a ordem jurídica instituída, levando-se em consideração a hierarquia das normas e dos princípios emanados e garantidos pela Constituição Federal.

Neste ensaio, não nos ateremos a todos os institutos encampados pelo direito real, mas, unicamente ao direito do credor hipotecário cedular. Em primeiro lugar, por sabermos de nossas limitações neste campo e em segunda premissa, porque a hipoteca cedular, nos é favorecedora ao tema, objeto de nossa proposta.

I.1 – Da penhora.

Penhora no sentido técnico jurídico, significa o ato judicial regulado por lei, pelo qual se apreendem bens do devedor, com vistas à satisfação do pagamento da dívida ou da obrigação executada.

Para Humberto Theodoro Júnior, com arremate em José Alberto dos Reis (Curso de Direito Processual Civil – 12ª Edição – Forense – Rio de Janeiro – 1994, pág. 182), “ A Penhora é um ato de afetação porque sua imediata consequência, de ordem prática e jurídica, é sujeitar os bens por ela alcançados aos fins da execução, colocando-os à disposição do órgão judicial para, “ à custa e mediante sacrifício desses bens, realizar o objetivo da execução ”, que é a função pública de “ dar satisfação ao credor ” ” Utilizados estes conceitos, apenas como intróito da abordagem em relevo, por mais das vezes, deparamo-nos com situações em que, a penhora incide sobre bens gravados por garantia real, na acepção preconizada no art. 674, do Código Civil, segundo o qual, são direitos reais, além da propriedade. I - A enfiteuse; II - As servidões; III - O usufruto; IV - O uso; V - A habitação; VI - As rendas expressamente constituídas sobre imóveis; VII O penhor; VIII - A anticrese; e IX - A hipoteca.

Neste último caso, da penhora levada a efeito, deverá ser intimado o credor hipotecário, sob pena de ineficácia do ato quanto a este, de conformidade com as disposições dos art. 615, II e 619, do Código de Processo Civil.

(*) Arnóbio Teixeira de Lima é Juiz do Trabalho Substituto do TRT da 13ª Região

Em idêntico sentido, dispõe o art. 826, segunda parte, do Código Civil, que não será válida a venda judicial de imóveis gravados por hipoteca, devidamente inscritas, sem que tenha sido notificados os respectivos credores hipotecários que não forem de qualquer modo partes na execução.

Destarte, sabendo-se que a lei não contém palavras inúteis, a conclusão a que se chega, é que o credor hipotecário, no caso, é cientificado da penhora incidente sobre sua garantia real: a) - para o exercício do direito de seqüela, do qual nos dá notícia, o art. 677, do Código Civil, segundo o qual "*Os direitos reais passam com o imóvel para o domínio do adquirente*", ou; b) - para o exercício do direito de defesa da própria garantia real, ou outras providência que, a seu critério, possam ser adotadas no curso da execução.

Acerca do direito de seqüela, oriundo do gravame hipotecário, leciona Washington de Barros Monteiro:

“A hipoteca é assim direito real. Declara-o a lei de modo expreso. Como direito real, vincula o bem gravado, acompanha-o sempre onde quer que se encontre. Adere à coisa como a sombra ao corpo (adhaeret ossibus rei, ut lepra cuti). Surge destarte o direito de seqüela ”.

Desse conceito, conclui-se que o direito de seqüela acompanha o bem gravado com direito real hipotecário, até a extinção do gravame, que somente se dará, quando quitado o débito garantido pela hipoteca.

II - Da defesa dos direitos reais de garantia hipotecária.

Situadas estas premissas, direcionaremos nosso estudo às situações em que, o detentor do direito real de garantia hipotecária, regularmente inscrita, se defronta com penhora incidente sobre a garantia real hipotecária, com vistas a atender demanda promovida por portador de crédito trabalhista.

Em situações que tais, ou seja, quando o credor de garantia real é noticiado da penhora implementada sobre os bens garantes, normalmente adotam-se duas medidas.

Numa primeira hipótese, o credor hipotecário comparece a Juízo, mediante ofício ou petição, comprovando por documento sua condição de credor de garantia real, ocasião em que, dependendo das cláusulas contidas no título ou por disposição legal, solicita ou requer providências, visando a proteção de seus direitos.

Nestes casos, há entendimentos doutrinários, no sentido de que, se o credor da garantia é detentor de direito inalienável ou impenhorável, basta uma simples petição informando ao juiz da execução essa condição.

No que diz respeito ao ofício, parece-nos aceitável a providência. Entretanto, não podemos concordar com o entendimento relacionado ao comparecimento mediante petição, posto que, salvo nos casos de assistência (art. 50 e seguintes do CPC), não há lei conferindo a outrem, o direito de ingressar em processo alheio, na defesa de seus próprios interesses, inclusive nos casos de oposição, na forma disciplinada nos art. 56 usque 61, do CPC.

Destarte, não vislumbramos como acertada, a medida de ingresso em processo alheio, para a defesa do credor de garantia real, mesmo porque, poderá ocorrer de existirem vários ou inúmeros credores de garantia real, com interesses em um mesmo processo, como nos casos de concorrência entre credores de garantia real ou quando forem penhorados vários bens de garantia, pertencente a diversos credores. Em situações tais, dificilmente se evitará a desordem processual, dada a divergência de partes e a diversidade de interesses defendidos.

A nosso modo, deparando-se o juiz com intervenção processual do credor de garantia real, por ofício ou por petição, com vista a defesa de seus interesses, ao seu critério, no primeiro caso, por questão deferencial, poderá atender ou não ao pleito, se assim entender, oficiando de imediato ao interessado o que foi decidido e, no segundo

caso, determinar o desentranhamento da petição, por despacho informativo ao subscritor, de que salvo nos casos previstos em lei, é defeso postular em processo alheio. E, nos casos de vários pretendentes, proceder de igual modo, informando da impropriedade da via utilizada, evitando desequilíbrio da marcha processual.

De modo geral, o credor hipotecário tem comparecido a Juízo, através dos Embargos de Terceiro, de que nos dão conta os arts. 1.046 e seguintes do Código de Processo Civil, objetivando, por seus argumentos, pleitos únicos ou alternativos, como a declaração de impenhorabilidade dos bens penhorados, ou a parte remanescente do que sobejar da execução.

Do nosso ponto de vista, no ordenamento jurídico atual, o credor de garantia real ou o terceiro que teve seus bens penhorados, tem ao seu alcance, três modos de produzir defesa de sua garantia, consistindo a primeira, na simples informação dessa condição ao Juízo da causa; a segunda, na utilização dos Embargos de Terceiro, previstos nos arts. 1.046 e seguintes do Código de Processo Civil; e ainda, uma terceira modalidade de defesa, mediante a interposição de mandado de segurança, em defesa de seu direito líquido e certo, não assegurado por habeas corpus, conforme já entendeu o Colendo Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, por sua Seção especializada, quando do julgamento do MS 10/95, em 17.05.95 – In Revista LTr. 60-01/84, de Janeiro de 1996.

III – Algumas espécies de hipotecas cedulares.

A hipoteca admitida em nosso sistema jurídico tem caráter convencional, legal e judicial. Origina-se a primeira em convenção entre partes, a segunda decorre da própria lei, e a terceira é resultante da sentença.

Ao lado dessa classificação, em situação híbrida, pois que reguladas por lei, mas decorrente de convenção entre partes, o nosso sistema jurídico contempla as hipotecas cedulares, as quais nomeamos de especial interesse para nosso estudo, destacando-se:

1 - Cédula Hipotecária da Habitação, regida pelo Decreto-Lei Nº 70, de 21.12.1966;

2 – Cédula Rural Hipotecária, instituída pelo Decreto-Lei Nº 167, de 14.02.1967;

3 – Cédula de Crédito Industrial e Comercial, disciplinadas pela Lei Nº 6.840, de 03 de novembro de 1980 e pelo Decreto-Lei Nº 413, de 09.01.1969 e;

3 – Cédula de Produto Rural, com substrato na Lei Nº 8.929, de 22.08.1994.

No primeiro caso, constata-se a não inclusão de cláusula de impenhorabilidade, diferentemente do que acontece nas demais hipóteses, em que a garantia hipotecária, por disposição legal é alçada à condição de impenhorável, salvo para o credor hipotecário, conforme disposto no § 2º, do art. 655, do CPC, que excepciona a gradação ali capitulada.

Desse modo, o Decreto-Lei Nº 70, de 21 de novembro de 1966, no seu art. 23, preceitua:

“ Na hipótese de penhora, arresto, seqüestro ou de outra medida judicial que venha a recair em imóvel objeto de hipoteca sobre a qual haja sido emitida cédula hipotecária, fica o devedor obrigado a denunciar ao juízo da ação ou

execução a existência do fato, comunicando-o incontinente aos oficiais incumbidos da diligência, sob pena de responder pelos prejuízos que de sua omissão advierem para o credor”.

No mesmo sentido, dispõe o art. 69, do Decreto-Lei Nº 167, de 14 de fevereiro de 1967:

“ Os bens objeto de penhor ou de hipoteca constituídos pela cédula de crédito rural não serão penhorados, arrestados ou seqüestrados por outras dívidas do emitente ou do terceiro empenhador ou hipotecante, cumprindo ao emitente ou ao terceiro empenhador ou hipotecante denunciar a existência da cédula às autoridades incumbidas da diligência ou a quem a determinou, sob pena de responderem pelos prejuízos resultantes de sua omissão ”.

De igual modo, disciplina o art. 57, do Decreto-Lei Nº 413, de 09 de janeiro de 1969:

“ Os bens vinculados à cédula de crédito industrial não serão penhorados ou seqüestrados por outras dívidas do emitente ou do terceiro prestante da garantia real, cumprindo a qualquer deles denunciar a existência da cédula às autoridades incumbidas da diligência, ou a quem a determinou, sob pena de responderem pelos prejuízos resultantes de sua omissão ”.

Por sua vez, assinala o art. 18, da Lei Nº 8.929, de 22 de agosto de 1994:

“ Os bens vinculados à CPR não serão penhorados ou seqüestrados por outras dívidas do emitente ou do terceiro prestador da garantia real, cumprindo a qualquer deles denunciar a existência da cédula às autoridades incumbidas da diligência, ou a quem a determinou, sob pena de responderem pelos prejuízos resultantes de sua omissão ”. (grifamos – Cédula de Produto Rural).

Conforme verificamos, as hipotecas cedulares admitidas na ordem jurídica atual, estabelecem hipóteses de bens com ou sem cláusulas de impenhorabilidade, conforme disposto na lei e estabelecido no contrato.

Essa impenhorabilidade, contudo, nos termos da lei, não é de índole absoluta, pois, conforme já afirmamos, a impenhorabilidade a que se refere a norma, é direcionada a terceiro, diferente do credor hipotecário, porquanto, em relação a este, é obrigatória a execução dos bens da garantia, independentemente da gradação legal instituída pelo art. 655, do Código de Processo Civil, conforme verificado no § 2º, daquele normativo, onde restou estabelecido que na execução de crédito pignoratício, anticrético ou hipotecário, a penhora, independentemente de nomeação, recairá sobre a coisa dada em garantia.

Verificamos também, que essa impenhorabilidade, de acordo com a lei, que não estabeleceu exceções, alcança todo e qualquer credor e sua relatividade acontece unicamente em relação ao credor hipotecário, o que não poderia ser diferente, já que a garantia instituída, destina-se justamente à assegurar o retorno do crédito ao credor hipotecário.

Destarte, trata-se de impenhorabilidade absoluta em relação a todo e qualquer credor, exceto, por razões óbvias, para o credor hipotecário, contratante da garantia.

IV – Do entendimento jurisprudencial quanto ao tema.

Com base na impenhorabilidade relativa atribuída aos bens de garantia real, firmadas por cédulas de créditos, algumas cortes trabalhistas têm declarado a eficácia da penhora levada a efeito, em favor do credor trabalhista, conforme já decidiu a 3ª Turma do Egrégio Regional de 9ª Região, quando do julgamento do AP-02468/97, em ementário a seguinte teor:

“Penhora. Hipoteca. Extinção. 1. É passível de penhora por crédito trabalhista o bem do executado gravado por hipoteca, ainda que a garantia real seja vinculada a cédula de crédito industrial. Supremacia do crédito trabalhista ao fiscal e, por extensão, a qualquer outro (CTN, art. 186). 2. Uma vez arrematado em hasta pública ou adjudicado, extingue-se o ônus hipotecário do objeto constricto (CC, art. 849, inc. VII)”. (In Decisório Trabalhista – Doutrina – Jurisprudência, nº 06, junho/98, pág. 137)

Adotando posição assemelhada, decidiu a corte trabalhista do Egrégio Tribunal Regional do Trabalho da 23ª Região, quando do julgamento do AP Nº 2639/98, em ementa nos seguintes termos:

“Penhora de bem gravado por garantia de cédula de crédito industrial. Impenhorabilidade. Não obstante a vedação contida no art. 57, do Dec.-Lei 413/69, os bens vinculados à cédula de crédito industrial podem ser objeto de execução fiscal, pois não se tratam de bens absolutamente impenhoráveis, conforme exige o art. 184, do CTN. Assim sendo, tais bens, com maior razão, podem ser alvo de execução trabalhista, considerando-se a preferência que os créditos trabalhistas possuem sobre os créditos fiscais, conforme deixam claro os próprios legisladores tributários no art. 186, do CTN ”. (In Decisório Trabalhista – Doutrina - Jurisprudência – nº 63, outubro/99, pág.173)

Analisando idêntica hipótese, nos autos do AP 1196//95, colhe-se do Acórdão proferido pelo Egrégio Regional da 6ª Região, através de sua 3ª Turma, escólios da seguinte ordem:

“Trata-se de execução trabalhista em que terceiro interessado requer o desfazimento da penhora, alegando a impenhorabilidade legal do bem que sofreu constrição judicial.

Razão não assiste ao agravante, o crédito trabalhista, constituído de parcelas salariais, guarda o seu caráter alimentar, preferindo a qualquer outro, por mais privilegiado que seja, exceto o crédito acidentário.

Nem os créditos tributáveis resistem a superioridade hierárquica dos créditos trabalhistas, resultantes de sua fundamental importância para o equilíbrio social, resguardando a sobrevivência do trabalhador e de sua família, bem como da conseqüente proteção superprivilegiada da lei, conforme art. 5º da Lei de Introdução ao Código Civil, art. 186 e 187, do Código Tributário Nacional”(In Decisório Trabalhista – Doutrina - Jurisprudência – nº 05 - maio/96, pág.78)

Escolhemos os posicionamentos ora destacados, porque situados em posição oposta ao nosso ponto de vista e porque todos, de um modo geral, estabelecem como razão de decidir, além de outros argumentos, as relações de privilégios dos créditos em conflito.

V – Do momento de aplicação da regra dos privilégios.

Não nos parece acertado nesta oportunidade, discorrer acerca de créditos privilegiados, pois, não divergimos de qualquer entendimento mediante o qual, se diga que o crédito trabalhista, alimentar e acidentário, assume posição privilegiada em relação ao crédito fiscal ou qualquer outro.

Nosso objetivo, neste momento, e para o qual rogamos uma reflexão, não estará direcionado para o credor privilegiado, mas, para o momento em que devem ser aplicadas as regras dos privilégios dos créditos.

A propósito do assunto, em procedimento falimentar, nos termos do art. 102, do Decreto-Lei nº 7.661/45, os créditos trabalhistas decorrentes de salários e indenizações, preferem aos demais créditos concorrentes, o que também disciplinam os arts. 449 e 768, da CLT.

No mesmo sentido, o art. 769, do Código de Processo Civil, quando trata da verificação e da classificação dos créditos do insolvente, manda que seja elaborado o quadro geral de credores, com observância da classificação dos créditos e dos títulos legais de preferência.

Em idêntico comando, nos casos de inventário, quando disciplinou o pagamento das dívidas do espólio, o legislador pátrio determinou que se deve observar o privilégio dos credores, conforme transcrito nas disposições do art. 711, do Código de Processo Civil, de onde emerge que, “concorrendo vários credores, o dinheiro ser-lhe-á distribuído e entregue consoante a ordem das respectivas prelações”. O que não vem a ser outra coisa, senão o privilégio do crédito.

De igual comando, o Código Civil quando se refere a concurso de credores, enumera nos artigos nº 1.557 e 1.558, que os títulos legais de preferência são os privilégios e os direitos reais, assegurando a conservação dos direitos privilegiados, sobre o preço do seguro, em razão da perda ou danificação da coisa ou nos casos de desapropriação ou servidão legal.

O que se observa das normas em destaque é que segundo a legislação em vigor, inclusive trabalhista, as regras dos privilégios somente se aplicam, quando duas ou mais pessoas, em situações processuais idênticas, ou seja, participando do mesmo processo, disputam um mesmo bem ou idêntico direito.

Não seria demais acrescentar, que em hipótese de credor único, não há que se falar em privilégio, já que não há concorrência.

Dessa dicotomia, outra não é a conclusão a se chegar, senão a de que somente se aplicam as regras dos privilégios creditícios, quando houver concurso de vários credores ao mesmo crédito, nos casos de falência, execução, insolvência, inventário, etc.

Para Aurélio Buarque de Holanda, privilégio designa “ vantagem que se concede a alguém com exclusão de outrem e contra o direito comum”. Destarte, estamos a verificar que o fenômeno do privilégio, sempre opera em detrimento de outro. E, esse outro, nada mais é do que o credor concorrente, o que nos conduz novamente a concluir, que somente se aplicam as normas dos privilégios, nos casos de concorrência ou concursos de credores.

Discorrendo sobre privilégios e preferências, o já conhecido Plácido e Silva, dentre outras ponderações, enumera que “*Os privilégios creditórios são graduáveis, anotando-se, assim, que uns vêm em primeiro lugar ou antes que os outros. E, nesta razão, são preferidos uns aos outros, segundo a força da classe em que se colocam, nos termos da lei ou do direito de preferência, em que se fundam. Em relação às pessoas, a preferência é sempre fundada num direito, em virtude do qual cabe às mesmas regalias, o privilégio ou a vantagem, para que se satisfaça preferencialmente ou em primeiro lugar, quando em concurso ou em disputa com outras pessoas*”.

Alinhados estes elementos, tanto no que se refere aos comandos legais, quanto no que vem a ser privilégios e preferências, ao nosso modesto sentir, os privilégios e preferências somente operam, em benefício de uns e em detrimento de outros, pressupondo sempre a existência de dois pretendentes ao mesmo objeto. E se existe duas pessoas concorrendo ao mesmo objeto ou ao mesmo crédito, obviamente está criado o concurso.

Dáí nasce nossa conclusão de que os privilégios dos créditos somente operam, quando em concurso de pessoas, ou seja, quando no mesmo processo, figurarem pessoas pretendendo o mesmo crédito, seja no processo de execução, falimentar, de inventário ou de insolvência civil. De modo que, somente se aplicam as regras dos privilégios dos créditos, quando presente o concurso de credores ao mesmo objeto em litígio.

VI – Da proteção do direito adquirido e do ato jurídico perfeito.

Enveredamos a discussão por esta vertente, porque de nossa parte, entendemos que na ordem jurídica atual, há uma proteção em favor do ato jurídico perfeito e do direito adquirido, que suplanta qualquer privilégio de crédito, inclusive o alimentar, acidentário, trabalhista ou fiscal.

A esse respeito, dispõe o art. 5º, XXXVI, da Constituição Federal:

“ a lei não prejudicará o direito adquirido, o ato jurídico perfeito e a coisa julgada ”.

Destarte, ao nosso ver, se o legislador constituinte estabeleceu a garantia de que a lei não prejudicará o direito adquirido, o ato jurídico perfeito, e a coisa julgada, sem disciplinar qualquer espécie de exceção, qualquer dispositivo legal preexistente, ou que venha a existir em contrário, afronta a carta política vigente. De conseguinte, no primeiro caso, ocorre o fenômeno da derrogação ou da não recepção e na segunda hipótese, apresenta-se-nos a inconstitucionalidade da norma.

Por sua vez, ao formalizarem as garantias hipotecárias mediante instrumento cedular, as partes envolvidas no negócio, criaram obrigações entre si, de acordo com a lei, na forma de contratos. Esses contratos, após sua formalização, no direito pátrio, são elevados à categoria de atos jurídicos perfeitos, nos termos do art. 81, do Código Civil Brasileiro.

Assim sendo, se há um ato jurídico perfeito assegurado pela Constituição Federal, qualquer norma que a este ato se oponha, ainda que de ordem fiscal, trabalhista ou previdenciária, apresenta-se-nos inconstitucional.

Em desacordo com a ordem constitucional instituída a partir de 05.10.88, dispõe a Lei nº 5.172, de 25 de outubro de 1966, que instituiu o Código Tributário Nacional, em seu art. 184.

“Sem prejuízo dos privilégios especiais sobre determinados bens, que sejam previstos em lei, responde pelo pagamento do crédito tributário a totalidade dos bens e das rendas, de qualquer origem ou natureza, do sujeito passivo, seu espólio ou sua massa falida, inclusive os gravados por ônus real ou cláusula de inalienabilidade ou impenhorabilidade, seja qual foi a data da constituição do ônus ou da cláusula, excetuados unicamente os bens e rendas que a lei declara absolutamente impenhoráveis”.

Situados os dois comandos legais, aquele capitulado no art. 5º, XXXVI, da Constituição Federal de 1988 e a norma proveniente do art. 184, CTN, verificamos que há um comando legal de garantia absoluta – sem exceção – do ato jurídico perfeito e do direito adquirido, oriundo da Constituição Federal de 1988 e que, o Código Tributário Nacional a este comando legal se contrapõe nas disposições de seu artigo 184, quando não respeita o direito adquirido e o ato jurídico perfeito, originário dos contratos, onde os bens são gravados com ônus de garantia real.

Do mesmo modo, afronta a ordem jurídica instituída, quando desrespeita as cláusulas de inalienabilidade ou impenhorabilidade, quer pactuadas ou instituídas por lei.

Verificamos, no caso, que a lei instituidora do CTN, foi elaborada antes da nova ordem jurídica atual, pois que a primeira, data de 1966 e a Constituição Federal, entrou em vigor, a partir de 05 de outubro de 1988.

Nestas situações, quando a legislação vigente antes da Constituição Federal com ela se choca, surge o fenômeno da inconstitucionalidade da norma, porque não recepcionada na nova ordem legal instituída. Assim, estamos diante de regramento que não foi recepcionado pela Constituição Federal, pois a ela se opõe, no que se refere à garantia absoluta do ato jurídico perfeito e do direito adquirido.

Por tais razões, apresenta-se-nos inconstitucional as regras do art. 184, do CTN, que afrontam o ato jurídico perfeito e o direito adquirido. E se assim acontece, os privilégios a que se refere o art. 186, do mesmo diploma tributário, somente se aplicam, quando as partes interessadas no mesmo objeto ou no mesmo crédito, encontrarem-se em situação de concorrência, em idêntica posição processual, sob pena de quebra da ordem jurídica instituída, a partir de 1988.

Nesse direcionamento, não seria demais acrescentar, que a partir da constituição do ato jurídico perfeito, tem nascimento o direito adquirido das partes envolvidas no negócio, cujos efeitos devem ser preservados por todos, não para salvaguardar os interesses dos contratantes, mas, para assegurar a preservação da ordem e de consequência, a paz social, pois, se o ato jurídico perfeito não for garantido, conseqüentemente a ordem jurídica desaparece e o estado de direito passa a ser imaginário, acarretando a insegurança dos povos.

Por conta disso, o Poder Constituinte de 1988, fez assegurar o ato jurídico perfeito e os direitos adquiridos das partes, de tal sorte que, quando a lei estabeleceu a impenhorabilidade de um bem, não visou o legislador unicamente a preservação dos direitos incidentes sobre aquele bem, mas, a preservação do ato jurídico perfeito e da ordem jurídica, mesmo porque, é princípio comezinho de que, o interesse geral deve se sobrepor ao interesse individual, seja ele do Estado ou do indivíduo. Pois o que se preserva é o interesse da nação e não daqueles que a compõem.

Desse modo, os bens ainda que relativamente impenhoráveis, enquanto perdurar a condição de impenhoráveis ou de inalienáveis, não podem responder por créditos fiscais e por corolário lógico, por crédito alimentar, acidentário ou trabalhista. Salvo se, em afronta à Constituição Federal.

A propósito, quando a lei estabeleceu a impenhorabilidade dos bens dados em garantia e de outros títulos, objetivou, dentre outros fundamentos: resguardar o direito do credor de garantia real; salvaguardar o direito adquirido e estabelecer garantias para a ordem jurídica, principalmente em tempos de regimes forçados, em que a nação sempre está a se submeter aos interesses das classes dominantes.

Neste direcionamento, não se pode negar o privilégio do crédito trabalhista. No entanto, este refere-se a direito individual, que não pode prevalecer diante das regras de direito coletivo e nem contra o interesse geral, com afronta às regras do direito adquirido e do ato jurídico perfeito.

A construção da ordem jurídica depende, precisamente da preservação de seus dogmas e de seus princípios norteadores, pois sem estas pilastras, nem mesmo restarão garantidos os privilégios de qualquer crédito, por mais elevados que sejam.

Neste contexto, os privilégios dos créditos, por restarem consubstanciados como direitos individuais, mesmo o crédito fiscal, que representa interesse individual do Estado, deve ser objeto de defesa por toda a sociedade, no entanto, este privilégio não pode ultrapassar a órbita do direito individual, e chegar ao requinte de macular a ordem jurídica, negatizando toda uma construção do direito, que levou séculos a se firmar e atingir o grau de segurança a que chegamos.

VII – Da espécie de impenhorabilidade atribuída aos bens gravados por hipoteca cedular.

Salvo entendimentos mais elevados, a nosso modo, manifestamo-nos no sentido que a impenhorabilidade é absoluta, quando o legislador não enumera qualquer exceção à regra instituída. E é relativa, quando o legislador excepciona hipóteses em que o bem, mesmo alçado à condição de impenhorável, pode sofrer constrição judicial, nos casos disciplinados por lei.

Há casos, porém, em que o legislador excepcionou a regra geral da impenhorabilidade, somente em favor do credor hipotecário, como o fez quando da elaboração das normas dispostas quanto às cédulas hipotecárias.

Em situações tais, a impenhorabilidade é “erga omnes”, em relação a todo e qualquer credor, exceção feita somente ao credor hipotecário. Porquanto, nas hipóteses abordadas, enquanto o credor hipotecário não renunciar à impenhorabilidade dos bens dados em garantia ou, enquanto este mesmo credor não promover a execução destes bens, a impenhorabilidade subsistirá no tempo, porque instituída sob o estigma do ato jurídico perfeito que, certamente, nos termos da lei, fez fluir o direito adquirido das pessoas envolvidas no negócio.

Conjugados estes fatores, conclui-se que os bens gravados por cédulas hipotecárias, nos termos da lei, são relativamente impenhoráveis quanto aos credores hipotecários e absolutamente impenhoráveis, em relação a todo e qualquer titular de crédito, por mais privilegiado que seja, em face da garantia do ato jurídico perfeito e do direito adquirido, pela Constituição Federal.

VIII - Conclusão

1 – Conforme exposto e de acordo com a legislação em vigor, na defesa da garantia hipotecária com cláusula de impenhorabilidade, frente a execução trabalhista, o credor hipotecário deve informar o fato ao Juízo da causa, solicitando a declaração de impenhorabilidade e, não logrando êxito, pode utilizar-se dos Embargos de Terceiro previstos nos arts. 1.046 e seguintes do CPC ou de ação mandamental, em defesa do direito líquido e certo, não amparado por habeas corpus;

2 - As hipotecas cedulares admitidas na ordem jurídica em vigor, consagram em favor do credor hipotecário, conforme o caso, cláusulas de impenhorabilidade e direito de seqüela ou somente direito de seqüela;

3 – A declaração de subsistência da penhora sobre bens, com cláusulas de impenhorabilidade estabelecidas por lei, comporta necessariamente o enfrentamento da matéria envolvendo o ato jurídico perfeito e o direito adquirido, originários da formalização da garantia;

4 – As regras dos privilégios dos créditos trabalhistas, alimentares, acidentários ou fiscais, somente se aplicam, quando há em um mesmo processo, concorrência de credores ao mesmo objeto, pois, tais privilégios, não podem se opor à ordem jurídica instituída;

5 - Da formalização do instrumento de crédito cedular hipotecário, de acordo com a lei, nasce o ato jurídico perfeito, nos termos do art. 81, do Código Civil Brasileiro, e desse ato, tem surgimento o direito adquirido das pessoas envolvidas no negócio, ambos resguardados, sem exceção, pela Constituição Federal;

6 – os bens gravados por hipotecas cedulares, com cláusulas de impenhorabilidade, são absolutamente impenhoráveis em relação a todo e qualquer credor, inclusive fiscal, e relativamente impenhoráveis, somente em favor do beneficiário da garantia, em função do objeto do próprio gravame, que não é outro, senão o se assegurar o retorno do crédito concedido.

A EFETIVIDADE DO PROCESSO

Cláudio Pedrosa Nunes (*)

INTRODUÇÃO

Tema dos mais calorosos hodiernamente discutido no Direito Processual é saber-se até que ponto o processo tem alcançado seu desiderato precípua de compor efetivamente os conflitos de interesses travados na sociedade.

Processo, em verdade, é instrumento de realização do Direito Material.

Traduz a idéia de tornar segura a prática das relações jurídicas, isto é, de assegurar o efetivo implemento do Direito Material subjacente a determinado contrato ou negócio. Objetiva atender às perspectivas dos destinatários no tocante à concretização do direito perseguido.

Desse contexto é que se extrai o conceito jurídico do processo. E este concentra inafastavelmente uma especial vocação: composição dos conflitos de interesses a partir da realização do Direito Objetivo.

Veja-se o conceito de Grinover, Cintra e Dinamarco:

*“E como a jurisdição se exerce através do processo, pode-se provisoriamente conceituar este como instrumento por meio do qual os órgãos jurisdicionais atuam para pacificar as pessoas conflitantes, eliminando os conflitos e fazendo cumprir o preceito jurídico pertinente a cada caso que lhes é apresentado na busca de solução”*².

O processo deve, portanto, situar-se como servo do Direito, de modo a torná-lo não só acessível aos cidadãos, mas, sobretudo, transparecer como a mão que entrega ao titular o bem ou utilidade da vida que lhe é de devido.

Não deve o processo desvirtuar-se dessa finalidade benfazeja. Não pode revelar-se como um inimigo do titular do direito, transformando-se em um fim em si mesmo.

(*) Cláudio Pedrosa Nunes é Juiz do Trabalho da 13ª Região, Professor de Direito do Trabalho II do UNIPÊ, Mestrando em Direito e Especialista em Direito Processual Civil.

É sob este enfoque que nos iremos reportar nestas breves linhas.

1. OS PRINCÍPIOS FUNDAMENTAIS E A EFETIVIDADE DO PROCESSO

Na seara jurídica o processo é regido por princípios fundamentais. Vale dizer: são axiomas dirigidos ao processo e albergados universalmente por todos os sistemas jurídicos. Daí sua substancial importância para a efetividade dos direitos individuais e coletivos através do processo.

São eles: a) o princípio lógico, consistente nos meios mais eficazes e rápidos de procurar e descobrir a verdade e de evitar o erro; b) o princípio jurídico, segundo o qual o processo deve assegurar igualdade de tratamento das partes e justiça das decisões; c) o princípio político, objetivando a busca do máximo de garantia social com um mínimo de sacrifício da liberdade individual; d) o princípio econômico, redundante na acessibilidade do processo com vista ao seu custo e à sua duração.

² Grinover, Ada Pellegrini; Cintra, Antônio Carlos de Araújo; Dinamarco, Cândido Rangel: Teoria Geral do Processo, 15ª ed., São Paulo: Malheiros, 1999, p. 23.

Estes princípios concentram, indubitavelmente, as bases substanciais em que se assentam os objetivos precípuos norteadores do processo. Trata-se de incessante busca da pacificação dos conflitos, reflexo da entrega do bem ou utilidade da vida perseguidos pelas partes conflituosas.

Bom o comentário de Canotilho, no particular:

*“Princípios são normas que exigem a realização de algo, da melhor forma possível, de acordo com as possibilidades fácticas e jurídicas. Os princípios não proibem, permitem ou exigem algo em termos de ‘tudo ou nada’; impõem a optimização de um direito ou de um bem jurídico, tendo em conta a ‘reserva do possível’, fáctica ou jurídica”*³.

Vê-se, portanto, que a utilidade e a efetividade do processo não se mostram como especialidade de um dado sistema jurídico-processual. Estende-se como primado basilar das estruturas jurídicas de todos os Estados de direito.

2. O PROCESSO FRENTE AO DIREITO MATERIAL

O Direito Processual existe para conferir efetividade às regras jurídicas dispostas no Direito Material ou Objetivo.

Theodoro Júnior sentencia:

*“Não é suficiente ao ideal de justiça garantir a solução judicial para todos os conflitos; o que é imprescindível é que essa solução seja efetivamente ‘justa’, isto é, apta, útil e eficaz para outorgar à parte a tutela prática a que tem direito, segundo a ordem jurídica vigente”*⁴.

O processo figura, portanto, tecnicamente, como meio, instrumento, mecanismo destinado substancialmente a satisfazer o direito propriamente atribuído aos respectivos titulares pela ordem jurídica.

O direito propriamente dito é o regramento contido objetivamente. Vale dizer: é o conjunto de normas que formam o chamado Direito Material. O processo, por sua vez, é apenas o passo (ou passos) que o Estado criou como diretriz a ser utilizada pelo titular do direito para assegurá-lo.

Portanto, o processo não deve (nem pode) mostrar-se como obstáculo à efetivação do Direito Material; antes, deve figurar como “garantia” deste; só e somente só.

³ Canotilho, José Joaquim Gomes: *Direito Constitucional e Teoria da Constituição*, 3^a ed., Coimbra: Almedina, 1998, p. 1177.

⁴ Júnior, Humberto Theodoro: *Curso de Direito Processual Civil*, 24^a ed., vol. I, Rio de Janeiro: Forense, 1998, p. 38.

Daí a crítica que, com certa razão, tem-se feito ao Direito Processual como ciência em si mesma.

O processo, é certo, não deve ser considerado um fim em si mesmo, mas instrumento, meio, modo de se dar a alguém o que lhe pertence de direito.

Com todas as “venias”, estamos a observar que o processo, da maneira como vem hoje aplicado, estudado e lecionado nas faculdades de direito e nos tribunais, tende muito mais a violar a efetividade dos direitos assegurados na norma objetiva que propriamente conduz ao rápido e eficiente solucionamento da lide

As decisões judiciais, após longas discussões na fase cognitiva, dependem, para pronto cumprimento, de novos entraves, às vezes merecendo outra série de percursos cujo conjunto perfaz o que se chama processo de execução.

Sobre a problemática, bem se fez entender o Ministro Carlos Veloso quando de seu discurso de posse como Presidente do Supremo Tribunal Federal. Pugnava o Magistrado pelo fim da avalanche de recursos e percalços jurídicos que impedem a efetivação dos direitos e sufocam a atuação do Judiciário. Foi o que se noticiou nos meios jurídicos da época.

Assim, o primado do “devido processo legal”, consagrado no artigo 5º, inciso LIV, da Constituição Federal, não obstante necessário, implica, na medida como vem apregoado e aplicado, em negação do próprio direito e, não raro, na inutilidade das normas de Direito Objetivo, ante o enorme acervo de incidentes, recursos e outros pormenores jurídicos que concentra.

Não se pretende olvidar da importância do processo como instrumento de realização da justiça e de pacificação social. Longe disso. Há-se, porém, de encará-lo e aplicá-lo como um apêndice natural a qualificado do Direito Material, e como facilitador do efetivo e rápido cumprimento das decisões judiciais.

Por isso mesmo, o processo deve estar imune a volumosos e desnecessários incidentes ou recursos. Não se deve dar guarida a investidas maliciosas que transformem o processo num verdadeiro martírio para o titular de um direito cristalino.

3. A FAZENDA PÚBLICA E A EFETIVIDADE DAS DECISÕES JUDICIAIS

Uma das manifestações mais nítidas de “inutilidade” do processo e das decisões judiciais está nos capítulos do Código de Processo Civil que tratam dos privilégios da Fazenda Pública.

Goza a Fazenda pública de privilégios exagerados na fase processual de conhecimento, “verbi gratia”, prazo em quádruplo para contestar e em dobro para recorrer (artigo 188, CPC). Além disso, as decisões judiciais que lhe forem contrárias sofrem duplo grau obrigatório de jurisdição (artigo 475, inciso II, do CPC).

Maiores ainda são os privilégios concedidos pelo legislador na fase executiva: lei própria para execução da dívida ativa (Lei nº 6.830/80), duplo grau obrigatório de jurisdição (artigo 475, inciso III, do CPC), impossibilidade de penhora e alienação de bens (artigo 67 do Código Civil) e execução do débito judicial por meio de precatórios (artigo 100 da Constituição Federal e artigo 730 do CPC).

Assim, sempre que a Fazenda Pública figurar como devedora em título executivo judicial será chamada a adimplir sua obrigação mediante processo específico, diante dos mecanismos anteditos.

Com tais regalias, os processos contra a Fazenda Pública tendem a eternizar-se, ante o permissivo do elasticamento de prazos e a inexistência execução forçada.

Nery Júnior comenta:

“Como os bens públicos (CF 20, 26 e CC 65) são inalienáveis (CC 67), não estão sujeitos à penhora (CPC 649 I). Por esta razão a Fazenda Pública não é citada para pagar em 24 horas ou para cumprir o julgado, mas sim para opor embargos do devedor”⁵.

Os precatórios ocupam posição em ordem cronológica de apresentação, isto é, entram na “fila” dos processos anteriores. Desse modo, uma dívida líquida e certa que se tenha tornado “definitivamente definitiva” em todas as instâncias judiciais ordinárias e extraordinárias (ufa!), irá ocupar a derradeira posição em relação àquelas milhares de outras que lhe antecedem.

Este é, em suma, o mecanismo do precatório. Vale dizer: é a negação da aplicação do Direito Material; é o aviltamento das decisões judiciais; é um escárnio ao ideal de justiça.

Reconhecemos que a Administração Pública está sujeita a rígido controle orçamentário no que diz respeito à aplicação das rendas públicas. Disso defluiu exigência de certo tempo para que o Estado dê cabo aos seus inúmeros compromissos, inclusive pagamento de débitos oriundos de decisão judicial. É cediço, portanto, que se deve considerar o implemento de certos parâmetros, inclusive de cunho material, para que tal desiderato possa vingar.

Não é menos certo, porém, que o procedimento especial para execução contra a Fazenda Pública, em não se submetendo à natureza própria das execuções em geral, torna ainda mais penoso o processo, desmerecendo o mérito das decisões judiciais e relegando princípios basilares do processo, dentre os quais o princípio lógico, o jurídico e o político.

⁵ Júnior, Nelson Nery: Código de Processo Civil Comentado, 3a ed., São Paulo: Revista dos Tribunais, 1997, p. 878.

Nem mesmo os créditos de natureza alimentar escapam do mecanismo infundável do precatório, conforme Súmula n.º 144 do Superior Tribunal de Justiça⁶, não obstante a desvinculação da ordem cronológica.

CONCLUSÕES

Em breve epílogo, ensejamos demonstrar o perigo que as decisões judiciais e a segurança da observância do próprio Direito Material estão a enfrentar em razão dos ritos cada vez mais volumosos e complexos dos corpos processuais.

Trata-se de inverter o caminho natural das coisas, já que o processo é instrumento, meio, modo para se chegar à satisfação concreta e precisa do bem ou utilidade da vida protegidos juridicamente.

Registre-se a lição de Helena Diniz:

“Toda relação jurídica é tutelada pelo Estado mediante proteção jurídica contida em norma, que prescreve sanção para os casos de sua violação, autorizando o lesado a exigir respeito ao seu direito, requerendo do órgão judicante a sua aplicação (coação); deve, para tanto, mover uma ação judicial (civil ou penal). O lesado tem autorização para invocar a prestação jurisdicional do Estado, fazendo valer o seu direito... A ação judicial é um direito que todos têm de movimentar a máquina judiciária para pedir proteção, fazendo cessar a violação de um direito subjetivo, desde que tenha interesse econômico, isto é, apreciável em dinheiro, ou moral, concernente à honra, à liberdade, ao decoro, ao estado da pessoa, e à profissão do autor ou de sua família (CC, art. 76, parágrafo único)”⁷.

A principal responsável por esse emaranhado de rituais contraditórios no processo é, sem dúvida, a lei; ao mesmo tempo, somente através da via legislativa é possível modificar-se concretamente o quadro angustiante que se está a demonstrar.

Mister que todos os operadores do direito estejam imbuídos da transformação dessa realidade, de forma a tornar o processo o alicerce efetivo da realização do Direito Material e um agradável instrumento de aplicação do bom direito e da justiça.

BIBLIOGRAFIA

⁶ Súmula n.º 144, STJ: “Os créditos de natureza alimentícia gozam de preferência, desvinculados os precatórios da ordem cronológica dos créditos de natureza diversa”.

⁷ Diniz, Maria Helena: Compêndio de Introdução à Ciência do Direito, 11^a ed., São Paulo: Saraiva, 1999, p. 523-524.

1. Canotilho, J. J. Gomes: *Direito Constitucional e Teoria da Constituição*, 3^a ed., Coimbra: Almedina, 1998.
2. Cintra, A. C. de Araújo; Grinover, Ada P.; Dinamarco, Cândido R.: *Teoria Geral do Processo*, 15^a ed., São Paulo: Malheiros, 1999.
3. Diniz, Maria Helena: *Compêndio de Introdução à Ciência do Direito*, 11^a ed., São Paulo: Saraiva, 1999.
4. Júnior, Humberto Theodoro: *Curso de Direito Processual Civil*, 24^a ed., vol. I, Rio de Janeiro: Forense, 1998.
5. Júnior, Nelson Nery: *Código de Processo Civil Comentado*, 3^a ed., São Paulo: Revista dos Tribunais, 1997.

INICIATIVA DA EFETIVAÇÃO DO VALE-TRANSPORTE: OBRIGAÇÃO DO EMPREGADO OU DO EMPREGADOR?

Carlos Hindenburg de Figueiredo (*)

A lei n° 7.418/85 estabeleceu o benefício do vale-transporte, visando ao custeio (parte do empregado e parte do empregador) do deslocamento do trabalhador, relativo ao trajeto residência-trabalho-residência.

A referida lei foi regulamentada pelo Decreto n° 95.247, de 17/11/1987.

Nas demandas judiciais, as decisões têm trilhado no sentido de que o empregado deve requisitar do empregador a satisfação do aludido benefício, apresentando os documentos necessários.

Nesse sentido é a Orientação Jurisprudencial n° 215 da SDI-1 do Tribunal Superior do Trabalho.

”Vale-transporte. Ônus da prova. É do empregado o ônus de comprovar que satisfaz os requisitos indispensáveis à obtenção do vale-transporte.”

Essa jurisprudência consolidada baseia-se no texto do artigo 7° do Decreto regulamentador, adiante transcrito:

“Art. 7º Para o exercício do direito de receber o Vale-Transporte o empregado informará ao empregador por escrito:

I – seu endereço residencial;

II – os serviços e meios de transporte mais adequados ao seu deslocamento residência-trabalho e vice-versa.”

Não obstante o teor da Orientação Jurisprudencial nº 215 da SDI-1 do TST, entendendo que o sentido da expressão inserta no *caput* do artigo 7º do Decreto nº 95.247, de 17 de novembro de 1987, não impõe ao empregado o ônus de comprovar em Juízo que satisfazia os requisitos legais para o recebimento desse benefício, diante do teor de uma norma hierarquicamente superior, contida no artigo 1º da Lei nº 7.418/85, a seguir transcrito:

“Art. 1º Fica instituído o vale-transporte que o empregador, pessoa física ou jurídica, antecipará ao empregado para utilização efetiva em despesas de deslocamento residência-trabalho e vice-versa (...)” (grifo acrescido)

(*) Carlos Hindenburg de Figueiredo é Juiz do Trabalho Substituto do TRT da 13ª Região

Por que a imperatividade do verbo “informará” do artigo 7º do Decreto nº 95.247/1987 deve ser acolhida com predominância sobre a imperatividade do verbo “antecipará” do artigo 1º da Lei nº 7.418/85 se aquela norma não pode extrapolar os limites desta?

A correta interpretação a ser dada a essa regra é no sentido de que a iniciativa deve partir do empregador, devendo este requisitar do empregado as informações necessárias (e aí o empregado as informará), previstas na aludida norma. A condição de sujeição em que se encontra o obreiro, no início e no decorrer do pacto laboral, não permite que o mesmo, de forma espontânea, apresente ao empregador esses elementos, com a finalidade exclusiva de obter tal benefício.

Outrossim, é dever do empregador arquivar dados relativos aos seus empregados, inclusive os residenciais, detendo, assim, maiores possibilidades de provar que o trabalhador não fazia jus ao recebimento dos vales-transportes. Essa posição está amparada pelo princípio da aptidão para a prova.

Não é demais lembrar que as leis são parte de um sistema integrado de normas, que são orientadas tanto por princípios gerais quanto por princípios específicos, inerentes a cada ramo do Direito.

Os princípios, por sua vez, possuem três funções: função informadora, função normativa e função interpretativa.

Lançando mão da função informadora, podemos chegar à conclusão que os princípios atuam como norte do legislador, servindo de inspiração e fundamento para a

criação das leis. Dessa forma, ao interpretarmos que o ônus da prova da satisfação dos requisitos ao recebimento do vale-transporte é do empregado, estamos negando, no particular, as funções informadora e interpretativa dos princípios e indo de encontro, não somente ao texto da lei, mas, principalmente, ao princípio da proteção, que rege todo o sistema de normas do Direito do Trabalho, e inviabilizando a efetivação do instituto do vale-transporte.

Dessa forma, entendemos ser do empregador a iniciativa da efetivação do vale-transporte, assim como o ônus de comprovar que o empregado não satisfaz os requisitos para o recebimento desse benefício. Tal interpretação está em consonância com os fins sociais a que a norma se dirige (LICC, artigo 5º).

NEGOCIAÇÃO COLETIVA: SINDICATO E JURISDIÇÃO TRABALHISTA NO BRASIL

Teresinha Learth (*)

INTRODUÇÃO

O interesse pelo estudo do tema decorre de experiências desenvolvidas pela autora deste artigo como membro eleito de diretoria ou de comissões de trabalho, no âmbito das lutas sindicais. Por conseguinte, logrou adentrar algumas de suas questões, acompanhando muitas de suas angústias, e até mesmo suas mazelas, bem como mal digeriu algumas graves inconsistências patronais.

Ademais, Projeto de Lei em tramitação no Congresso Nacional acirrou o debate da questão, ao propor a desregulamentação da norma trabalhista, portanto, a transformação do modelo jurisdicional brasileiro de legislado para negociado.

Ao se posicionar favoravelmente à negociação coletiva, a autora deste artigo não defenderá a desregulamentação, mas a flexibilização da norma e das condições de trabalho, pois bastante retrógrados alguns de seus institutos. Fundamental ressaltar que se alinha ainda àqueles que visualizam a necessidade de debate nacional articulado que programe, implemente e firme a transformação.

1 – SOLUÇÕES DOS CONFLITOS COLETIVOS DE TRABALHO NO BRASIL

1.1 - Algumas Características do Direito do Trabalho no Brasil

Compete ao Direito do Trabalho, mediante a Jurisdição trabalhista brasileira, em seu modelo legislado, tratar sobre a composição das questões que emergem das relações capital/trabalho.

BOTIJA (in CARRION, p.19), entende por Direito do Trabalho “*o conjunto de princípios e normas que regulam as relações entre empregados e empregadores e de ambos com o Estado, para efeito de proteção e tutela do trabalho*”.

Há dois grandes campos neste ramo do Direito: as relações individuais e as coletivas.

No âmbito individual ou coletivo, são reguladas pela Consolidação das Leis do Trabalho no Brasil - CLT e legislação extravagante, tendo por base as determinações da carta magna.

(*) Teresinha Learth é Professora da UFPB, Bacharel em Direito e pós-graduada em Direito e Serviço Social

As relações de emprego, ao nível individual, são as que envolvam: a não eventualidade; a subordinação do trabalhador ao empregador; a pessoalidade, o trabalho há que ser prestado apenas pelo empregado; e a onerosidade, ou seja, mediante salário, com direitos e obrigações. Por conseguinte, a relação jurídica que vai se estabelecer propicia condições mais vantajosas ao empregado, que se incorporam aos contratos celebrados. As suas normas são inafastáveis e fica excluída a relação de trabalho que não seja por conta alheia.

As relações coletivas de trabalho derivam do espírito gregário do homem e o trabalho produtivo em PINTO (1998, p.24) “*desde que transpõe a fronteira da necessidade individual de subsistência, passa a significar acúmulo da riqueza. Se realizado por conta alheia significa também poder, e a depender do grau de dependência do executor ao favorecido, subjugação*”. Em razão da divisão social e técnica do trabalho, grandes massas humanas puderam se concentrar em espaçosos locais de trabalho, como fábricas e usinas, propiciando o trabalho cooperativo e coletivo destas massas e o surgimento das relações coletivas do trabalho, tratados pelo direito sindical ou coletivo do trabalho.

No conceito de RUSSOMANO (1979,38), “*o direito sindical é a parte do Direito do Trabalho que estuda a organização sindical, a negociação coletiva e os conflitos coletivos*”. Compreende esse direito a proteção à sindicalização, seus órgãos, eleições sindicais e receitas dos sindicatos, os acordos e convenções coletivas, a greve, o lockout, e ainda, outras formas de solução dos conflitos coletivos. Os conflitos coletivos de trabalho derivam de antagonismos sociais para os quais são buscadas soluções

1.2 - Formas de Solução dos Conflitos Coletivos de Trabalho

A classificação quanto às formas para sua solução apresenta variações, de autor para autor: em MAGANO (1993, p.213), estas formas são *a tutela jurisdicional, a*

autocomposição e a autodefesa. NASCIMENTO (1992, p.80), as classifica como *autodefesa, heterocomposição e autocomposição*. MARTINS (2000, p.672), também as classifica como *autodefesa, autocomposição e heterocomposição*, sendo que detalha a heterocomposição sob as formas de *mediação, de arbitragem e de Jurisdição*.

Dá-se a autocomposição quando as próprias partes buscam resolver o conflito. A heterocomposição se dá ao ser composto o conflito perante terceiros, alheios aos atores ou personagens litigantes. Decorre de um órgão, paritário ou não, criado pelos próprios interlocutores, mas com autonomia funcional. É a ocorrência em que as próprias partes buscam resolver o conflito.

A conciliação corresponde a uma fase na busca de composição dos conflitos, tendo ou não êxito e pode estar presente em qualquer das formas de composição, que são de dois tipos: o um é a *autocomposição*, pela qual as próprias partes interessadas buscam a solução para a lide. Apresenta-se, no direito coletivo do trabalho, mediante a *negociação coletiva, pelo acordo e convenção coletiva*; o dois é a heterocomposição, em que terceiros especialistas intermediam a busca de solução, e se concretiza por meio da arbitragem, da mediação e da Jurisdição.

As raízes do procedimento arbitral foram encontradas em Portugal, nas suas Ordenações do Reino, em pleno século XVII, onde dos arbitradores era exigido conhecer das coisas, enquanto os juízes árbitros deveriam conhecer das razões e das coisas, o que lhes garantia conhecer do Direito.

No Brasil, a previsão legal do sistema de arbitragem dos conflitos coletivos de trabalho, está na Constituição Federal, artigo 114, § 1º, que faculta a eleição de árbitros, se frustrada a negociação coletiva. Pela arbitragem, que não é obrigatória, uma terceira pessoa ou órgão, escolhido pelas partes, impõe a solução aos litigantes, expedindo o laudo arbitral, decidindo assim a controvérsia.

A mediação enquanto forma alternativa de solução de conflitos tem apresentado ultimamente, alto índice de ascensão em todo o mundo, quanto à sua aceitação. É praticada há vários anos, sobretudo nos Estados Unidos e no Canadá. Está presente em diversos setores da sociedade, indo desde questões de vizinhança, escolas, igrejas, passando por órgãos públicos, coletivos, comunitários, privados, judiciais e administrativos, indo a questões internacionais.

Funda-se no princípio da voluntariedade, e o dado mais importante para a sua sedimentação e evolução, é a convicção de que as partes, por si mesmas, são mais capazes de resolver seus conflitos que qualquer outro alguém. Funda-se também no princípio da confidencialidade, não só com relação à parte que lhe deu início, mas à contrária e à terceiros.

Ao buscar o melhor caminho, a mediação não se baseia em provas do fato, em fundamentos legais ou em precedentes jurisprudenciais, como se dá no processo judicial. Busca simplesmente a melhor forma, em que as partes se sintam mais à vontade, no caminho da solução do conflito, centrando-se nelas o papel principal. Os fatos revelados durante a sessão de mediação não podem servir de base ou argumento em processo judicial ocasionalmente aberto *a posteriori*.

A sedimentação do modelo jurisdicionado estatal deu-se no primeiro Governo do Presidente da República Brasileira Getúlio Vargas, com a Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, Decreto-Lei nº 5254 de 1934, fruto da sistematização de uma esparsa legislação trabalhista vigente.

Havia em todo o mundo, a esta época, enorme efervescência, em razão das idéias e práticas informadas pelo teórico Karl Marx, com sérias influências no Brasil. A estratégia de Vargas para desmontar a história das muitas lutas já havidas e em andamento nos sindicatos e conseguir implantar o modelo sindical corporativo, deu-se mediante o uso de um processo político que combinou concessão de direitos com vantagens econômicas e repressão política. Passou a criar direitos individuais de proteção dos trabalhadores, iniciando pela limitação da jornada de trabalho e pelo direito de férias, de conformidade com as reivindicações destes. Contudo condicionava apenas aos trabalhadores enquadrados nos sindicatos oficiais, estruturados no Decreto de nº 19.770.

Por muitas décadas, o Ministério do Trabalho foi o órgão estatal a definir e determinar, a final, a categoria de trabalhadores a ser representada no sindicato e a lhe liberar o registro de reconhecimento. No entanto fez-lhe concessões: resta legislado o equivalente à concessão de um monopólio pelo Estado com a aprovação a unicidade sindical, pela qual um único sindicato representa a categoria em um Município, assegurando-lhe sólida base financeira.

Em ROBORTELLA (2000, p.6), ainda que tenha imprimido maior flexibilidade, o "*modelo intervencionista brasileiro, se mantém há setenta anos montado em três eixos: legislação minuciosa e imperativa, organização sindical com recorte corporativista e solução de conflitos centralizada na justiça do trabalho*".

Pode-se dizer, como em DINIZ (1982, p.214), que "*pelo fenômeno populista da intermediação, o chefe político pode até mesmo bloquear a criação de órgãos de articulação e defesa de interesses localizados preservando assim, sob seu controle o sistema de dependências e lealdades verticais*".

Significou, em última análise, a regulação e a captura da cidadania dos trabalhadores. O desejável e esperado seria a construção da cidadania na luta pela busca e reconhecimento das condições de igualdade, na utilização do confronto e do diálogo, no jogo de perde e ganha que caracteriza a vivência dos povos.

2 – SINDICATO

2.1- Fundamentos Ideo-teóricos

As ideologias são as formas de pensar e interpretar a realidade, ou seja, as representações, idéias, conceitos, que são, em geral, produtos da consciência humana, pelas quais as pessoas formulam suas visões de mundo, e agem de conformidade com elas.

A evolução da produção e as formas de sua apropriação passam da propriedade tribal, à comunal, à feudal, à artesanal corporativa e daí às modernas capitalista e socialista. Na sociedade contemporânea, no que respeita ao mundo da produção e do trabalho, duas ideologias principais foram sendo gestadas ao longo dos últimos quatro séculos: a liberalista e a socialista.

Em 1789, a partir da Revolução Francesa, os direitos civis e políticos adquiriram espaço, com a Declaração dos Direitos do Homem e do Cidadão. Conceito chave para o regime liberal é a defesa da liberdade e da propriedade privada, resultante da concepção burguesa, própria dos comerciantes não aristocratas vencedores daquela Revolução.

Com a revolução burguesa é proposto o afastamento dos governantes das relações negociais e as teses dos liberais vão se adequando a estas aspirações e necessidades. Propalam a regulação da economia pelo mercado, com as leis que lhe são inerentes, baseadas na oferta e procura. Desse modo, fatores econômicos como preço e salário dispensariam por completo a intervenção legal estatal, pois automaticamente regidos pelas leis de mercado. São afirmados os princípios da propriedade privada e da liberdade, para assegurar o já adquirido.

Diferentemente é a preocupação dos socialistas preocupados com a origem e a forma de apropriação e à excessiva concentração de bens e riquezas, ao volume da herança legado às gerações futuras, à desigualdade de oportunidades entre os que melhor estão situados na pirâmide de estratificação social. Baseiam-se nos princípios da igualdade e da justiça social, conceito chave do regime socialista que só viria a ser realmente evidenciado com a Declaração Universal dos Direitos Humanos, em 1948.

O advento da máquina a vapor na Inglaterra, ao tempo da Revolução Industrial, tornou possível o maior acesso a grande parte da população, de forma mais rápida à produção antes artesanal. Passou a requerer um grande número de trabalhadores na indústria e, em MARX (1978, p.43), “*culminou por engendrar duas novas classes sociais: a dos capitalistas e a dos operários*”. Para o autor (1978, p.27), “*a fração denominada lucro não pode aumentar sem que a fração denominada salário diminua. Na fração lucro está o interesse do capitalista, portanto, capital e trabalho são irreconciliáveis*”. Segundo ele, ainda que o salário médio seja regido por uma lei específica, pode vir a baixar ocasionalmente, seja pelo aumento do número de horas trabalhadas por dia, seja porque os operários gradualmente se acomodam em um nível de vida mais baixo, com o rebaixamento dos salários, chegando cada vez mais ao mínimo absoluto, condições sob as quais é absolutamente impossível viver e se reproduzir em condições ainda humanas.

Carecem os trabalhadores, assim, de formas eficazes de resistência contra essa pressão constante e repetida. Os capitalistas, com número mais restrito, por constituir-se em uma classe particular e por manterem relações sociais e comerciais constantes, prescindem dessa organização forte. Ao contrário, os operários dela não podem prescindir.

Apesar do *débâcle* do socialismo do leste europeu, representado pela queda do muro de Berlim, em 1989, e do processo de globalização da economia e da triunfante ideologia dos liberais, ainda predomina no mundo de hoje a rivalidade entre estas duas ideologias.

No século passado, quando a maioria das organizações sindicais do mundo estava ligada à Federação Sindical Mundial, após a segunda guerra mundial, estavam a ela filiados sindicatos comunistas e não comunistas. Em plena guerra fria, deu-se a recusa da Federação Americana do Trabalho de a ela filiar-se, alegando serem os sindicatos comunistas agentes do Estado e este objetivar o domínio do mundo, mediante o alcance da

justiça social, de uma política de igualdade, com a utilização da via totalitária de poder político, enquanto a Federação tenazmente defendia a liberdade de mercado, a democracia e a propriedade privada das aquisições e acumulações feitas por qualquer meio, pelos capitalistas. A dissidência entre os filiados, decorrente desse ato, resultou em sua fragmentação, resultando na criação da Confederação Nacional dos Sindicatos Livres, organizada a partir dos EUA.

Foi a partir das teses marxistas e embasados nas perspectivas ideo-teóricas que se seguem, que surgiram e adquiriram força os sindicatos industriais, como expressão da necessidade de organização dos trabalhadores, visando a defesa de seus interesses enquanto assalariados, e da classe trabalhadora com um todo.

Mediante este estudo percebe-se que a teoria socialista, mediante os escritos marxistas, tem vislumbrado como irreconciliáveis capital e trabalho e impõe restrições às formas de composição negociais entre um e outro. A perspectiva liberalista, ao mesmo tempo em que busca subestimar a força do capital frente ao trabalho, postula saídas compositivas e negociais para os conflitos entre ambas. Fica mais fácil apreender-se quão estreitamente ligada a estas ideologias se coloca a questão ora eleita para análise.

2.2 - Surgimento e Evolução Histórica

Na história da humanidade, antes do trabalho assalariado, as três formas de trabalho eram a servidão, a escravidão e as corporações de ofício.

Há referências quanto ao surgimento dos sindicatos advindos das corporações de ofício. Discorda GOMES (1994, p.520), quando diz que “*o surgimento dos sindicatos não decorre das Corporações de Ofício. Estas se constituíam em entidades patronais, enquanto os sindicatos nasceram dos que possuíam apenas a força do trabalho para vender*”. Influenciaram a criação dos sindicatos, na França, uma instituição denominada *Companonnage*, que era o centro nervoso das agitações, onde os companheiros – os trabalhadores de hoje, denunciavam gravames impostos pelos mestres, nas corporações de ofício.

Em SILVA (1984, p.17), “*as formas de organização do sistema produtivo criam divisão e competição entre os trabalhadores, o que só pode se superado a partir dos assalariados organizados em sindicatos*”. Estes deveriam se constituir e gerir automaticamente, para alcançar objetivo de representação política dos trabalhadores, como instância unificadora de classe e defesa de seus interesses, independentemente de seu credo religioso, opção política ou filosófica.

O sindicalismo mais conhecido como instituição, entretanto, surgiu com a primeira revolução industrial, a partir das profundas inovações técnicas que originou a indústria, ao final do século XVIII, no continente Europeu. Tem seu berço na Inglaterra pela formação das “*trade unions*”.

Em ROBORTELLA (2000, p.6), ainda que tenha imprimido maior flexibilidade, o “*modelo intervencionista brasileiro, se mantém há setenta anos montado em três eixos: legislação minuciosa e imperativa, organização sindical com recorte corporativista e solução de conflitos centralizada na justiça do trabalho*”.

A Lei Chapelier, na França, em 1791, proibia a existência de sindicatos, para impedir que trabalhadores deliberassem a respeito de seus interesses profissionais comuns, que descambou para a criação do delito de coalizão, cominado de pena, incluso no Código Penal Francês e no crime de sedição ou conspiração, na Lei Inglesa, em 1817. Esta última foi extinta em 1824 e o direito de associação de trabalhadores na Inglaterra, conquistado em 1871, treze anos anterior ao francês, em 1884.

Dessa forma, vê-se que a filosofia dominante do individualismo e do liberalismo econômicos, provenientes da classe patronal, apresentavam-se hostis às associações de trabalhadores, fazendo surgir leis que impediam sua formação.

Em SILVA (1984, p.17), *“as formas de organização do sistema produtivo criam divisão e competição entre os trabalhadores, o que só pode se superado a partir dos assalariados em sindicatos”*. A organização sindical no Brasil teve seus primórdios nas Ligas Operárias, surgidas por influência dos trabalhadores estrangeiros que vieram para o Brasil, ao final do século XIX e início do séc. XX. Estas foram transformadas em sindicatos em 1903, nas áreas rurais da agricultura e da pecuária, reconhecida pelo Decreto nº 979 daquele ano. Grande impulso é dado ao movimento, com a organização, em 1907, do 1º Congresso Operário Brasileiro, então fundada a Confederação Sindical Brasileira.

2.3 - Princípios, Conceito Funções

Em PINTO (1988, p.40/97), *“a base do direito sindical é o sindicalismo,... que tem como seu princípio básico a liberdade sindical, com princípios complementares de configuração individual e coletiva”*. Os primeiros incluem as liberdades de trabalhar e de filiar-se e os segundos incluem as liberdades de associar-se, de organizar-se, de administrar-se e de atuar.

MARTINS (1999, p.609) conceitua sindicato como *“a associação de pessoas físicas ou jurídicas que têm atividades econômicas ou profissionais, visando à defesa dos interesses coletivos e individuais de seus membros ou da categoria”*.

Aos sindicatos, representativos das categorias econômicas ou profissionais, rurais ou urbanas, individuais ou coletivas, compete a representação destas, nos aspectos judicial, econômico, administrativo e político. As funções do sindicato, em MARTINS (1999, p.633) são: *negocial, de representação, econômica, assistencial e política*.

A função negocial, central na ação sindical, tem como fundamento o instituto democrático de direito, que é a igualdade substantiva. Trata-se de compensar forças desiguais, ao colocar organismos coletivos, quando da discussão das condições laborais, em lugar do trabalhador individualizado, em vista de que o capital tem maior poder e força que o trabalho. É a função que mais importa nesta análise, haja vista seu objeto, e é, em princípio, privativa do sindicato.

A função de representação, garantida no artigo VIII da CF e no artigo 513, a, da CLT dá ao sindicato a prerrogativa de representar os interesses da categoria ou individuais dos associados, relativos à atividade ou profissão exercida. Prevista está no artigo 195, § 2º, no § único do artigo 872 da CLT, no En. 271 do TST e no artigo 3º da Lei 8073/90, outro tipo de representação, a de substituição processual.

O sindicato no desempenho da função econômica pode se tornar acionista de empresa ou de Banco, ou até mesmo financiar campanhas eleitorais de candidatos que as assembleias decidam apoiar.

Pela função assistencial, poderá ser prestada assistência judiciária a quem não disponha de condições para pagar – ainda que a não sócios. É o que dizem os artigos 14 e 18, da Lei 5584/70. A CLT também preceitua que, havendo condições, deverá o sindicato manter em seus quadros assistente social, ou mesmo, convênios com entidades assistenciais. O artigo 592 da CLT diz que, da contribuição sindical, aplicações serão feitas em assistência médica, dentária, hospitalar, farmacêutica e em formação profissional.

A função política é abrangente de toda a atividade sindical e se constitui em sua função precípua e, no desempenho das demais, está presente. A política partidária, entretanto, não se constitui em função sindical, mas dos partidos políticos. Não está incluída no elenco “*numerus clausus*” do artigo 511 da CLT, e fica proibida no seu artigo 521.

2.4 - Sistemas de Liberdade e a Convenção nº 87 da OIT

A característica do sindicalismo internacional é a ação político-ideológica no âmbito externo e interno, e a infiltração nos locais de trabalho, sendo que a persuasão, o estudo e a pesquisa, nos países desenvolvidos, tem sido o método escolhido para filiação, excluídas a violência e a represália. Quando se faz referência ao direito dos trabalhadores de se constituírem e se organizarem livremente em sindicatos, está se tratando de liberdade sindical e organização sindical. Este direito é mundialmente garantido pela Convenção 87 da Organização Internacional do Trabalho, onde consta: *têm os trabalhadores e os empregadores o direito de se constituir e de se filiar em organizações que representem sua categoria e/ou sua profissão, sem prévia autorização do Estado.*

No Brasil, a licitude da organização e da liberdade sindical, tanto de empregadores quanto de empregados, é reconhecida, sobretudo a partir da Constituição de 1988, que, em seu Artigo 8º, definiu que é livre a associação sindical, observados os aspectos:

- a) - para fundar os sindicatos há liberdade, exigindo-se apenas o registro no Órgão competente do Ministério de Trabalho;
- b) - vedada a criação de mais de um sindicato, representando as mesma categoria e/ou profissão, em base territorial inferior à área de um município;
- c) - cabe ao sindicato a defesa dos interesses, econômicos, judiciais ou administrativos, individuais ou coletivos, da categoria econômica e/ou profissional;
- d) - assembleia geral fixará a contribuição, que, em sendo de categoria, será descontada em folha, para custeio do sistema, independente de contribuição legal.

Os aspectos que conflitantes com a Convenção 87 da OIT são os constantes das letras “b) e d)”. Por ela, os sócios do sindicato deverão ter a liberdade de escolher, dentre sindicatos livremente constituídos, aquele ao qual desejam se filiar. Em vista do dispositivo apontado na letra “b” acima, resta impossível ser feito. Este aspecto é referente

à polêmica questão da unicidade sindical, tão antagônica à proposta da pluralidade sindical Referente à letra “d”, os preceitos internacionais da Convenção indicam que a contribuição sindical será fruto da vontade do seu filiado e nunca obrigatória como estabelece a CF/88. Perante este preceito e o anterior, resta inviabilizada a possibilidade de ratificação daquela Convenção.

Já a liberdade sindical referente á letra “a”, é contemplada pela CF/88. A única satisfação a dar ao Estado é para fins de cadastramento.

Marca registrada da legislação trabalhista brasileira, a história das liberdades sindicais no Direito Coletivo Brasileiro, tem forte presença do nazifascismo. São estas liberdades: a de aderir a um sindicato; a de não se filiar a um sindicato; a de se desfiliar de um sindicato (estas três primeiras, em relação ao indivíduo); a de fundar um sindicato; a de determinar o quadro sindical, na ordem profissional e territorial; a de estabelecer relações entre sindicatos para formar associações mais amplas e a de fixar as regras internas (estas em relação aos grupos).

Não é desconhecido, como antes já foi dito, que, desde o início, houve problemas, com relação à apreciação oficial no Brasil, da Convenção 87, da OIT, da qual mais de 100 países são signatários. Em levantamento realizado no Congresso Nacional foi constatado que a mensagem sobre a Convenção 87, encaminhada pelo presidente Eurico G. Dutra, em 31/05/1949 ao Congresso Nacional, misteriosamente perdeu-se na Câmara dos Deputados, e apenas 17 anos depois, em 1969, a Comissão de Relações Exteriores a reencontrou.

Logo a seguir foi dado parecer pela inconstitucionalidade daquela Convenção, em face do artigo 157, da Constituição Federal de 1967, naquela casa. Eis que o referido artigo contemplava a contribuição sindical anual compulsória de toda a categoria ao sindicato e a obrigatoriedade do voto em eleições sindicais.

2.5 - Registro e Órgãos

Face à determinação das Convenções 98 e 154 da OIT, ambas ratificadas pelo Brasil, consta no artigo 8º da CF/88 que é defeso exigência de prévia autorização do Estado para a constituição de sindicato. Perante tal desígnio supralegal, foi revogado o artigo 520 da CLT que determinava o reconhecimento dos sindicatos pelo Ministério do Trabalho. Em 60 dias de protocolado no Ministério do Trabalho, este órgão deverá manifestar-se. Havendo maior exigência ou negativa, em 30 dias o sindicato apresentará impugnação. Dita impugnação obrigará o órgão governamental a acionar, em 10 dias, a Confederação correspondente, para que, em 25 dias, esta verifique sobre a unicidade e autenticidade da representação.

Os Órgãos do sindicato são: assembléia geral, diretoria e conselho fiscal. A assembléia geral é o órgão máximo de deliberação de um sindicato. A diretoria, via de regra, implementa decisões tomadas por aquele órgão, pois é seu órgão executivo. O número de diretores do sindicato, na obediência ao princípio da razoabilidade, terá no mínimo 3 e no máximo 7 membros, que conquistaram a garantia do emprego ou a estabilidade provisória, desde a sua candidatura, até um ano após o término de seu mandato, na gestão do cargo. As eleições para os cargos da diretoria e do conselho fiscal

proceder-se-ão em escrutínio secreto, por, no mínimo, seis horas contínuas e em locais variados, no trabalho, na empresa e no sindicato, que facilitem a votação pelos trabalhadores.

Quando da renovação desses dois órgãos, as eleições deverão ser realizadas entre 60 e 30 dias antes do término do mandato vigente. Questões judiciais relativas a eleições ou conflitos entre associados não são da competência da Justiça do Trabalho, mas dos Tribunais Estaduais de Justiça, segundo jurisprudência sumulada pelo STJ.

As entidades sindicais de grau superior são as Federações e as Confederações. As primeiras são organizadas, via de regra, nos Estados membros e as últimas, com âmbito nacional. Para a criação de uma Federação, torna-se necessária a existência de pelo menos cinco sindicatos, e que sua existência represente a maioria absoluta daquela categoria. Para a constituição de uma Confederação, há que ter três Federações. Presentes em todas as nações, no mundo atual, existem também no Brasil as Centrais Sindicais. Órgãos de cúpula no sistema sindical, situam-se acima das Federações e das Confederações. Contudo não encontram reconhecimento legal, na seara do Direito do Trabalho, na legislação pátria, exceto pela representação dos trabalhadores nos Órgãos colegiados do INSS e FGTS.

3 – NEGOCIAÇÃO COLETIVA

3.1 - Previsão Normativa Internacional e Nacional

O princípio básico que informa as relações internacionais é o “*pacta sunt servanda*”, consagrado em 1961, pela Convenção de Viena. A consolidação do sistema democrático na Europa se caracterizou, no campo das relações de trabalho, pela implantação do modelo tripartite, baseado nos princípios pluralistas e democráticos que orientaram a criação da Organização Internacional do Trabalho - OIT. Embora pareça em contrário, o conceito de tripartismo decorre de concepção não conflitiva do Estado autoritário, em sua fase tardia, ao desenvolver mecanismos institucionais que objetivavam a supressão do conflito, com participação dos diferentes grupos sociais na consecução do bem comum.

A ascensão do movimento operário, sob forte influência do ideário da revolução socialista russa, era visto pelos capitalistas como ameaça ao desenvolvimento estável das relações capitalistas de produção, pois não admitiam a composição entre capital e trabalho, deixando latente o conflito. O modelo da OIT apresenta características únicas que o distinguem dos sistemas que regulam outras organizações internacionais. Propõe a gestão compartilhada das relações entre capital e trabalho, com maior participação dos agentes sociais envolvidos na produção e prevê a liberdade e autonomia das organizações sindicais e empresariais ao protagonizar a negociação coletiva. Com o tripartismo democrático é reconhecido o conflito como imanente àquelas relações, dando início a uma nova etapa no seu desenvolvimento, possibilitando o surgimento de pactos.

A Convenção de Nº 98, ratificada pelo Brasil, trata sobre a organização sindical e a negociação coletiva. A de nº 154, igualmente ratificada pelo Brasil, fomenta a negociação coletiva. O teor destas duas Convenções se coaduna perfeitamente com a legislação constitucional brasileira, estando a ela integrado. Pouco utilizada e referida antes

da Constituição Federal Brasileira de 1988, é esta que visivelmente amplia, subjetiva e objetivamente a negociação coletiva. Trata-a pela primeira vez como espécie de solução pacífica das controvérsias, introduzindo-a, por conseguinte, como um instrumento do sistema governamental de relações trabalhistas. Nos seus incisos XIV e XXVI do seu Artigo 7º, trata dos direitos sociais dos trabalhadores urbanos e rurais, *in verbis*: “Art 7º, XIV - jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, salvo negociação coletiva; XXVI - reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho”.

A partir de então, desde que sejam observados os limites fisiológicos da criatura humana (termo legal diário máximo de 10 horas), mediante negociação coletiva, é permitida a compensação semanal de horas trabalhadas. Mesmo a prática, nas especialíssimas hipóteses dos regimes de 12 por 36 horas é tolerada pela jurisprudência. O Banco de Horas, semanal, depois quadrimestral, está estendido a quaisquer períodos, desde que não ultrapasse um ano. Há situações *in peius*, hoje legalizadas, decorrentes de negociação coletiva, tal como fica permitido na CLT, art. 61 e parágrafos, em casos de força maior e de serviços inadiáveis. No primeiro caso haverá apenas a compensação de horário, e no segundo caso, a remuneração mínima é de 50% para a hora extraordinária.

No seu artigo 114, dá-se a designação de competência *in ratione materiae* da Justiça do Trabalho, para a conciliação e julgamento dos dissídios individuais e coletivos entre trabalhadores e empregadores. Estende esta competência aos entes de direito público externo e à administração pública direta e indireta dos Municípios, Estados, Distrito Federal e União. Nos seus §§ 1º e 2º, determina sobre a opção das partes pela arbitragem, se frustrada a negociação coletiva. Se frustradas ambas, fica facultado o ajuizamento de dissídio coletivo.

De forma mais direta, a CLT, em seu Título VI, destina especificamente à negociação coletiva, os artigos 611 a 625. Inicia por distinguir as suas duas formas e obriga a participação dos sindicatos das categorias econômica e profissional. Na falta ou recusa destes, da Federação e, sucessivamente, da Confederação correspondente. Referência alguma é feita à Central Sindical.

Mister ressaltar que a representação sindical agirá segundo deliberação de assembléia geral da categoria, convocada especialmente para esse fim, com quorum e procedimentos legalmente estipulados, inclusive quanto aos procedimentos de prorrogação, revisão, denúncia ou revogação (artigos 612 à 615).

Ressalte-se por temerário, frente ao desrespeito ao princípio da igualdade substantiva, o dispositivo contido no artigo 617, § 1º, *in fine* prevê, em caso de acordo coletivo, se forem expirados os prazos sem que os representantes (sucessivamente) da categoria profissional se desincumbam de seus papéis, “*poderão os interessados prosseguir diretamente na negociação coletiva até final*”.

3.2 - Conceito, Tipos e Vantagens

Em vista da previsão legal, a partir da última década, ganhou a negociação coletiva lugar privilegiado no rol dos instrumentos de composição de conflitos coletivos e

de regulamentação das condições de trabalho, no Brasil. Em ROBORTELLA (2000, p.73), BAYLOS diz ser a negociação coletiva “*um verdadeiro instrumento de gestão da empresa, que cabe ao sindicato partilhar, como natural complemento de sua função de contra-poder, destinado a diminuir a desigualdade entre empregador e trabalhador*”.

FERNANDES (1989, p.425), defende que ela deva ser “*um constante e renovado processo de repartição de custos e proveitos entre os fatores produtivos, e, a partir dos interesses em confronto entre empregado e trabalhador, produzir situações funcionais de estrita racionalidade econômica*”.

A função negocial na ação sindical – a que mais importa nesta análise, em princípio privativa do sindicato, o autoriza a agir em nome e em prol de toda a categoria, com o intuito de criar novas condições de trabalho para aqueles que representa. Tais pactos obrigam os empregados da categoria profissional e os empregadores da categoria econômica, sejam eles sindicalizados ou não.

Antes dependente em muitos aspectos de atos do Ministério do Trabalho, o Decreto-lei n. 229/67 estende os efeitos da negociação coletiva a toda a categoria. Alcançam, entretanto, apenas aqueles empregados situados na base territorial do(s) sindicato(s) de empregados que estão envolvidos no ajuste. Empresa que possui filiais ou agências com empregados, fora da base territorial do sindicato dos empregados, essas não são afetadas pelo acordo coletivo. Da mesma forma, se um sindicato de empregados de base territorial intermunicipal celebra convenção coletiva com sindicato patronal de base territorial menor, será à área deste último aplicada a convenção. Em MENESES (2001, p.24), “*a exclusão dos associados não-filiados estimula a alienação e o enfraquecimento dos sindicatos, já bastante combatidos por conta da terceirização, desemprego em massa e pelo trabalho marginal, subterrâneo, paralelo*”.

Os tipos de negociação coletiva, o acordo e a convenção coletiva de trabalho. O acordo coletivo é o pacto de caráter normativo, celebrado por sindicato da categoria profissional, com uma ou mais empresas da categoria econômica correspondente, estipulando as bases de trabalho que serão doravante aplicadas. A convenção coletiva de trabalho é um pacto, de natureza normativa, celebrado entre o sindicato representante da categoria econômica e o da profissional, mediante o qual são estipuladas as novas bases a serem aplicadas nas relações individuais de trabalho.

Sua realização implica na autorização da categoria via assembléia geral, reunida com esse fim específico, isto é, para discussão das cláusulas obrigacionais ou contratuais (de eficácia entre as partes acordantes, vinculando-as) e as cláusulas normativas (de eficácia geral) do acordo e ou da convenção coletiva. Estão elas dispostas no artigo 613 da CLT. Sua eficácia, limitada aos associados que integram a categoria profissional, recorre ao poder de representação que a lei ou a Constituição confere aos sindicatos, para alcançar os não associados.

3.3 - Forma e Instrumento Para Celebração

A forma, o instrumento e o procedimento para a celebração do acordo e da convenção coletiva são similares. O artigo 613 da CLT indica os requisitos obrigatórios à

convenção coletiva de trabalho, que são a designação: dos sindicatos convenientes; do prazo de vigência não superior a dois anos (é feita, em geral, por um ano e prorrogada por mais um); da categoria de trabalhadores abrangidos pelos respectivos dispositivos; das condições ajustadas para reger, no período, as relações individuais de trabalho; das normas para a conciliação dos litígios; o processo de prorrogação e de revisão total ou parcial de seus dispositivos; dos direitos e deveres dos empregados e das empresas e as penalidades para as partes convenientes, em caso de violação dos dispositivos acordados. Cláusulas outras poderão ser acrescentadas.

Uma vez efetivados, os acordos e as convenções coletivas tornam-se inderrogáveis. Têm aplicação aos contratos atuais e aos futuros que se celebrarem em sua vigência, e adquirem caráter normativo quando inseridas no conteúdo de uma relação jurídica individual de trabalho.

Para iniciar o procedimento, mister se faz primeiramente, que os empregados de uma ou mais empresas dêem ciência de sua decisão, por escrito, ao sindicato representativo de sua categoria profissional, que terá o prazo máximo de 8 (oito) dias para assumir a direção da negociação. Igual procedimento se fará com a empresa, em caso de acordo, bem como com o sindicato da categoria econômica, cujo procedimento do empregador, por sua vez, será similar ao dos empregados quanto à informação ao seu sindicato, em caso de convenção coletiva.

Ao final desse prazo, tendo o sindicato se furtado ao exercício desta função, esta será repassada à Federação e, sucessivamente, à Confederação em igual prazo e com igual procedimento. Em caso de inexistência ou se eximindo estas, ao se esgotar o prazo, poderão agora os interessados diretamente prosseguir até o final, com a negociação. Já em caso de recusa à negociação coletiva, a DRT/MTE será comunicada e fará a convocação compulsória do ausente. Persistindo o fato, fica facultado o ajuizamento de dissídio coletivo. Este será instalado nos sessenta dias anteriores ao término da sentença normativa, acordo ou convenção coletiva em vigor. Contudo o dissídio não poderá ser instaurado antes que todas as medidas de negociação se esgotem.

Quorum mínimo de 2/3 em primeira convocação, e de 1/3 em segunda convocação são exigidos para a aprovação da negociação, condição para a sua validade. A partir de 5000 (cinco mil) associados, a segunda convocação deverá atingir o quorum de 1/8 dos associados. A duração máxima da negociação é de dois anos (em verdade há uma prática de serem firmadas por um ano e depois prorrogadas). Ainda que livre de homologação por órgão governamental é defeso conter emendas ou rasuras em sua forma, que é necessariamente escrita. Segue-se à publicidade dada pelo órgão oficial, sua divulgação, com a afixação das cópias autenticadas nas entidades sindicais e em local apropriado nos estabelecimentos e empresas. A partir do depósito, a vigência do acordo/convenção se dará em três dias.

Tema polêmico é o prazo de vigência. Todavia o entendimento predominante é o de que transcorrido o prazo de vigência perdem elas inteiramente sua eficácia. Em ANDRADE (2001, p.7), *“os contratos modificados ou celebrados no período de vigência da sentença normativa ou da convenção coletiva vigoram no prazo assinado, não se elastecendo eternamente e nem integrando de forma definitiva os contratos”*.

Elementos como prorrogação, revisão, denúncia ou revogação, poderão estar presentes no instituto da negociação coletiva. Em caso de ter que suportar excessiva onerosidade de suas cláusulas dá-se a revisão, admitindo-se então a denúncia por justa causa será admitida. A denúncia é ato unilateral e a revogação bilateral. Será feita por meio do distrato e a preocupação deve ser a de ater-se à real vontade declarada pelas partes. Igualmente depende de aprovação em assembléia geral para que haja a ocorrência de qualquer delas. Bem assim, o depósito de cópias na DRT, após as modificações havidas na convenção, dão-lhe publicidade e a afixação em locais acessíveis, na empresa e no sindicato dão-lhe divulgação. Em três dias do depósito já referido, entrarão em vigor.

A ação de cumprimento, a ser ajuizada pelo sindicato (ou pelo que se sentir lesado), na Vara do Trabalho, com a juntada de uma cópia dos termos do Acordo ou Convenção, será a medida apropriada em casos de não cumprimento do que foi acordado por qualquer das partes prejudicadas (ocorre mais comumente o descumprimento por parte das empresas). A ocorrência mais comum é o descumprimento das negociações por parte de empresas. Por se tratar de fonte imperativa do Direito do Trabalho, vê-se em ANDRADE (2001, p.6) que *“a violação de norma contida em acordo coletivo pelo contrato individual de trabalho é nula, estando os infratores sujeitos a multa pré-fixada no convênio, que não poderá exceder da que for estipulada para a empresa.”*

MENESES (2001, p.20) ensina que *“os vícios que atingem a convenção coletiva estão tanto no âmbito da nulidade absoluta, como no da relativa. Porém, cumpre lembrar que essa distinção não é de grande valia no Direito do Trabalho, pois as circunstâncias de anulabilidade terminam, por expressa disposição legal, ganhando a sanção ou o efeito da nulidade absoluta”*. Nesse mister o autor refere-se ao artigo 9º da CLT brasileira. Ressalte-se que, como uma espécie de ato jurídico, o negócio jurídico que é a negociação coletiva deve atender às exigências que os legitimam e os fazem produzir efeitos: a capacidade do sujeito, o objeto lícito, a forma defesa em lei, a possibilidade jurídica da causa de pedir e a manifestação da vontade. O descumprimento de qualquer dessas acarretará a anulação do negócio jurídico.

Outras instâncias coletivas de trabalhadores, como as câmaras empresariais, grupos de empregados, comissões internas, associações profissionais ou mesmo entidade sindical ilegítima para representação da categoria, não estão legitimadas para tanto, caso venham a firmar pactos trabalhistas coletivos, ficam esses sujeitos à anulação.

Os limites legais quanto à licitude do objeto são de três espécies no Direito do Trabalho: 1 - a proibição de ultrapassar limites estabelecidos constitucional ou legalmente, em prejuízo do trabalhador (ainda que a cláusula *“in peius”* seja possível na negociação, estas se referem ao que já está flexibilizado); 2 - a proibição de atingir à política governamental e; 3 - a proibição de incluir cláusulas estranhas à relação de emprego, cuja mais comum é o desconto de contribuição confederativa ou assistencial, fixadas em assembléia.

O *animus*, a vontade livre, como essência de qualquer ato jurídico há que ser exteriorizado mediante a conjunção de consentimentos, de ambas as partes. No ramo cível, em geral, vícios como o erro, o dolo, a fraude, a simulação ou a coação, presentes no negócio jurídico, dependendo de cada caso, lhes acarretam nulidade absoluta ou relativa.

Igualmente se dá no ramo trabalhista, no que respeita á nulidade, nas situações em que seja provada corrupção do negociador, ameaça às lideranças trabalhistas ou sindicais, simulações ou informações enganosas, fraudulentas. Outrossim, as cláusulas da negociação, não podem contrariar normas de ordem pública, relativas à moral, à liberdade sindical ou à proteção do trabalho.

4 – AS EXIGÊNCIAS ATUAIS

4.1 - Um novo foco

À época da guerra fria o poder das armas valia mais do que o poder do dinheiro. O mundo se estruturava em torno das grandes potências termo-nucleares. A derrocada do bloco soviético e a cada vez mais vigorosa globalização da economia determinou o seu fim, decretando a drástica mudança de foco, de uma luta no campo ideológico e militaresco, para o essencialmente econômico.

Cai por terra o modelo fundado na justiça social do “segundo mundo” e torna-se amplamente hegemônica a ideologia dos países do “primeiro mundo”, ora conhecida por neoliberalismo, cujos fundamentos foram tratados no item dois deste artigo.

As modificações operadas pela globalização, em CORDEIRO (2000, p.18), *“excedem os simples relacionamentos comerciais e de investimento e atinge os pilares e fundamentos da organização social, política e econômica”*. Este mesmo autor identifica como defeito principal da globalização *a perda da força do Estado-nação*, do qual decorrem muitos outros.

Este processo se caracteriza, pela explosão e aceleração dos fluxos de toda ordem. Para ALCOFORADO (1997, p.30), inclui *“mercadoria, serviços, informação, imagem, moda, idéias, valores, tudo aquilo que o homem inventa e produz, no momento em que o homem se encontra enraizado em uma terra e seja levado pelo frenesi do deslocamento, para outra”*.

Nos anos noventa a globalização entra num ritmo jamais visto na história humana, quando os capitais passaram a circular instantaneamente de um país para outro e as empresas multi ou transnacionais foram buscar mão de obra mais barata em países periféricos, escoradas em novos patamares de produtividade e em baixos salários.

O percurso das transnacionais é planejado: deixam suas principais decisões a cargo da matriz; aproveitam as legislações tributárias nacionais que, em geral, se adequam aos interesses; desenvolvem uma política financeira orientada para a obtenção de recursos financeiros nos países onde operam; maximizam os dividendos através da remessa de lucros à matriz; utilizam em geral o expediente de pagar as contas na moeda mais fraca e recebe-las na moeda mais forte e, ainda, fazem empreendimentos que dão a aparência de aproximação entre os interesses nacionais e os do capital estrangeiro, que representam.

Com o poder exuberante do capital transnacional, os Estados-Nações são submetidos ao jogo de uma esfera financeira e monetária expansionista que os ultrapassa. O declínio do poder desses Estados torna-se vigoroso. Outrossim, o intervencionismo estatal na economia, em maior ou menor grau, se tornou algo retrógrado.

A economia global resultante da produção e da concorrência em novas bases, se caracteriza, em CASTELLS (1999, p.123), pela *“interdependência, assimetria, regionalização, crescente diversificação dentro de cada região, inclusão seletiva, segmentação excludente e uma geografia variável que tende a desintegrar a geografia econômica e histórica”*.

Frente a isto, cria-se a necessidade de vantagens competitivas no mercado internacional a partir da *“capacidade política das instituições nacionais e supranacionais para impulsionar a estratégia de crescimento desses países ou regiões sob sua jurisdição”* (CASTELLS, op.cit p.123).

Porém o processo de globalização se coloca cada vez mais sob as regras opressoras de uma sociedade de produção centrada mais sobre a acumulação do que sobre o acesso aos produtos pela maioria da população.

4.2 - O Desmantelamento do Contrato Social entre Capital e Trabalho

O caráter marcadamente econômico do processo de globalização e as exigências de novos papéis para a inserção do Estado-Nação nesta realidade, faz com que este se afaste das questões sociais, dentre as quais se incluem as relações de trabalho.

Em NETTO (1993, p.66) *“a crise da sociedade contemporânea, foi marcada, nas últimas três décadas, pela crise do socialismo real e pela crise do Estado de bem-estar”*.

Ausentes estas crises á época em que foram reguladas as relações laborais no Brasil e que hoje se encontram no cerne da questão das relações de produção e de trabalho, atingindo em cheio o trabalhador e seus sindicatos.

A força do capital passa a exigir: a obediência às leis do mercado, pelo *“enxugamento”* da máquina estatal e o afastamento das atividades lucrativas; privatizações, cortes de gastos, diminuição dos quadros de pessoal e, sobretudo a desregulamentação das normas trabalhistas.

Pelo tão decantado protecionismo, o Estado, na atualidade, preocupa-se em proteger a empresa, oferecendo-lhe competitividade em nível internacional. Tende a utilizar o argumento de que, ao proteger a empresa, estará protegendo o empregado.

Apresentam-se também novos dados nas relações trabalhistas: são ampliadas as condições de contrato de trabalho, incluindo contratos civis como a locação de serviços, a empreitada e a sub-empreitada, e diminuem-se as vagas no emprego industrial; o local de prestação de serviços nem sempre é a empresa; o emprego tem sofrido abalos e precarizações. O barateamento dos custos e dos preços dos produtos frente à concorrência e à competitividade também propicia o barateamento da mão de obra e o aviltamento dos salários.

De um lado estes dados apontam para a desregulamentação da lei. Trata-se a desregulamentação, recurso metodológico ideal dentro da ideologia neoliberal, do total afastamento do Estado-Jurisdição das relações de trabalho e emprego entre empregador e trabalhador, pela supressão total das normas trabalhistas. Esta, segundo aquela ideologia, se espraiaria no âmbito das relações desenvolvidas no mercado, devendo ser demarcada por ele.

De outro, doutrinadores, sindicalistas e mesmo a jurisprudência, reconhecendo a dinâmica do mercado e as incongruências entre a norma e a realidade, apontam para a flexibilização desta lei. Menos radical, a flexibilização da legislação vem a ser a modificação ou a redução da norma, adaptando-a aos novos tempos, mediante uma realidade e um mercado em mutação, juntamente com a modificação na concepção da ordem jurídica vigente.

Para RIFKIN (1996, p.23), flexibilização “*são regras que têm por objetivo instituir mecanismos tendentes a compatibilizar as mudanças de ordem econômica, tecnológica ou social, na relação entre capital e trabalho*”.

Por um lado tem sido denunciado um persistente estado de crise na economia, por outro, tem sido reconhecida a rigidez e a pouca abrangência da norma trabalhista diante das exigências da atualidade. A alternativa apresentada, tem sido no sentido de derogar normas imperativas e caminhar em direção a formas de solução negociada.

4.3 - A Prevalência da Negociação Coletiva

A economia global, embora não sendo ainda uma economia planetária, movida pelo novo paradigma tecnológico, concretiza um novo estilo de produção, de comunicação e de gerenciamento. Por consequência, quem tem *know how* e acumula a capacidade produtiva, nestes novos moldes, poderá ficar liberado da produção material direta. O que vai impor novos parâmetros para medição da capacidade profissional.

O pensamento historicista, perfeitamente ligado às práticas revolucionárias, vem a ser substituído, conforme TOURAINE (1995, p.9) “*por regras racionais em benefício de um sistema social autoproduzido, autocontrolado e autoregulado ... que substitui a arbitrariedade e a violência pelo Estado de direito e pelo mercado*”.

Existe a tendência de que a importância da negociação coletiva tenda a ser a principal arma utilizada pelos países democráticos. Não resta dúvida quanto ao fato da inteira viabilidade da democracia na atualidade. Inviável hoje, como era constante até o século passado, a conquista de poder econômico ou político, sem a barganha, o debate, a apresentação de propostas e de planos que demandem negociação. Esta é das principais características do estado democrático de direito levado à unanimidade pelas sociedades que se querem organizadas e desenvolvidas.

Não há dúvidas quanto às vantagens da utilização da negociação coletiva: a mudança do modelo essencialmente legislado para o negociado; o avanço nas conquistas pelos trabalhadores, mediante discussão na mesa de negociações; a rapidez; a aproximação maior entre capital e trabalho e ausência de despesas processuais ou com profissionais.

A mudança de um modelo tutelar, controlador e paternalista das relações de produção, para um modelo que respeita as vontades individuais e prima pela discussão e pela decisão coletiva constitui-se no âmago da postura negocial. Descarta a preocupação de podar o conflito direto entre as partes, sem que essas o requeiram e poderá até mesmo levar à decisão de composição entre capital e trabalho, porém de forma consciente e coletiva..

Torna-se mais econômica, pela ausência de despesas processuais, com possibilidade de obter rapidez de decisões. Abre a possibilidade do conhecimento da situação das empresas, da mão de obra e, por conseguinte, do país, contribuindo para uma visão mais ampliada do setor e do todo.

Mas também há desvantagens, como a recusa ou dificuldade por parte da empresa em conceder reajustes ou as dificuldades de os trabalhadores formarem quorum nas assembléias.

Uma das feições da acumulação é a extrema exploração da força de trabalho por representantes do capital, o que contribui para a reprodução das desigualdades. Existem posições radicais de empresários que teimam em não reconhecer ou em não ceder diante de reivindicações trabalhistas, por considerar que tal ato revelaria fraqueza ou por simples ganância por acumular mais riqueza. Dentre as dificuldades a serem enfrentadas está a participação dos trabalhadores e a formação de quorum nas assembléias. Historicamente em muito contribuiu para isto o setor patronal, exigindo o afastamento dos seus empregados ou perseguindo quem participasse.

Outrossim, é nítido o despreparo de muitos diretores de sindicatos para exercer a função negocial. Por vezes chegam a se imiscuir propositadamente de participar de negociações para não se expor diante da categoria ao assumir compromisso com a classe patronal ou mesmo por despreparo. Não se pode esquecer que o carreirismo de muitos dirigentes sindicais e as lutas internas entre as diferentes tendências político-ideológicas e partidárias, em muito prejudica o movimento.

Esses dados de realidade, contudo, não chegam a mudar a tendência, segundo a qual, de forma acelerada, o processo de negociação tenda a se estabelecer como prevalente nesta nova realidade, impondo, em ROBORTELLA (2000, p.1241) “*uma crescente concertação social*”.

O avanço porque vem passando a humanidade permitiu fosse vislumbrada esta via, pela qual nem se considera irreconciliáveis capital e trabalho, nem se admite que sejam elas forças iguais.

O sindicato terá a oportunidade de conquistar maior poder político, desenvolvendo sua capacidade de negociar, ampliando sua base de ação em prol não apenas do trabalhador empregado e pela estabilidade no emprego, mas de toda a classe. É requerida a valorização de toda conquista no âmbito do espaço do trabalho, e a contínua prática da negociação coletiva possibilita o desenvolvimento de experiências de facilitação para decisões colegiadas.

É exigido mais respeito e menos preconceito do empresariado para com a representação dos trabalhadores. Ao governo cabe atuação séria e transparente, sob o controle da sociedade, a quem representa. São eles, no modelo tripartite, partícipes obrigatórios da negociação coletiva.

Todavia não se pode considerar um desejado acerto social, sem um plano nacional, amplamente discutido, do qual constem programas e projetos de inclusão dos trabalhadores, que :

- discutam as condições e os caminhos a serem percorridos pelas empresas e seus trabalhadores nas relações entre estes;

- envolvam séria preparação dos representantes dos trabalhadores para a superação de deficiências quanto à capacidade e competência para sentar-se em mesas de negociações, com o conhecimento do setor;

- propiciem amplo debate a cerca da necessidade de maior abertura do patronato para negociar com a representação sindical, dado o caráter autoritário, em geral característico do primeiro e do despreparo do segundo;

- discutam os planos, posição e atuação governamental, no sentido de permitir que os reais titulares das relações de trabalho e produção rumem em direção à conquista da maioria, mas com regulação protetiva em relação a direitos indisponíveis, claramente colocados;

- demandem acordos, preferencialmente nacionais, mediante a ação dos sindicatos e das entidades de grau superior, incluindo as centrais sindicais, sobre as formas de sua necessária representação nas empresas;

- enfim, considerem a preocupação com a formação e a capacitação profissional, com a gestão paritária e com o acesso, pela representação dos trabalhadores, aos dados sobre a realidade empresarial, por ocasião das negociações com base na adoção do modelo tripartite.

Porém, além da capacitação formal, é na ação que se especializa e aperfeiçoa o instituto. Mister que se torne plausível, que se estabeleça e que se escoem livres as suas práticas, frente à indispensável articulação nacional.

Inegável que, além do despreparo, desconfiança e radicalismo que se percebe nas ações da maioria dos líderes dos organismos sindicais, pari passu com a postura preconceituosa, arrogante e autoritária do patronato, muito pouco se tem avançado neste campo e menos resultados efetivos se tem logrado. A negociação coletiva, pelos institutos já existentes, tem apresentado eficácia apenas relativa, embora tenda ao seu pleno estabelecimento.

Novas pressões são feitas para que o Congresso Nacional se manifeste quanto à aprovação da Convenção nº 87 da OIT, abrindo caminho para a sua ratificação. Os que defendem a ratificação, com base no argumento de que, ao fazê-lo, o país se alinharia ao que há de mais democrático na atualidade, além de prestar um ato de legitimação às decisões da comunidade mundial do trabalho, a OIT.

Os que dela discordam, defendem que, sem o voto obrigatório e a contribuição sindical anual compulsória, os sindicatos perderão sua força. Ainda no Congresso Nacional tramita projeto, de curto texto, pelo qual é proposta alteração de um único artigo da CLT, pelo qual se institui a prevalência da negociação coletiva sobre a Lei. Sua aprovação resultaria em radical alteração do modelo legislado de relações trabalhista em vigor, para o modelo negociado.

Esta autora se alinha favoravelmente à primeira tese, que respeita à ratificação da Convenção de nº 87 da OIT, bem como se alinha também à proposta de prevalência da negociação coletiva sobre o legislado, contudo:

a - considera açodado, chegando às raias da irresponsabilidade a proposta da emenda a artigo da CLT que propõe a desregulamentação da norma, vendo-a como extremamente prejudicial às partes, frente à diversidade e vastidão do país, ao histórico tutelar e corporativista das relações trabalhistas e sobretudo, a falta de proposição e de articulação de debate nacional que leve em consideração inúmeros aspectos. O mais importante é o tratamento a ser dado ao setor trabalho (como um todo), quando fraca ou nenhuma representação sindical. Isto a torna inviável tal qual proposta, pois apenas contribuirá para piorar a chaga nacional que se chama desigualdade social, a qual, com certeza, qualquer dos segmentos busca solução e não agravamento.

b - o reconhecimento legal do lugar e importância das Centrais Sindicais pois uma instância aglutinadora mais geral de representação dos trabalhadores com sua participação efetiva (sem a exclusão das Federações e das Confederações), daria suporte a esta articulação;

c - inadmissível a hipótese de continuidade do comando do § 1º, in fine, do artigo 617, da CLT, que permite, em caso de omissão ou recusa do sindicato nos acordos coletivos, poderão os empregados fazê-lo diretamente, sem a participação de organismo sindical.

CONCLUSÕES

Apesar dos rumos democráticos, o intuito embutido no modelo legislado brasileiro que regula as relações de trabalho, tem sido o de evitar o conflito direto e de retirar a capacidade última de resolução dos envolvidos nos conflitos coletivos de trabalho.

As mais densas explicações sobre a necessidade de identificação da causa dos trabalhadores, pela criação de sindicatos, estão nas propostas teóricas marxistas, para obtenção da igualdade substantiva frente à força do capital. Ainda que os sindicatos tenham surgido e adquirido força, sob a lógica e a égide da justiça social, vetor típico do sistema socialista, eles se implantaram no Brasil no interior de um regime capitalista periférico, com feição corporativa e intervencionista.

Frente à crise da sociedade global, duas crises da pós-modernidade se relacionam diretamente ao sindicato: a crise do socialismo e a crise do Estado de bem estar social. Uma e outra trazem em seu bojo o refluxo do movimento sindical: a primeira porque remete à uma experiência de hegemonia política da classe trabalhadora, que se esmaeceu e a segunda porque deixa esta ao desabrigo em razão do afastamento do Estado das ações sociais de proteção e distributividade. Por conseguinte, o sindicalismo veio a perder forças;

As inovações constitucionais mais importantes, em 1988, são o estabelecimento da não interferência do poder público e a elevação da negociação coletiva ao nível constitucional. Mas perduram no Brasil graves restrições no sistema de liberdades sindicais, com a falta de reconhecimento de um dos seus órgãos políticos mais estratégicos, a Central Sindical, a contribuição sindical obrigatória e a unicidade sindical.

Por isso resta inviabilizada a ratificação da Convenção nº 87 da OIT, organismo com unanimidade mundial quanto à assertiva de suas decisões.

O posicionamento da autora é favorável à ratificação da Convenção 87 da OIT e ao reconhecimento legal das Centrais Sindicais. Quanto à aprovação do projeto de lei, é favorável à prevalência do negociado, mas sem a supressão do legislado. Considera que dito projeto, tal qual proposto, é açodado, inconseqüente e beira a irresponsabilidade. É puro oportunismo dos representantes das oligarquias nacionais ao aproveitar-se do refluxo das condições gerais do trabalho, frente ao maior fluxo dos capitais internacionais. Desse modo apenas irá contribuir para o aumento da exclusão e das desigualdades sociais, o que nada é desejável. Mister se faz percorrer o caminho para a prevalência da negociação coletiva sobre a lei, porém com a promoção de amplo e articulado debate, que resulte em representações e ações, com base no modelo tripartite da OIT.

Fundamental a manutenção da obrigatoriedade de participação da representação sindical na efetivação de acordo ou convenção coletiva, em qualquer hipótese, suprimindo-se o § 1º, *in fine*, do artigo 617 da CLT.

Aos dirigentes sindicais importante alertar-se quanto à preocupação menor com o carreirismo e questúnculas políticas internas que vêm imobilizando o órgão. A chamada pós-modernidade apresenta novas exigências, para as quais ou eles se voltam ou fica ainda mais prejudicada a contingência atual dos trabalhadores. Importante o convencimento sobre a necessidade da capacitação dos dirigentes sindicais para sentar-se à mesa de negociações, frente à obrigatoriedade de um patronato que, mais das vezes, tem se mostrado preconceituoso, intolerante e fechado quanto à participação de dirigentes sindicais.

O processo de globalização da economia tende a avançar e não a refluir. Compete ao sindicato, representante da sociedade civil organizada, ser partícipe assertivo destas mudanças. Só assim contribuirá decisivamente para os novos rumos.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ANDRADE, D. G. Acordos e Convenções Coletivas de Trabalho. In ... Revista do Direito Trabalhista, Editora Consulex, Ano 7, N. 9, Setembro de 2001.

CARRION, VALENTIN. Comentários à Consolidação das Leis do Trabalho. 23ª edição, São Paulo, Saraiva, 1988.

CORDEIRO, W. DE M. A Regulação das Relações de Trabalho Individuais e Coletivas no Âmbito do Mercosul, São Paulo, LTr, 2000.

- GOMES, O. Curso de Direito do Trabalho. 3ª edição, Rio de Janeiro, Forense, 1994.
- MARTINS, S. P. Direito do Trabalho, São Paulo, Atlas, 9ª Edição, 1999.
- MARX, K. Crítica à Economia Política, In... Os Pensadores, São Paulo, Abril, 1978.
- MENEZES, C. A. C. DE. Anulação de Cláusulas, Acordo e Convenções Coletivas de Trabalho. In ... Revista do Direito Trabalhista, Consulex, Ano 7, N. 9, Setembro de 2001.
- MEIRELES, E. Funções do Sindicato. In ... Revista Legislação do Trabalho LTr, Ano 65, Março, 2001.
- MELLO, C. D. DE A. Direito Internacional do Trabalho. Rio de Janeiro, Renovar, 1996.
- NASCIMENTO, A. M. Curso de Direito do Trabalho, 10ª Edição, São Paulo, Saraiva, 1992.
- _____. Direito do Trabalho na Constituição de 1988, São Paulo, Saraiva, 1989.
- ROBORTELLA, L. C. A. Prevalência da Negociação Coletiva Sobre a Lei. In ... Revista do Trabalho LTr, vol. 64, N. 10, Outubro, 2000.
- ROMITA, A. S. Antinomias no Direito Coletivo do Trabalho, São Paulo, LTr. 2001.
- SCHULTZ, C. Formação Profissional e Negociação Coletiva: o modelo espanhol. São Paulo, LTr, 1998, 200 p.
- SILVA, A. A. DA. Direito Coletivo do Trabalho. São Paulo, Editora Forense, 1979.

FLEXIBILIZAÇÃO DAS NORMAS NO DIREITO LABORAL BRASILEIRO: CELERIDADE E DESPREPARO

Saulo de Tarso Gambarra da Nóbrega (*)

O presente trabalho consiste numa análise dos fatores, que são objeto de grandes discussões atuais, sobre o processo flexibilizatório das normas do Direito do Trabalho no Brasil.

Na concepção da Organização para Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE), a flexibilização, é “a capacidade dos indivíduos, na vida econômica, e, em particular no mercado de trabalho, de renunciar seus hábitos e de se adaptar a novas circunstâncias. Esta faculdade de adaptação depende, de um lado, das aptidões pessoais e, de outro, do clima existente. (...) Assim concebida, a flexibilidade situa-se num quadro mais amplo da capacidade de mudança sobre os planos econômicos e social, da qual deve ser experimentada tanto pelas instituições como pelos indivíduos, pelos empregadores e trabalhadores”¹.

É fundamental dar início a esta reflexão, recorrendo ao pensamento formulado pelo jusfilósofo Miguel Reale: “*a vida dos moldes jurídicos se desenvolvem entre dois fatores operantes, um visando à sua preservação e permanência, outro reclamando a sua reforma ou substituição, o que assegura à experiência dos modelos jurídicos uma autocorreção, num processo de marcado feedback, isto é, de contínua regeneração ou realimentação, a qual se dá em função de mutações operadas no plano dos fatores, dos valores e do próprio ordenamento normativo global, repercutindo imediatamente nos domínios cambiantes da Hermenêutica Jurídica*”².

Observa-se que o Direito trabalhista, não está à parte desse questionamento, pois, apresenta maior sensibilidade, devido a natureza das suas funções, a qual se desenvolve perante a sociedade, encaixando-se entre as pressões de ordem econômica e social existentes.

No decorrer do trabalho, serão destacados aspectos, que, representam de maneira específica os fatos que impõe o posicionamento da flexibilização no Brasil, são eles: as dificuldades e problemas a serem enfrentados por esse processo, dos quais abre-se um apanhado sobre a realidade da sociedade brasileira; as causas para a sua objetivação no país, ou seja, a forte pressão exercida pelos agentes exteriores (avanços tecnológicos, globalização e neoliberalismo); suas conseqüências, caso torne-se realidade; e por fim, o processo brando de implantação da flexibilização baseado na jurisprudência, experiências e modificações no nosso ordenamento jurídico trabalhista.

**Saulo de Tarso Gambarra da Nóbrega é Aluno da
Faculdade de Direito do UNIPÊ - PB**

Trabalho classificado em 1º lugar no II ENCONTRO ACADÊMICO TRABALHISTA – ENAT, realizado pela ESMAT/PB em maio de 2002

I. Dificuldades para a implantação do processo flexibilizatório do Direito trabalhista no Brasil:

A problemática (sócio-econômica e política) existente no país, deverá apresentar-se como uma barreira para a concretização da flexibilização das normas trabalhistas.

A realidade brasileira não se compara aos moldes europeus, pois, está já atingiu uma qualidade de vida bem satisfatória. Enquanto, que no Brasil, os graus de analfabetismo, ignorância, miséria absoluta, marginalidade cultural, despreparo profissional, aliado à desigualdade na distribuição de riquezas formada por uma grande parcela da sociedade do país, sobrevive abaixo do nível de vida mínimo para a sustentação de uma família. Este descompasso das duas realidades não admite que se proceda, juridicamente, lá e aqui, da mesma forma. O desequilíbrio dos padrões sociais é marcante na nossa sociedade.

Esses fatores têm a capacidade de desestruturar todo o ordenamento jurídico trabalhista. Além, dos quais ainda persistem, em nosso país, situações como o grave problema do trabalho escravo e infantil, enraizado na nossa cultura, acompanhados do uso da violência tem gerando a degradação do ser humano.

Na atual conjuntura, o Brasil apresenta um grau de dificuldades particularmente dramáticas, sob a égide da política neoliberal, detectada pelo acréscimo violento acerca da dívida externa e pela crescente dependência econômica. Seguido pelos ensinamentos do Ex. Ministro Orlando Teixeira: “não se pode, entretanto, flexibilizar o Direito do Trabalho no Brasil, sem o cuidado de diferenciar realidades e relações”³.

II. Os agentes causadores para objetivar a flexibilização do Direito do Trabalho no Brasil:

A imposição de um política econômica (tornando os mercados “livres”), tem suscitado um reestruturação que incide violentamente sobre as relações de trabalho, a partir de alguns fatores externos e determinantes, a saber:

1- Revolução Tecnológica:

Na opinião do sociólogo e ensaísta alemão Robert Kurtz: “pela primeira vez na história da modernidade, a nova tecnologia é capaz de economizar mais trabalho em termos absolutos, do que é necessário para a expansão dos mercados de novos produtos. Na terceira revolução industrial, a capacidade de racionalização é maior do que a capacidade de expansão. A eficácia de uma fase expansionista criadora de emprego deixou de existir. O desemprego tecnológico da antiga história da industrialização fez seu retorno

triumfal, só que agora não se limita a um ramo de produção, mas se espalha em todas as indústrias, por todo o planeta”⁴.

Os trabalhadores, dispensados do trabalho assalariado, da condição que os mantinha como tais, entregues a si mesmos, sobrevivem em formas distintas em meio a toda sorte de privações. O trabalho vivo cede lugar em velocidade espantosa às máquinas automatizadas e autocontroladas⁵.

2- Globalização da economia:

É o novo nome do Imperialismo, mas dentro da perspectiva atual, correspondente à ampliação de contratos entre os povos por meio do comércio de produção industrializados.

Diante desse panorama, alguns autores tiram as seguintes conseqüências: diluição e despersonalização da relação patrão empregado; o trabalho produtivo vai-se tornando cada vez mais intenso em conhecimento; há necessidade de desenvolver um esforço permanente de incorporar os setores atrasados de mão-de-obra; impõe-se a necessidade de reavaliar as regras que regulam as relações de trabalho, de modo a não perder a competitividade frente aos concorrentes internacionais⁶.

3. Neoliberalismo:

É a terceira causa que está determinando profundamente transformações nas relações de trabalho. Trata-se da visão modernizada do liberalismo econômico do séc.XVIII.

As raízes do liberalismo, devem ser ressaltadas, pois estão fundadas no *darwinismo social*, na teoria da seleção natural, decorrente da “luta pela existência”⁷.

Obsta, que isso não se faz, como na mencionada luta pela existência, de maneira livre, espontânea e descontrolada, mas de modo programado e intencional, principalmente por meio das instituições bancárias internacionais destinadas ao fomento do desenvolvimento econômico mundial e intercontinental⁸. Um exemplo óbvio, implantado no Brasil é a intervenção do FMI (Fundo Monetário Internacional), coordenando os rumos da economia nacional.

O concurso desses três agentes, é o que está determinando a vontade de implantar a flexibilização no ordenamento jurídico brasileiro. Para submeter-se às exigências que a ordem econômica atual os impõem.

III- As conseqüências do processo de flexibilização das normas trabalhistas, ligada a vida do empregado:

O respeito à pessoa do trabalhador, à dignidade, são preceitos que norteiam o Direito do Trabalho, para o aperfeiçoamento das relações empregatícias.

A imposição da flexibilização é constituída por fatores econômicos, que poderão tornar-se instáveis, causando em determinado momento de crise sérios danos as

empresas, e conseqüentemente empregado. Nas palavras do Ex. Ministro Orlando Teixeira: “não se pode repartir no Brasil, os prejuízos da crise com quem vive na miséria absoluta”⁹.

O equívoco da flexibilização reside no suporte econômico, pois, faz dessas fatores os determinantes dentro da sociedade, enquanto que na realidade são concorrentes dos demais fenômenos sociais.

A crise estrutural, decorrente do dualismo da sociedade brasileira, onde uma minoria da parcela da população participa da economia, com uma situação de vida correspondente às dos países europeus, e a maioria é excluída vivendo em condições miseráveis.

Um dos efeitos mais perversos de uma crise é o desemprego estrutural. A conseqüência dessa causa é o aumento na sociedade brasileira, de um grande mercado informal, isto é, clandestino, sem qualquer acolhimento da legislação trabalhista acerca deste problema.

O Direito Trabalho não poderá perder o seu sentido, isolando-se da realidade sócio-econômica da qual participa como mediador das relações, estruturando as relações de produção e harmonizando interesses divergentes.

IV- Jurisprudência: forma branda para atingir o objetivo da flexibilização.

A experiência flexibilizadora não é totalmente desconhecida pelo ordenamento jurídico nacional. Este, desde algum tempo, consagra medidas dessa natureza, das quais, inclusive, foram ampliadas na Carta Magna de 5 de outubro de 1988, são elas: a sub-empregada; locação de mão-de-obra; contrato por prazo determinado; redução no tempo de trabalho, entre outros¹⁰.

Os procedimentos têm aceitação pacífica, sem reações negativas pela classe trabalhadora, excetuando as tentativas de redução de salário impostas pela lei.

A dinâmica do Direito trabalhista do Brasil manifesta-se através de sentenças normativas da justiça do trabalho, que foram incorporadas ao texto da Lei Maior. Essa interatividade da jurisprudência é oriunda das ações coletivas, pois grande parte dessas normas reflete apenas o que autonomamente e em ocasião diversa, empregados e empregadores ajustam através de convenções acordos coletivos de trabalho.

O processo flexibilizatório deveria ser orientado de maneira sistemática, não de forma impositória, como deseja os agentes externos. Pois, o grave problema que vivenciamos, seria paulatinamente equacionado e efetivado.

O que temos é pouco, talvez pobre mas é o que representa a nossa realidade jurídico-laboral no momento.

Considerações Finais:

Ao término deste trabalho, percebe-se, que é extremamente intensa e rápida a busca de uma solução para os problemas enfrentados pela relação empregado e empregador.

A supremacia das políticas neoliberais e de cunho globalizante, exercendo pressões para que esse processo torne-se uma realidade em nosso ordenamento trabalhista. Também, deve ser considerado poderio das empresas de grande porte (Multinacionais), contribuindo conjuntamente com esses mediadores.

A flexibilização e a terceirização revolucionam processos produtivos e, na mesma medida, relações de trabalho. O resultado tem sido o desemprego, o subemprego, a transformação de ex-operários em trabalhadores temporários e parciais, em indivíduos sem direitos¹¹.

A teoria darwiniana é transportada para este plano econômico, ao qual, observamos a predominância do forte sobre o fraco, afastando qualquer possibilidade de aplicação da ética em seu cotidiano. Perdendo a relação trabalhista, características como a opção e o consenso, da parte do trabalhador, que serão submetidos às imposições, diretas da empresa a que estiver vinculado. A flexibilização e a terceirização revolucionam processos produtivos e, na mesma medida, relações de trabalho. O resultado tem sido o desemprego, o subemprego, a transformação de ex-operários em trabalhadores temporários e parciais, em indivíduos sem direitos¹⁰.

As medidas de caráter flexibilizatório, serão inevitavelmente aceitas pelo nosso ordenamento jurídico trabalhista. Mas, deverá o legislador antecipar-se ao percebe, que os pilares sustentadores do Direito Laboral seja de qualquer maneira abalados. Os princípios desse ramo, deverão ser preservados e mantidos, combatendo o poder do favorecido, sem privilegiar o desvalido, ou seja, harmonizar os interesses contrários, objetivando a justiça social .

Bibliografia:

1. NASSAR, Rosita de Nazaré Sidrim. *Flexibilização do direito do trabalho*. São Paulo: LTr, 1991, p. 18 – 19.
2. REALE, Miguel. Lições preliminares de direito. São Paulo: Saraiva, 1980. Apud. NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Curso de direito do trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho. 11.ed., ver. e aum. São Paulo: Saraiva, 1995, p.
3. COSTA, Orlando Teixeira da, 1929 – 1998. *O direito do trabalho na sociedade moderna*. São Paulo: LTr, 1998, p. 46.
4. COSTA, Orlando Teixeira da. (Op. cit.), p.62.
5. OURIQUES, Nildo Domingues, RAMPINELI, Waldir José(Organ.), [FIOD, Edna Garcia Maciel]. *No Fio da navalha: críticas das reformas neoliberais de FHC*. São Paulo: Xamã, 1997, p. 221.
6. Ibidem, p.63.
7. Ibidem, p.64.

8. Ibidem, p.65.

9. Ibidem, p.47.

10. NASSAR, Rosita de Nazaré Sidrim.(Op. cit.), p.169.

11. OURIQUES, Nildo Domingues, RAMPINELI, Waldir José(Organ.), [FIOD, Edna Garcia Maciel]. (Op. cit.), p. 221.

A INTERVENÇÃO DE TERCEIROS NO DIREITO PROCESSUAL BRASILEIRO CIVIL E TRABALHISTA

Ana Kalline Soares Castor Zia (*)

Introdução

O estudo que segue tem por escopo delinear aspectos de sutil importância à Justiça, especialmente no campo do Processo Trabalhista. Cumpre colocar que analisaremos o instituto da Intervenção de Terceiros, amplamente mencionado no Processo Civil Brasileiro, em observância à possibilidade ou não de sua utilização no Processo do Trabalho.

Efetuaremos comentários pertinentes relacionados a cada possível intervenção de terceiros, verificada na legislação pátria, finalizando por apresentar comentários acerca de sua efetivação na Justiça do Trabalho.

Salientamos, prima facie, que este não é tema pacífico entre nossos doutrinadores e que em nenhuma hipótese é nosso objetivo o de impor verdades absolutas. Antes, acreditamos que a nós, estudiosos do direito, incumbe a responsabilidade de levantar discussões que possibilitem o engrandecimento da Justiça Brasileira.

Capítulo I – Intervenção de Terceiros no Processo Civil

1.1. Definição e Aspectos Importantes

Processo, em direito, corresponde à idéia de desenvolvimento de certa atividade jurisdicional visando a obtenção da tutela jurídica estatal. Desnecessário relembrar a inaplicabilidade, nos dias atuais, da auto tutela, ou mesmo da defesa privada. Deste modo, quando certo indivíduo tem uma pretensão que é resistida por outrem, e ambos não conseguem solução pacífica para tal dilema, o caminho a ser seguido é o da busca da tutela jurisdicional do Estado. Sendo a pretensão resistida colocada sob análise do Estado tem início uma relação processual, que envolve autor (parte reclamante) e réu (parte reclamada), sob o comando do Estado, representado pelo Juiz.

(*) Ana Kalline Soares Castor Zia é aluna do 6º período do curso de Direito do Centro Universitário de João Pessoa – Unipê

**Trabalho classificado em 2º lugar no II ENCONTRO
ACADÊMICO TRABALHISTA – ENAT, realizado pela
ESMAT/PB em maio de 2002**

Entretanto, possível é que em alguns casos certas pessoas intervenham no processo mesmo não sendo parte na causa. A intervenção de terceiros, estranhos à causa, tem o fito de auxiliar ou excluir os litigantes, “para defender algum direito ou interesse próprio que possa ser prejudicado pela sentença”⁸. Assim, segundo Humberto Theodoro Júnior, “ocorre o fenômeno processual chamado intervenção de terceiro quando alguém ingressa, como parte ou coadjuvante da parte, em processo pendente entre outras partes”⁹.

Fato conhecido é o de que, em regra, a sentença só faz coisa julgada entre as partes do processo. Porém, as relações jurídicas não se encontram isoladas ou absolutamente independentes com relação a demais pessoas. Entretanto, há uma “interdependência de relações, de sorte que a decisão proferida quanto a uma delas, irremediavelmente, atinge a outra, em alguma parte, ou no seu todo”¹⁰. Deste modo, as possibilidades de intervenções de terceiros justificam-se, a princípio, em virtude das implicações que a sentença provoca em relações jurídicas de pessoas que não são parte do processo. Em suma, os sujeitos que podem, de algum modo, serem atingidos pelas decisões judiciais, não obstante não fazendo parte originalmente do processo, podem vir a integrá-lo através da intervenção.

No campo do Direito Processual Civil, além da assistência e do litisconsórcio, são as seguintes as intervenções de terceiros: oposição, nomeação à autoria, denunciação da lide e chamamento ao processo.

1.2. Qualificação de Terceiro

Para o já citado jurista Luiz Fux, o critério melhor para qualificar o terceiro é aquele que analisa sua qualidade de agir em juízo. Ou seja, terceiro é aquele que está fora do processo mas é titular de relação jurídica passível de sofrer os efeitos jurídicos da decisão judicial advinda de tal processo em curso.

Capítulo II – Espécies de Intervenção de Terceiros

2.1. Assistência

A assistência é delineada pelo legislador brasileiro no Código de Processo Civil, fora do capítulo da intervenção de terceiros. Diz o Art. 50 do referido diploma legal: “Pendendo uma causa entre duas ou mais pessoas, o terceiro, que tiver interesse jurídico em que a sentença seja favorável a uma delas, poderá intervir no processo para assisti-la”. Assim, o assistente ingressa na relação processual para auxiliar, colaborar, coadjuvar uma das partes a obter vitória no processo.

⁸ Ovídio Baptista da Silva. Curso de Processo Civil - volume 1. pg. 271.

⁹ Humberto Theodoro Júnior. Curso de Direito Processual Civil – Volume I. pg. 102

¹⁰ Luiz Fux. Curso de Direito Processual Civil. pg. 246

Não há defesa de direito próprio, mas alheio, havendo unicamente interesse próprio a ser indiretamente atingido. Tal interesse necessariamente deve ser jurídico, e não puramente 'econômico' ou 'sentimental'./

São, em suma, pressupostos da assistência: existência de uma relação jurídica entre uma das partes e o terceiro assistente e possibilidade de vir a sentença a influir na referida relação.

A assistência pode ser *simples* (quando o assistente unicamente atua como coadjuvante da parte assistida, não defendendo direito próprio) ou *litisconsorcial* (caso em que o assistente mantém relação jurídica própria com o adversário da parte assistida e que poderia, desde o início da causa, figurar como litisconsorte – neste caso, assume status de litisconsorte).

Conclui o Art. 50 do CPC que a assistência tem lugar em qualquer dos tipos de procedimento e em todos os graus de jurisdição, recebendo o assistente o processo no estado em que este se encontra.

2.2. Litisconsórcio

Considerado por alguns como sendo intervenção de terceiros, válido frisar que o litisconsórcio é caso de *pluralidade de partes*, e não de intervenção. Este pode ser ativo, passivo ou misto; originário ou ulterior; facultativo ou obrigatório. Em todos os casos, cabe o belíssimo comentário de Vicente Greco: “é preciso ter presente que o litisconsórcio é uma figura especial no processo, porque a regra é a da singularidade das partes, de modo que somente será possível o litígio conjunto quando a lei o permitir ou assim o determinar”¹¹.

O CPC cuida do litisconsórcio no Capítulo V, do Título II, do Livro I, juntamente com o instituto da assistência.

2.3. Oposição

Ocorre oposição quando um terceiro ingressa num processo pretendendo, no todo ou em parte, a coisa ou o direito sobre o qual autor e réu pleiteiam. Ao intervir como oponente, o terceiro age como verdadeiro autor, em virtude das partes primitivas, visto que seu pedido torna-se incompatível com o inicialmente formulado no processo original. Assim, a pretensão do oponente exclui a dos opostos. Por tal motivo, a oposição é considerada intervenção *ad excludendum*. A oposição instaura novo e autônomo processo, perante o mesmo juiz da causa principal.

A oposição poderá ser apresentada até a sentença, devendo o oponente apresentar o seu pedido observando os requisitos constantes nos Arts. 282 e 283 CPC (requisitos exigidos para a propositura de uma ação). Não sendo apresentada a oposição até a sentença, o terceiro pode propor ação autônoma questionando seu direito.

¹¹ Vicente Greco Filho. Direito Processual Civil Brasileiro – 2º Volume. pg. 119

2.4. Nomeação à Autoria

Tal instituto visa corrigir o pólo passivo da relação processual original. Através da nomeação a autoria, o detentor de objeto de outrem, demandado em nome próprio, pelo fato da detenção em si, deve convocar, forçadamente, para o processo, o proprietário ou possuidor da coisa demandada.

“Aquele que detiver a coisa em nome alheio, sendo-lhe demandada em nome próprio, deverá nomear à autoria o proprietário ou o possuidor”, é o indicado no Art. 62 CPC. Assim, “citado alguém, que não é o proprietário ou possuidor, deverá ele requerer a nomeação destes no prazo para a defesa”¹².

A nomeação à autoria não deve ser vista como mera faculdade, mas como dever do mandado. O pressuposto para a nomeação à autoria é o ajuizamento da ação de demanda da coisa ou de indenização contra o mero detentor ou preposto, como se fosse ele o titular da coisa reivindicada ou o responsável pelos danos argüidos.

2.5. Denúnciação da Lide

Assim como o instituto da nomeação a autoria, a denúnciação da lide é medida obrigatória, e não mera faculdade da parte. Esta intervenção consiste em “chamar o terceiro (denunciado), que mantém um vínculo de direito com a parte (denunciante), para vir responder pela garantia do negócio jurídico, caso o denunciante saia vencido no processo”¹³.

O objetivo primordial de tal intervenção é o de liquidar-se numa única sentença o direito que o denunciante tenha contra o denunciado, fazendo com que a sentença possa valer qual título executivo em favor do denunciante contra o denunciado (na hipótese do denunciante perder a demanda).

De acordo com Luiz Fux, “o instituto da denúnciação da lide é modalidade de intervenção forçada, vinculado à idéia de garantia de negócio translático de domínio e existência de direito regressivo”¹⁴. Ou seja, o denunciante ou tem um direito que precisa ser garantido ou é titular de possível ação regressiva em face do terceiro.

Por meio da denúnciação da lide passa a haver uma relação jurídico-material entre as partes e outra entre uma das partes e o denunciado. A sentença disporá sobre a relação jurídica entre a parte e o denunciante e entre este e o denunciado. As hipóteses legais de denúnciação da lide estão previstas no Art. 70 e incisos CPC: “A denúnciação da lide é obrigatória: I – ao alienante, na ação em que o terceiro reivindica a coisa, cujo domínio foi transferido à parte, a fim de que esta possa exercer o direito que da evicção lhe resulta; II – ao proprietário ou ao possuidor indireto quando, por força de obrigação ou direito, em casos como o do usufrutuário, de credor pignoratício, do locatário, o réu, citado em nome próprio, exerça a posse direta da coisa demandada; III – àquele que estiver

¹² Idem, ibidem. pg. 136

¹³ Humberto Theodoro Júnior, op. cit. pg. 111

¹⁴ Luiz Fux. op. cit. pg. 267

obrigado, pela lei ou pelo contrato, a indenizar, em ação regressiva, o prejuízo do que perder a demanda”.

Outrossim, saliente-se que não é permitida a intromissão de fundamento jurídico novo, na denúncia da lide, que não seja responsabilidade direta decorrente da lei e do contrato.

2.6. Chamamento ao Processo

É a intervenção de terceiro que possibilita ao devedor demandado a convocação dos coobrigados pela dívida, de modo a que estes também sejam responsáveis pelo resultado do feito. É, pois, uma faculdade, não um dever, do réu. Através do chamamento ao processo a demanda pode ser ampliada, favorecendo o réu, e permitindo a condenação dos demais devedores (fazendo título executivo judicial).

São as seguintes as possibilidades do chamamento ao processo: devedor na ação em que o fiador for réu; dos outros fiadores quando para a ação for citado apenas um deles; de todos os devedores solidários. Tais casos estão previstos no Art. 77 CPC.

Capítulo III – Intervenção de Terceiros no Processo Trabalhista

3.1. Divergência Doutrinária

Cumpra observar, de início, que, diferente do que ocorre com a doutrina civilista, não há pacificidade no que diz respeito às possibilidades de intervenção de terceiros no processo trabalhista. Isto ocorre especialmente porque a CLT não analisa a intervenção de terceiros. Deste modo, é utilizado o CPC subsidiariamente.

Alguns doutrinadores defendem que é totalmente inadequado tal uso. Outros o assimilam integralmente. Acreditamos que a posição mais correta é a que adota como possíveis os institutos da assistência e do litisconsórcio e como não cabíveis ao processo do trabalho a oposição, a nomeação à autoria, a denúncia da lide e o chamamento ao processo. Explicaremos a seguir.

3.2. Assistência e Litisconsórcio

Temos por plenamente possíveis ambas as intervenções de terceiros no processo trabalhista. Conforme outrora apontado, o litisconsórcio envolve pluralidade de partes, e não intervenção propriamente dita. Deste modo, seguindo a linha do jurista Wagner Giglio, observamos que “o litisconsórcio inicial não se confunde com a intervenção de terceiros, posto que os litisconsortes são partes e não terceiros”¹⁵.

Quanto a assistência, esta é observada com relativa frequência nos processos trabalhistas. O assistente figura como espécie de “fiscal” da relação processual, sendo coadjuvante. No processo do trabalho a maioria dos doutrinadores aceita ambas as modalidades da assistência (simples e litisconsorcial).

¹⁵ Wagner Giglio. Direito Processual do Trabalho. pg. 118

A assistência simples, de acordo com a Lei nº 5.584/70, é feita pelo sindicato. Não é o caso da assistência judicial do advogado. Quanto à assistência litisconsorcial esta ocorre em face da substituição processual, sendo regulada pelo Enunciado 310 do TST, incisos IV e VI, que prevêm a possibilidade de, ocorrendo substituição processual pelo sindicato, ingressarem os substituídos como assistentes litisconsorciais.

O procedimento aplicável é o mesmo do processo comum, utilizando-se subsidiariamente o Art. 51 do CPC.

3.3. Oposição

Conforme anteriormente delineado, a oposição possibilita a um terceiro reivindicar o objeto do processo inicial. De fato, o terceiro pretende para si, no todo ou apenas em parte, a coisa ou mesmo o direito que está sendo discutido entre autor e réu.

Em virtude de sua composição e definição, a oposição é intervenção cabível unicamente nas ações que dizem respeito a direitos reais. Aqueles que defendem a oposição no Direito do Trabalho argumentam que esta é possível nas hipóteses de discussão de adicional de produtividade, entre outras.

Fato é, entretanto, que os direitos no processo do trabalho são personalíssimos, não havendo lógica alguma em seus questionamentos por outros. Ademais, havemos de convir que é necessária extrema cautela no que diz respeito a questão da competência da Justiça do Trabalho, visto que em muitos casos onde certos doutrinadores justificam o uso da oposição o que na realidade ocorre é uma incompetência da Justiça do Trabalho para analisar a causa. É o que ocorre, *ad exemplum*, com o seguinte exemplo formulado pelo jurista Wolney Cordeiro: “empregado litigando com a empresa pela propriedade de um invento; terceiro ingressa com oposição argüindo ser o verdadeiro dono deste. Ora, em tal caso, percebe-se que Não há competência da Justiça do Trabalho para conhecer tal ação.

3.4. Nomeação à Autoria

Tal intervenção ocorre quando alguém, que detém algo que não lhe pertence, ao ser colocado numa lide, faz a nomeação do verdadeiro dono. É instituto incabível no processo do trabalho. Mais uma vez, percebe-se a questão da competência da Justiça do Trabalho; lembrando-se que esta é incompetente para apreciar ações reais ou que visem reparar danos acarretados a certa coisa. Por outro lado, a nomeação a autoria cabe unicamente em ações reais. Há pois, incompatibilidade lógica entre tal instituto e a Justiça do Trabalho.

Não concordando com a nomeação à autoria nos procedimentos trabalhistas acreditamos estar velando pela celeridade processual, evitando um instituto que poderia provocar tumulto no campo trabalhista.

3.5. Denúnciação da Lide

A doutrina é, neste ponto, extremamente divergente. Há unanimidade, porém, no que diz respeito à inaplicabilidade das hipóteses constantes nos incisos I e II do Art. 70

CPC no que diz respeito ao processo trabalhista, em especial quanto à evicção, que não é pertinente às lides trabalhistas.

A grande controvérsia, entretanto, consiste no constante no inciso III do Art. 70 CPC. Nos processos trabalhistas em que se discute a sucessão de empregadores alguns juristas são favoráveis ao instituto da denunciação da lide. Não obstante, a jurisprudência é unânime ao dizer que não é cabível a denunciação da lide por não ser ação decorrente de relação de emprego, não sendo, então, da competência da Justiça do Trabalho. Tal competência, fixada no Art. 114 da CF/88, é limitada à composição dos litígios entre trabalhadores e empregadores. Somos favoráveis a tal entender, não acolhendo a denunciação da lide no processo trabalhista. O TST confirma tal entendimento.

3.6. Chamamento ao Processo

A maior parte da doutrina aceita o chamamento ao processo como cabível no processo trabalhista, especificamente no que tange à hipótese do Art. 77, III, CPC. De acordo com Amauri Mascaro, o “chamamento ao processo presta-se, no processo trabalhista, para a integração de todos os devedores solidários, quando o credor exige, de um ou alguns deles, parcial ou totalmente, a dívida comum. Se o pedreiro demanda contra o empreiteiro secundário, cabe o chamamento ao processo do empreiteiro principal”¹⁶.

Grande questionamento diz respeito ao Art. 2º, § 2º CLT, que trata da solidariedade empresarial. Tal regra deve ser entendida de acordo com a intenção do legislador, que é visivelmente de cunho protecionista (visa proteger o empresário).

Conclusão

A intervenção de terceiros consiste na possibilidade jurídica que um terceiro, alheio à demanda, tem de ingressar, ou intervir, no processo. É instituto amplamente utilizado no Direito Processual Civil, e em constante discussão no campo da Justiça Trabalhista. Visa favorecer substancialmente o Princípio da Celeridade Processual. É plenamente disciplinado no Código de Processo Civil, não sendo, porém, cuidado na Consolidação das Leis Trabalhistas, de modo que o CPC vem sendo aplicado subsidiariamente em alguns casos.

Conforme delineamos introdutoriamente, não tínhamos por intenção esgotar o assunto, mas unicamente apresentar tópicos de interesse para aqueles que militam nos campos do processo civil e trabalhista. Semelhanças e diferenças foram apontadas. Acreditamos que deste modo aguçamos no leitor uma curiosidade de melhor perquirir acerca do tema.

“A paz é o fim que o direito tem em vista, a luta é o meio de que se serve para o conseguir. O Direito é um trabalho incessante, não somente dos poderes públicos mas

¹⁶ Amauri Mascaro Nascimento. Curso de Direito Processual do Trabalho. pg. 342

ainda de uma nação inteira”¹⁷. Nesta breve pesquisa pudemos perceber que ainda há muito o que ser feito para um maior aprimoramento do Direito pátrio.

O Direito do Trabalho é um direito relativamente novo, que vem sendo dinamizado e conseguido através de muita luta e de árduo esforço de incontáveis cidadãos. Há ainda muito a ser feito, e acreditamos que nossa participação é essencial neste sentido. Precisamos evitar idéias pré-concebidas, e aprender a analisar as situações de acordo com as várias facetas com as quais elas se apresentam. Apenas deste modo atingiremos nosso objetivo real, tão bem sintetizado pelo ilustre Rudolf Von Lhering.

Bibliografia

BULOS, Uadi Lammêgo. *Constituição Federal Anotada*. São Paulo: Saraiva, 2000.

CORDEIRO, Wolney de Macedo. Comentários feitos em sala de aula.

DINAMARCO, Cândido Rangel. *Instituições de Direito Processual Civil – Volume III*. 2ª ed. rev. e atual. São Paulo: Malheiros, 2002.

FUX, Luiz. *Curso de Direito Processual Civil*. Rio de Janeiro: Forense, 2001.

GIGLIO, Wagner D. *Direito Processual do Trabalho*. 11ª ed. ver. e ampl. São Paulo: Saraiva, 2000.

GRECO FILHO, Vicente. *Direito Processual Civil Brasileiro – 1º Volume*. 15ª ed. rev. e atual. São Paulo: Saraiva, 2000.

_____. *Direito Processual Civil Brasileiro – 2º Volume*. 14ª ed. rev. e atual. São Paulo: Saraiva, 2000.

LHERING, Rudolf Von. *A Luta Pelo Direito*. 17ª ed. Rio de Janeiro: Forense, 1999.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de Direito Processual do Trabalho*. 19ª ed. ampl. e atual. São Paulo: Saraiva, 1999.

NERY JUNIOR, Nelson & **NERY**, Rosa Maria de Andrade. *Código de Processo Civil Comentado*. 5ª ed. rev. e ampl. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2001.

PALMA, João Augusto da. *CLT Anotada com Prática Forense*. São Paulo: LTr, 1999.

PINTO, José Augusto Rodrigues. *Processo Trabalhista de Conhecimento*. 6ª ed. São Paulo: LTr, 2001.

SILVA, Ovídio A. Batista da. *Curso de Processo Civil – Volume 1*. 5ª ed. rev. e atual. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2001.

THEODORO JÚNIOR, Humberto. *Curso de Direito Processual Civil – Volume I*. 37ª ed. Rio de Janeiro: Forense, 2001.

¹⁷ Rudolf Von Lhering. *A Luta Pelo Direito*. pg. 1

A REGULAMENTAÇÃO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO E A FLEXIBILIZAÇÃO DAS NORMAS TRABALHISTAS

Ana Karolina Soares Cavalcanti (*)

A regulamentação das relações de trabalho é fruto de lutas árduas que resultaram em relevantes conquistas, essenciais à dignidade dos trabalhadores.

O trabalho sempre existiu, contudo, de início, as relações de trabalho se apresentavam apenas sob formas primitivas, não eram disciplinadas. A escravidão perdurou durante séculos, nas mais importantes civilizações do mundo, a exemplo de Roma e Atenas. Seguiu-se, então, a servidão, que Olea (1984, apud PINTO, 2000, p.73) denomina de “forma atenuada de escravidão”, na qual o servo presta serviço ao senhor feudal em troca de proteção e do uso da terra. As corporações de ofício representam outra forma primitiva de organização do trabalho, na qual existia uma hierarquia funcional onde os mestres ensinavam o artesanato aos aprendizes.

O Direito do Trabalho, entretanto, apenas teve início com o advento da Revolução Industrial, que culminou na necessidade de se disciplinar as relações de trabalho. A introdução da máquina no processo produtivo teve duas conseqüências importantes. A primeira delas foi o surgimento do capitalismo selvagem, resultante da produção em larga escala que gerava lucros exorbitantes para os detentores dos meios de produção. A segunda foi a concentração dos trabalhadores nas fábricas, que originou a força coletiva dos trabalhadores. Os trabalhadores, que no início viviam dispersos em núcleos artesanais, agora estavam aglutinados nas fábricas e despertavam uma consciência coletiva em relação à exploração e às péssimas condições de trabalho as quais eram submetidos. Como resposta, passaram a se estruturar como classe e a criar instrumentos de autodefesa, a exemplo da greve. Essas duas conseqüências tornam oportuna a afirmação de Rodrigues Pinto (2000, p.24) de que “o Direito do Trabalho é fruto da inteiração do fato econômico com a questão social”.

Além da ação organizada dos trabalhadores em movimentos sindicais, o Direito do Trabalho nasce também da intervenção do Estado nas relações de trabalho, como forma de solucionar os conflitos e pacificar a luta de classes. Ademais, o movimento comunista, que vivia seu apogeu, também contribuiu para a regulamentação das relações de trabalho, pois pregava o coletivismo dos meios de produção.

(*) Ana Karolina Soares Cavalcanti é aluna do curso de Direito do Centro Universitário de João Pessoa - UNIPÊ (PB).

Trabalho classificado em 3º lugar no II ENCONTRO ACADÊMICO TRABALHISTA – ENAT, realizado pela ESMAT/PB em maio de 2002

Nota-se, então, que “a necessidade de proteção ao trabalhador com vistas a se alcançar justiça social vem sendo defendida ao longo da história: desde Robert Owen, autor de *New View of Society*”(1812), que implantou reformas sociais em sua própria fábrica; passando pela *Primeira Internacional Socialista* (1864) em que atuaram Marx e Engels; pela *Encíclica Rerum Novarum* (1891) do Papa Leão XIII; até a criação da Organização Internacional do Trabalho (OIT), constituída em 1919 pelo Tratado de Versalhes” (GÓIS, 2000).

Nos principais países do mundo, o Direito Positivo do Trabalho surgiu dos movimentos ascendentes, de base, caracterizados pela luta de classes, pela forte representatividade e pela presença de indústrias arregimentadoras de grandes massas. Contudo, no Brasil, os responsáveis pela regulamentação juslaboralista, foram os movimentos de elite política e econômica, caracterizados pela inexistência de luta de classes, de associações e de atividade econômica que exija grandes massas.

Para Romita, o intervencionismo estatal é o modelo de regulação das relações de trabalho adotado no Brasil, e isto se deve à formação histórica e política do povo brasileiro. A legislação trabalhista e a organização sindical brasileira surgiram em plena fase de ditadura e de autoritarismo corporativista. O Estado julgava que as relações coletivas de trabalho deviam ser reprimidas, pois eram manifestações da luta de classes, e, temia que as repercussões dessa luta pudessem afetar a sociedade. Além disso, desempenhava o papel de mediador dos antagonismos sociais, ao passo que tutelava os interesses das classes dominantes, e, com esse fim, regulou minuciosamente as condições de trabalho, para tornar desnecessária a ação sindical, e induzir os interessados a buscar no Estado a solução para os seus conflitos.

Como forma de submeter a classe trabalhista ao comando estatal, é promulgada, no Brasil, ampla legislação trabalhista, na qual cabe destacar algumas características como a hetero-regulação das condições de trabalho, o sindicato único sujeito à lei e ao Estado, a contribuição sindical, a proibição da greve e a competência normativa dos tribunais trabalhistas. Isso demonstra que o Direito do Trabalho brasileiro resultou da imposição dos legisladores que o usaram como forma de suprimir a autonomia coletiva dos trabalhadores e, por conseguinte, a democracia.

A Consolidação das Leis Trabalhistas nasce amparada pela Carta Constitucional de 1937, que tem forte inspiração na Carta Del Lavoro italiana de 1927 e reflete as idéias do regime autoritarista e corporativista, no qual o Estado dispõe de tudo o que diz respeito ao social. Para Romita (1999, p.74), a principal intenção do Estado corporativo, era de agir como moderador e regulador, colocando-se acima das classes sociais, a fim de restabelecer o equilíbrio e coibir qualquer manifestação de luta entre elas.

No Brasil, apesar da posterior mudança no contexto político, a legislação corporativa não apenas resistiu, como influenciou a Constituição de 1988, que apesar de ter demonstrado passos importantes na regulação democrática das relações de trabalho, conservou traços nitidamente incompatíveis com o regime democrático: o paternalismo e o

protecionismo. Ambos indicam uma política social autoritária, mas, que simula condescendência através da concessão de benefícios, a fim de submeter o indivíduo à vontade do Estado. O trabalhador brasileiro, mesmo após a promulgação da Carta de 1988, em pleno Estado Democrático de Direito, ainda se encontra em situação de minoridade social, é protegido pelo Direito do Trabalho, que sufoca suas manifestações reivindicatórias. O Estado Democrático de Direito, apregoado na Carta Magna vigente, requer a prática da democracia, afastando de uma vez a influência dos regimes autoritaristas e corporativistas, bem como a mentalidade paternalista e protecionista, das relações de trabalho.

Ademais, conforme elucida Romita, a Carta Constituinte de 1988 é rígida, regulamentarista e cheia de minúcias, o que dificulta a sua adaptação às transformações políticas, sociais e econômicas. Atualmente, o Direito do Trabalho no Brasil, e a forma como ele tem sido estudado, encontram-se inertes face às mudanças verificadas por uma nova realidade social, o que evidencia uma forte influência do positivismo no sistema jurídico brasileiro. Segundo Paiva (2000), “esse modelo de Direito do Trabalho, assegurando um acréscimo de tutela dos trabalhadores, tem sido acusado de constituir fator de rigidez do mercado de emprego e da alta do custo de trabalho, e, nessa medida, de contribuir para o decréscimo dos níveis de emprego e conseqüente estímulo ao desemprego”.

“O Direito precisa ser encontrado no meio social, de maneira a garantir a menor distância possível entre a norma jurídica e a realidade” (GÓIS, PAIVA & SARDEGNA, 2000). A realidade atual nos mostra alterações no mercado de trabalho, aumento no nível de desemprego, desequilíbrio da economia, crescimento do mercado informal de trabalho, globalização e revolução tecnológica. Em face desta realidade, surge a discussão sobre a necessidade de flexibilização das normas trabalhistas, como forma de controle sobre o desemprego.

O principal objetivo da flexibilização nas relações de trabalho seria o de evitar a supressão das empresas, que resultaria no aumento das taxas de desemprego e no agravamento das condições socioeconômicas (CARVALHO, 2000).

Martins (2000, p.45) entende que a flexibilização das normas do Direito do Trabalho visa assegurar um conjunto de regras mínimas ao trabalhador e, em contrapartida, a sobrevivência da empresa, por meio da modificação de comandos legais, procurando outorgar aos trabalhadores certos direitos mínimos e ao empregador a possibilidade de adaptação de seu negócio, mormente em épocas de crise econômica.

A Constituição Brasileira de 1988 estabelece os três casos em que se pode suprimir direitos trabalhistas, a saber: o art. 7º, VI, que prevê redução do salário; o art. 7º, XII, que trata da redução da jornada de oito horas diárias de trabalho e o art. 7º, XIV, que prevê a redução da jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento. Nestes casos, cabe às partes envolvidas estabelecer as normas que passarão a reger suas relações de trabalho.

Através da flexibilização, o ajuste das condições de trabalho teria que acontecer mediante instrumentos de autoregulação, com o ajuste dos próprios interessados. Ou seja, apregoa-se a prevalência da negociação coletiva sobre a lei, a primazia do negociado sobre

o legislado. Almir Pazzianotto salientou que “as partes conhecem melhor e mais de perto as realidades que administram. (...) Sabem, melhor do que ninguém, o que lhes interessa. Não havendo afronta direta à lei, a direitos de que o trabalhador não pode abrir mão, nos sentimos obrigados a valorizar a negociação”.

É preciso que se crie, no Brasil, mecanismos que estimulem a negociação coletiva. A tutela do trabalhador não deve ser exercida apenas pela legislação, ao contrário, deve prevalecer a vertente negocial, em que a proteção da parte hipossuficiente é feita mediante acordos dirigidos pelos sindicatos. Para que isso ocorra de maneira satisfatória, é imperativo que os sindicatos ganhem força. Embora a Carta de 88 tenha vedado a interferência do Poder Público na organização sindical ao proclamar a liberdade de associação, a unicidade e a contribuição sindical ainda se mantêm, demonstrando a presença de intervenção governamental.

A influencia do corporativismo na Constituição brasileira se mostra também no âmbito da organização sindical, através da idéia da unicidade sindical. Para Batalha (1999, p.86), a idéia de unicidade sindical é inerente ao totalitarismo. O Governo elabora um quadro definindo cada categoria profissional, que só pode ter um sindicato em cada base territorial. Dessa forma, o sindicato é mais facilmente manejado para fins políticos.

Faz-se necessária uma transformação no Direito Trabalhista na qual a unicidade seria substituída pelo pluralismo sindical, de modo a se consagrar o princípio da liberdade sindical. Sem pluralismo sindical não há liberdade sindical, e isso enfraquece os sindicatos, que ficam expostos à intervenção estatal. A regulamentação das relações de trabalho através de acordo ou convenção coletiva deve ocorrer frente a uma organização sindical forte, que não sofre interferências do Estado.

Ademais, é necessário um refreamento no sentido de se garantir aos trabalhadores direitos fundamentais previstos na Constituição. Deve-se manter certas garantias constitucionais, a fim de que os trabalhadores não sofram a supressão de seus direitos fundamentais. Isso requer uma interferência mínima do Estado, de maneira a haver “sempre um padrão normativo mínimo fixado pelo Estado, do qual as partes não podem dispor, pois se tratam, neste caso, de normas imperativas” (COSTA, 2000).

O princípio das garantias mínimas do trabalhador é respeitado no mundo inteiro e o Brasil não deve ser a exceção. Segundo Carvalho (2000), “essas garantias são impostergáveis como vantagens fundamentais. O Direito do Trabalho é formado por preceitos de ordem pública ou de caráter imperativo onde prevalece o amparo ao trabalhador como ser humano. É a efetiva justiça social”.

A regulamentação das relações de trabalho, que durante muito tempo prevaleceu como função unicamente do Estado, precisa ser revista. A intervenção estatal sufoca as manifestações dos trabalhadores e torna a legislação rígida e incompatível com a realidade. O Direito Trabalhista deve se adaptar à nova realidade, na qual o desemprego crescente é o fator mais alarmante. Urge que a regulamentação das normas do trabalho ocorra de forma a satisfazer as necessidades atuais. A prevalência do negociado, de fato, é, atualmente, a forma mais adequada de se ajustar as relações de trabalho. No entanto, a presença mínima do Estado é fundamental para a garantia dos direitos fundamentais dos trabalhadores, sem os quais, todo o Direito do Trabalho seria inútil.

Referências bibliográficas

BATALHA, Wilson de Souza Campos. *O Futuro do Sindicalismo Brasileiro*. In: NASCIMENTO, Amauri Mascaro (cord.). *A Tradição do Direito do Trabalho no Brasil*. São Paulo: LTr, 1999.

CARVALHO, Luiz Henrique Sousa de. *A flexibilização das relações de trabalho no Brasil em um cenário de globalização econômica*. In: Jus Navigandi, n. 48. [Internet] <http://www1.jus.com.br/doutrina/texto.asp?id=1147> [Capturado 04.Abr.2002].

COSTA, Marcelo Freire Sampaio. *A teoria do Direito do Trabalho mínimo*. In: Jus Navigandi, n. 49. [Internet] <http://www1.jus.com.br/doutrina/texto.asp?id=1142> [Capturado 04.Abr.2002].

GÓIS, Anelmo César Lins de. *A flexibilização das normas trabalhistas frente à globalização*. In: Jus Navigandi, n. 45. [Internet] <http://www1.jus.com.br/doutrina/texto.asp?id=1145> [Capturado 04.Abr.2002].

GÓIS, Anelmo César Lins de, SARDEGNA, Miguel Angel, e PAIVA, Mário Antônio Lobato de. *O novo Direito do Trabalho*. In: Jus Navigandi, n. 49. [Internet] <http://www1.jus.com.br/doutrina/texto.asp?id=1222> [Capturado 04.Abr.2002].

MARTINS, Sérgio Pinto. *Flexibilização das Condições de Trabalho*. 1ª ed., São Paulo: Atlas, 2000.

PAIVA, Mário Antônio Lobato de. *Flexibilização e desemprego*. In: Jus Navigandi, n. 24. [Internet] <http://www1.jus.com.br/doutrina/texto.asp?id=1169> [Capturado 04.Abr.2002].

PINTO, José Augusto Rodrigues. *Curso de Direito Individual do Trabalho: Noções Fundamentais de Direito do Trabalho, Sujeitos e Institutos do Direito Individual*. 4ª ed. São Paulo: LTr, 2000.

ROMITA, Arion Sayão. *O Direito Coletivo antes e depois da Constituição de 1988*. In: NASCIMENTO, Amauri Mascaro (cord.). *A Tradição do Direito do Trabalho no Brasil*. São Paulo: LTr, 1999.

REGIME DE PRECATÓRIOS E SUA DISPENSA: DEFINIÇÃO DE QUANTIA DE PEQUENO VALOR PERANTE A JUSTIÇA DO TRABALHO

Marcelo Teixeira Corrêa de Oliveira (*)

I - Introdução

Sabe-se que a Fazenda Pública, em todos os seus níveis, quando executada, não se sujeita ao procedimento de execução comum, previsto para as demais pessoas físicas e jurídicas. Os bens públicos são impenhoráveis e inalienáveis, exceção feita, neste último caso, à alienação mediante prévia desafetação do bem, segundo os comandos legais aplicáveis à espécie.

Neste contexto é que se insere, no ordenamento jurídico pátrio, o regime de precatórios, como sistema necessário para que Fazenda Pública venha a adimplir seus débitos oriundos de decisões judiciais. Se, por um lado, o regime de precatórios pode parecer, em certas situações, desumano frente aos credores, por outro, é um mecanismo necessário, porquanto garante o atendimento aos princípios orçamentários que regem a despesa pública, bem como assegura um tratamento igualitário a todos os credores, sem quaisquer distinções por motivos pessoais, políticos, filosóficos, religiosos etc. O sistema de precatórios funciona, portanto, como garantia verdadeiramente recíproca, tanto do Estado, como do particular.

Ainda assim, questões de ordem social determinaram adaptações neste modo executório. A prática comprovou que, em inumeráveis vezes, os entes públicos abusavam de seus privilégios processuais. Denotou-se, igualmente, que os custos relacionados à prolongação das demandas, em face dos prazos dilatados para a efetiva saciedade do comando jurisdicional, superavam, em alguns casos, o próprio valor do crédito exequendo. Imperava o contra-senso de se impor um sacrifício desmedido ao credor, como também ao erário.

Por estas razões, a Constituição Federal vem sofrendo, paulatinamente, modificações inerentes ao regime de precatórios. Presentemente, há amparo constitucional e infraconstitucional que excepciona determinados créditos da observância de tal sistemática.

(*) Marcelo Teixeira Corrêa de Oliveira é servidor do TRT da 13ª Região, Chefe do Setor de Execução da Vara do Trabalho de Mamanguape/PB, Concluinte do Curso de Direito pela UFPB e Pós-Graduando em Direito Processual Civil pela Universidade Potiguar.

A possibilidade de se executar a Fazenda Pública sem necessidade de expedição de precatório, mormente perante a Justiça do Trabalho, percorreu um longo e tortuoso caminho a partir da edição da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, até chegar à atualidade, com o advento da Emenda Constitucional nº 37. Esta EC, como se verá oportunamente, possui imperfeição redacional, que poderá suscitar mais divergências doutrinárias e jurisprudenciais.

Necessária se faz, portanto, uma remontagem histórico-legislativa sobre o tema.

II - Lei nº 8.213/91 e suas alterações (Leis nº 9.032/95 e 10.099/00) à luz das EC nº 20 e 30

A Constituição Federal de 1988, em sua redação original, ao dispor sobre a questão dos precatórios, no seu art. 100, não admitia qualquer exceção no concernente à abrangência do modo de execução contra a Fazenda Pública, seja esta Federal, Estadual ou Municipal. Excepcionava, apenas, os créditos de natureza alimentícia da observância da ordem de apresentação dos respectivos precatórios. Assim sendo, tais créditos, conquanto também estivessem jungidos ao rigoroso procedimento de expedição de precatórios, não se submetiam - como ainda não se submetem - à ordem cronológica de apresentação dos mesmos.

A despeito disto, durante a vigência do texto constitucional supramencionado, houve a edição da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991 (Lei de Planos de Benefícios da Previdência Social), atualizada pela Lei nº 9.032, de 28 de abril de 1995, que, em seu artigo 128, estabeleceu a dispensa de precatório para determinado valor de débito da Fazenda Pública, *in verbis*:

"Art. 128. As demandas judiciais que tiverem por objeto as questões reguladas nesta Lei e cujo valor da execução, por autor, não for superior a R\$ 4.988,57 (quatro mil, novecentos e oitenta e oito reais e cinquenta e sete centavos), serão isentas de pagamento de custas e liquidadas imediatamente, não se lhes aplicando o disposto nos arts. 730 e 731 do Código de Processo Civil." (Grifou-se)

No entanto, o Supremo Tribunal Federal, em controle concentrado de constitucionalidade, analisando o mérito da Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADIn) nº 1.252-5/DF assim decidiu:

"EMENTA: AÇÃO DIRETA DE INCONSTITUCIONALIDADE - DÉBITO JUDICIAL - DISPENSA DE PRECATÓRIO TENDO EM CONSIDERAÇÃO O VALOR DA CONDENAÇÃO - ART. 128 DA LEI Nº 8.213/91 - INCONSTITUCIONALIDADE PARCIAL DA NORMA REFERENTE AO DISPOSTO NO ART. 100 DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL - RESOLUÇÃO Nº. 05 DO CONSELHO NACIONAL DE PREVIDÊNCIA SOCIAL - ART. 5º. - NÃO CONHECIMENTO.

1. O preceito insito no art. 100 da Constituição Federal proíbe a designação de casos ou pessoas nas dotações orçamentárias e nos créditos adicionais, tendo em vista a observação da preferência. Por isso, a dispensa de precatório, considerando-se o valor do débito, distancia-se do tratamento uniforme que a Constituição Federal objetivou conferir à satisfação dos débitos da Fazenda.

1.1 Inconstitucionalidade da expressão contida no art. 128 da Lei Nº 8.213/91: "...e liquidadas imediatamente não se lhes aplicando o disposto nos arts. 730 e 731 do Código de Processo Civil." (Grifou-se)

Deste modo, o Excelso Pretório concluiu que, frente aos termos constitucionais então vigentes, não havia possibilidade de exceção ao regime de precatórios, restringindo-se o privilégio concedido aos créditos de natureza alimentícia tão-somente a uma prioridade ou preferência no pagamento, em relação aos de natureza diversa.

Ocorre que, com a Emenda Constitucional nº 20, de 15 de dezembro de 1998, acresceu-se o § 3º ao art. 100 da CF, o qual adquiriu nova redação com a Emenda Constitucional nº 30, de 13 de setembro de 2000, como segue:

"§ 3º. O disposto no caput deste artigo, relativamente à expedição de precatórios, não se aplica aos pagamentos de obrigações definidas em lei como de pequeno valor que a Fazenda Federal, Estadual, Distrital ou Municipal deva fazer em virtude de sentença judicial transitada em julgado." (Grifou-se)

A EC nº 30 também acrescentou o § 4º ao art. 100 da CF, parágrafo este renumerado para § 5º pela EC nº 37, de 12 de junho de 2002, nestes termos:

"§ 5º A lei poderá fixar valores distintos para o fim previsto no § 3º deste artigo, segundo as diferentes capacidades das entidades de direito público." (Grifou-se)

Em face destas alterações constitucionais, alguns juristas passaram a defender a tese de que o § 3º do art. 100 da CF provocou o ressurgimento, no ordenamento jurídico, da norma contida no art. 128, da Lei nº 8.213/91, em sua integralidade, posto que a inconstitucionalidade que a maculava desapareceu, ante a nova redação constitucional.

Alegavam os defensores deste posicionamento que, em verdade, a norma declarada inconstitucional pela ADIn nº 1252-5 não afastara do mundo jurídico o preceito combatido. Aduziam que o provimento de uma ação direta de inconstitucionalidade teria apenas o condão de suspender a eficácia da norma jurídica, sendo que sua revogação dependeria de ato do Senado Federal, consoante art. 52, X, da CF. Desta maneira, a superveniência de emenda constitucional, que viesse a tornar compatível a lei objetada ao novel paradigma da Carta Magna, provocaria repriminção daquele comando cuja desarmonia com a Constituição já havia sido declarada.

Com a devida vênia, não merecem acolhida tais argumentos.

Como bem pondera **ALEXANDRE DE MORAES** (*In Direito Constitucional*, 11ª ed. São Paulo: Atlas, 2002. pp. 586/629), há de se registrar a distinção entre as diferentes formas de controle constitucional judicial repressivo, pois os efeitos da declaração de inconstitucionalidade variam em função daquela.

Primeiramente, há o controle difuso ou aberto - realizável por todo e qualquer juiz ou tribunal, diante de um caso concreto – por meio do qual pode ser declarada, incidentalmente, a inconstitucionalidade de lei ou ato normativo.

Existe, ainda, o controle concentrado ou por via de ação direta. Através deste, procura-se obter declaração de inconstitucionalidade, em tese, de lei ou ato normativo, independentemente da existência de um caso concreto, sendo seu processamento e julgamento da competência originária do STF.

No primeiro, em havendo declaração de inconstitucionalidade por maioria absoluta dos membros do STF (art. 97 da CF), todos os efeitos emanados do ato inconstitucional, desde seu nascedouro, são considerados nulos, destituídos, portanto, de qualquer carga de eficácia. Contudo, este efeito retroativo (*ex tunc*) somente encontra aplicabilidade para as partes no processo em que houve a citada declaração. Nestes casos, a própria Constituição permite ao Senado Federal, se assim julgar conveniente, mediante resolução (art. 52, X, da CF), ampliar, para toda a sociedade, os efeitos da declaração incidental de inconstitucionalidade. Diga-se, porém, que o efeito *erga omnes* atribuído à decisão definitiva do STF somente vigorará a partir da data da publicação da resolução senatorial (efeito *ex nunc*).

Já no controle concentrado, a declaração terá efeitos *ex tunc* e *erga omnes*. Desta forma, a decisão do STF traz, como consectário natural, a expurgação da lei ou ato normativo impugnado do âmbito jurídico vigente, como arremata o **MINISTRO MOREIRA ALVES**, citado pelo mestre constitucionalista **ALEXANDRE DE MORAES** (ob. citada, p. 625):

“(...) entre nós, como se adota o sistema misto de controle judiciário de inconstitucionalidade, se esta for declarada, no caso concreto, pelo Supremo Tribunal Federal, sua eficácia se limita às partes da lide, podendo o Senado Federal apenas suspender a execução, no todo ou em parte, de lei declarada inconstitucional por decisão definitiva do Supremo Tribunal Federal (art. 52, X, da Constituição). Já, em se tratando de declaração de inconstitucionalidade de lei ou ato normativo por meio de ação direta de inconstitucionalidade, a eficácia dessa decisão é ‘erga omnes’ e ocorre, refletindo-se sobre o passado, com o trânsito em julgado do aresto desta Corte (...)”

Deduz-se, daí, que a decisão provinda da ADIn nº 1.252-5, por se tratar de controle concentrado, afastou do mundo jurídico, em definitivo, os termos declarados inconstitucionais, insertos no art. 128 da Lei nº 8.213/91. Não se pode conceber, portanto, a possibilidade de revigoreamento ou repristinação do texto cuja inconstitucionalidade se declarara. Neste sentido já decidiu o STF (*RE 287297 – 1ª T. – Rel. Min. Ilmar Galvão – DJU 04.05.2001 – p. 00040*).

Feitas estas ponderações, cumpre destacar que, através da Lei nº 10.099, de 19 de dezembro de 2000, o art. 128 da Lei nº 8.213/1991 adquiriu nova redação, nos seguintes termos:

“LEI Nº 10.099, DE 19 DE DEZEMBRO DE 2000

Altera a Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, regulamentando o disposto no § 3º do artigo 100 da Constituição Federal, definindo obrigações de pequeno valor para a Previdência Social.

O Presidente da República

Faço saber que o Congresso Nacional decreta e eu sanciono a seguinte

Lei:

Art. 1º O artigo 128 da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, alterado pela Lei nº 9.032, de 28 de abril de 1995, passa a vigorar com a seguinte redação:

"Art. 128. As demandas judiciais que tiverem por objeto o reajuste ou a concessão de benefícios regulados nesta Lei cujos valores de execução não forem superiores a R\$ 5.180,25 (cinco mil, cento e oitenta reais e vinte e cinco centavos) por autor poderão, por opção de cada um dos exeqüentes, ser quitadas no prazo de até sessenta dias após a intimação do trânsito em julgado da decisão, sem necessidade da expedição de precatório." (Grifou-se)

Ora, a Emenda Constitucional nº 20, aperfeiçoada pela EC nº 30, abriu a possibilidade de executar-se a Fazenda Pública sem necessidade de expedição de precatório, desde que se tratasse de quantia de pequeno valor. Neste norte, a Lei nº 10.099/2000, modificando a antiga redação do art. 128 da Lei nº 8.213/1991, nada mais fez que do que fixar o parâmetro legal de "quantia de pequeno valor" para efeitos previdenciários, regulamentando, portanto, o § 3º do art. 100 da CF. Cessaram aí os questionamentos acerca da constitucionalidade da norma em foco, eis que a mesma surgiu após a EC permissiva da dispensa de precatório.

Restou a perquirição acerca de sua aplicabilidade perante a Justiça do Trabalho.

Por um lado, foi-se construindo um entendimento no sentido de se aplicar o dispositivo em estudo, relativamente às condenações impostas pelos órgãos da Justiça do Trabalho contra a Fazenda Pública, em todos os seus níveis. Para tanto, lançar-se-ia mão do art. 8º da CLT, sendo cabível a analogia da Lei nº 10.099 – de cunho exclusivamente previdenciário -, de modo a tomar-lhe emprestada a definição legal de "quantia de pequeno valor", aplicando-se semelhante limite às ações trabalhistas em tramitação contra as Fazendas Públicas Federal, Estadual, Distrital e Municipal.

Sustentava-se que, tanto os créditos trabalhistas, quanto os resultantes de demandas judiciais que tivessem por objeto o reajuste ou a concessão de benefícios previdenciários, teriam idêntica natureza de caráter alimentício, por expressa determinação constitucional (art. 100, § 1º-A); além do que, tanto uns quanto outros teriam como credores os mesmos atores sociais: os trabalhadores.

Não obstante se admitam dignos de encômio os fundamentos acima explanados, não devem os mesmos prosperar.

Antes de tudo, tenha-se em mente que, em face da hierarquia das normas, as que se encontram em plano inferior deverão ser balizadas em perfeita simetria às que lhe são superiores. No ápice da pirâmide, encontram-se os preceitos constitucionais, devendo o hermeneuta interpretar a norma em conformidade com aqueles.

Assim sendo, através da EC nº 30 - que acrescentou o § 4º ao art. 100 da CF, renumerado para § 5º pela EC nº 37 -, deferiu-se ao Poder Legislativo o arbítrio de estabelecer valores distintos para o conceito de "quantia de pequeno valor", de acordo com a capacidade econômica das entidades de direito público, se assim entendesse conveniente.

O Congresso Nacional deu um passo nesta direção com a aprovação da Lei nº 10.099, de 19 de dezembro de 2000. Não é por mero acaso que consta na ementa da

multicitada lei que a mesma está “(...) regulamentando o disposto no § 3º do artigo 100 da Constituição Federal, definindo obrigações de pequeno valor para a Previdência Social (...)”. Como conseqüência, não é difícil se concluir que o legislador, utilizando-se da prerrogativa concedida pelo § 5º do art. 100 da CF, delimitou a abrangência da norma, especificamente, aos créditos previdenciários. Interpretação em contrário descairia na admissão de que a lei possui palavras inúteis, o que seria inaceitável.

A única analogia que se afiguraria juridicamente plausível quanto à Lei nº 10.099/00, é a de que o valor considerado de pequena monta para o INSS também o seria em relação à União, por ser aquele uma autarquia federal instituída por esta. No tocante aos Estados, Distrito Federal e Municípios, tal analogia seria, no mínimo, estranha, pois, nestes casos, é necessária a atuação do poder legislativo, para suprir a lacuna na regulamentação do dispositivo constitucional (art. 100, § 5º, da CF).

III - LEI Nº 9.957/00 (RITO SUMARÍSSIMO)

Também houve controvérsias quando da publicação da Lei nº 9.957, de 12 de janeiro de 2000. Alegou-se que o valor de 40 (quarenta) salários-mínimos, fixado como limite máximo para o procedimento sumaríssimo na Justiça do Trabalho, poderia ser utilizado, analogicamente, como parâmetro de regulamentação do § 3º do art. 100 da CF, perante a Justiça Especializada. Adotando tal posicionamento, assim acordaram os juízes do TRT da 3ª Região (MG):

“113939 – EXECUÇÃO DE PEQUENO VALOR CONTRA ENTIDADE PÚBLICA – DISPENSA DE PRECATÓRIO – A definição de causa de pequeno valor, dada pela Lei nº 9.957/00, que instituiu o procedimento sumaríssimo na Justiça do Trabalho, pode ser aplicada por analogia, para efeito de dispensa de expedição de precatório autorizada pelo § 3º do art. 100 da Constituição Federal. (TRT 3ª R. – AP 5.158/00 – (RO 22.646/98) – 4ª T. – Rel. Juiz Luiz Otávio Linhares Renault – DJMG 08.12.2000 – p. 10)”

Todavia, tal ponto de vista não há de ser aceito.

Ora, o valor de 40 (quarenta) salários-mínimos constante na lei não visa a servir de parâmetro para efeitos de execução, somente socorrendo a fase de conhecimento, imprimindo-lhe um rito peculiar em função do valor da causa. Tanto é assim que muitos juristas, à época em que sobreveio o procedimento sumaríssimo, criticaram duramente a lei que o instituíra, justamente porque não se promoveu qualquer alteração na fase executória, desvirtuando, em parte, a tão propalada celeridade processual.

Inegável é, portanto, o caráter meramente processual cognitivo da Lei nº 9.957/00, visto que a mesma teve por escopo apenas introduzir uma nova modalidade de procedimento na Justiça do Trabalho, contrapondo-se à natureza de direito material de “quantia de pequeno valor”. Por oportuno, reavive-se a lição de **ADA PELLEGRINI GRINOVER** (*In Teoria Geral do Processo*. 10ª ed. São Paulo: Malheiros, 1994. p. 275), que ensina “(...) O procedimento é, nesse quadro, apenas o meio extrínseco pelo qual se instaura, desenvolve-se e termina o processo (...)”, e continua afirmando que “(...) A

noção de procedimento é puramente formal, não passando de coordenação de atos que se sucedem (...)”.

Ponha-se, agora, uma pá de cal sobre o assunto: a Lei nº 9.957/00 expressamente excluiu a Administração Pública direta, autárquica e fundacional do seu regramento (parágrafo único do art. 852-A da CLT). Qualquer tentativa de se amoldarem as execuções contra a Fazenda Pública à lei em discussão configuraria uma ofensa explícita ao texto legal, quebrantando os princípios reitores da boa hermenêutica jurídica.

IV - LEI Nº 10.259/01 (JUIZADOS ESPECIAIS FEDERAIS)

Chega-se, neste ponto, à análise da Lei nº 10.259, de 12 de julho de 2001, que criou os Juizados Especiais Federais. Assim dispõem seus arts. 3º e 17:

“Art. 3º Compete ao Juizado Especial Federal Cível processar, conciliar e julgar causas de competência da Justiça Federal até o valor de sessenta salários mínimos, bem como executar as suas sentenças.

.....

Art. 17. Tratando-se de obrigação de pagar quantia certa, após o trânsito em julgado da decisão, o pagamento será efetuado no prazo de sessenta dias, contados da entrega da requisição, por ordem do Juiz, à autoridade citada para a causa, na agência mais próxima da Caixa Econômica Federal ou do Banco do Brasil, independentemente de precatório.

§ 1º Para os efeitos do § 3º do art. 100 da Constituição Federal, as obrigações ali definidas como de pequeno valor, a serem pagas independentemente de precatório, terão como limite o mesmo valor estabelecido nesta Lei para a competência do Juizado Especial Federal Cível (art. 3º, caput).

§ 2º Desatendida a requisição judicial, o Juiz determinará o seqüestro do numerário suficiente ao cumprimento da decisão.

§ 3º São vedados o fracionamento, repartição ou quebra do valor da execução, de modo que o pagamento se faça, em parte, na forma estabelecida no § 1º deste artigo, e, em parte, mediante expedição do precatório, e a expedição de precatório complementar ou suplementar do valor pago.

§ 4º Se o valor da execução ultrapassar o estabelecido no § 1º, o pagamento far-se-á, sempre, por meio do precatório, sendo facultado à parte exeqüente a renúncia ao crédito do valor excedente, para que possa optar pelo pagamento do saldo sem o precatório, da forma lá prevista.”

(Grifou-se)

Alguns doutrinadores entenderam que o valor de 60 (sessenta) salários-mínimos, estabelecido como limite legal para a dispensa de precatório, inserto na lei instituidora dos Juizados Especiais Federais, aplicar-se-ia apenas às condenações impostas por Juiz Federal à União e suas autarquias e fundações públicas.

No entanto, não é esta a exegese mais apropriada.

É verdade que o comando normativo constante do art. 17, § 1º, da Lei nº 10.259/01 pode, à primeira vista, parecer dirigir-se apenas à Justiça Federal, posto que visa a implementar os juizados especiais junto àquela. Não se olvide, porém, que a Justiça do Trabalho é um ramo especializado da Justiça Federal, integrando, pois, o Poder Judiciário da União. Sob este prisma, nada obsta à aplicação do dispositivo pelos órgãos judicantes na seara jus laborista.

Ademais, percebe-se que os termos da lei em comento são bastante abrangentes, assentando, em seu § 1º do art. 17, que “**Para os efeitos do § 3º do art. 100 da Constituição Federal, as obrigações ali definidas como de pequeno valor, a serem pagas independentemente de precatório, terão como limite o mesmo valor estabelecido nesta Lei,** para a competência do Juizado Especial Federal Cível (art. 3º, caput).”.

Salta aos olhos que, em momento algum, a lei cingiu seus efeitos às ações intentadas em face da União. Muito ao contrário, os efeitos por ela pretendidos revestiram-se de caráter de generalidade, abarcando, conseqüentemente, todos os entes públicos, seja no plano Federal, Estadual, Distrital ou Municipal. Tivesse havido o intento restritivo da aplicabilidade da norma às condenações impostas à União, o legislador o teria enunciado taxativamente, tal como o fez, por exemplo, na Lei nº 10.099/00, que definiu quantia de pequeno valor estritamente para efeitos previdenciários.

Apenas à guisa de prolepse, não se venha argumentar que o comando legal supracitado não estabeleceu critérios para cobrança de dívidas líquidas e certas contra todos os entes públicos, alegando-se a variabilidade da capacidade financeira de cada um deles.

É que a fixação de valores distintos para definição de obrigação de pequeno valor, em relação a cada entidade de direito público, visando à inexigibilidade de expedição de precatório, é uma opção do legislador. Daí o emprego da expressão “(...) *a lei poderá fixar valores distintos (...)*”, no § 5º do art. 100 da CF.

Ora, em tendo o legislador optado por fixar um valor único, aplicável a todos os entes federativos (art. 17, § 1º, da Lei nº 10.259/01), não é lícito ao Poder Judiciário tencionar substituir a vontade legislativa por sua própria.

Se assim ocorresse, haveria uma ingerência indevida de um Poder sobre o outro, o que descairia em flagrante afronta aos mais basilares axiomas constitucionais modernos, assentados por MONTESQUIEU (*In Do Espírito das Leis*. São Paulo: Martin Claret, 2002), consistentes na tripartição, independência e harmonia entre os Poderes, e seu conseqüente sistema de freios e contrapesos (*system of checks and balances*).

Diante da nova modalidade executória, aplicável a todos os entes públicos, a execução sofreu algumas modificações. De início processar-se-á da mesma forma como sempre se operou – o ente público será citado para embargar -, diferenciando-se ao após, em função do valor condenatório.

Abram-se parênteses para se aclarar que não existe mais celeuma em torno do prazo para o ente público embargar - se de 05 (cinco) dias (art. 884, caput, da CLT) ou de 10 (dez) dias (art. 730 do CPC). É que, em face ao disposto no art. 1º-B da Lei nº 9.494, de 10.09.1997, acrescentado pela Medida Provisória nº 2.180-35, de 24.08.2001, DOU

27.08.2001, em vigor conforme o art. 2º da EC nº 32/2001, tanto o prazo a que se refere o caput do art. 884 da CLT quanto o do art. 730 do CPC, passaram a ser de 30 (trinta) dias. Neste sentido, já decidiu o TRT da 3ª Região (AP 2.950/01 – RO 1.1012/99 – 2ª T. – Rel. Juiz Hegel de Brito Boson – DJMG 17.08.2001 – p. 11).

Voltando ao tema, transitada em julgado a decisão condenatória e liquidada a sentença, o ente público será citado para opor embargos e, em não os opondo, ou transitando em julgado a decisão sobre estes, abrir-se-ão dois caminhos possíveis para a efetivação do comando inserto no título executivo, a depender do montante devido ao credor.

Se a importância a ser paga for superior ao limite fixado para quantia de pequeno valor, então se procederá a execução mediante expedição de ofício requisitório dirigido ao Presidente do Tribunal, ao qual caberá processar a formação do precatório (art. 730 do CPC). Este é o primeiro modo executório estabelecido de acordo com o valor da condenação.

Já se o *quantum debeatur* se constituir em quantia de pequeno valor, ou se o exequente renunciar ao crédito do valor excedente àquela (§ 4º do art. 17 da Lei nº 10.259/01), a execução dar-se-á de forma atípica, mediante pagamento direto. Neste caso, a requisição para efetuação do pagamento será feita pelo próprio juízo da execução à Fazenda Pública, a qual terá 60 (sessenta) dias para cumprir a requisição e, em não a cumprindo, ser-lhe-ão seqüestradas as verbas necessárias à satisfação do crédito vindicado (*caput* e § 2º do art. 17 da Lei nº 10.259/01).

Sobreleve-se, por oportuno, que, tanto a competência para requisitar o pagamento direto, quanto para determinar o seqüestro de dinheiro público, na hipótese de desatendimento da requisição, é do juiz primígeno, não sendo necessária a solicitação de qualquer providência ao Presidente do Tribunal.

Saliente-se, contudo, que tal procedimento poderá carrear severas conseqüências à Fazenda Pública, podendo, até mesmo, inviabilizar sua atividade.

Suponha-se que inúmeras Varas do Trabalho de determinado Regional procedam à execução direta, por ordem dos respectivos magistrados de primeira instância, em desfavor de um ente público. Certamente, instalar-se-ia o caos nas contas públicas, uma vez que o somatório dos seqüestros poderia alcançar importância exorbitante, bem como dificilmente se respeitariam os limites globais de comprometimento financeiro do erário.

Ademais, muito embora a lei não o diga, é óbvio que deve haver uma ordenação cronológica dos débitos de pequena monta, estabelecida conforme a seqüência de apresentação das ordens de seqüestro. Tal mecanismo é necessário para que não se criem injustiças entre credores possuidores de direitos de idêntica natureza alimentícia, e sujeitos ao mesmo rito de execução.

Uma forma de se contornarem estas dificuldades seria o controle centralizado das determinações de seqüestro em um único órgão, qual seja: o Tribunal *ad quem*, por intermédio de seu Presidente. A este caberia expedir as ordens de seqüestro, atentando, sempre, à disponibilidade financeira do ente público.

Como se disse, a centralização seria uma solução para a problemática, mas não a ideal. Embora seja esta a forma mais segura, não há amparo legal para tanto. Ademais, haveria um retardo na satisfação do crédito acossado.

Outra alternativa - bem mais singela, porém, efetiva -, seria o tribunal prescrever, mediante provimento, as cláusulas que o Juiz da Vara deve, obrigatoriamente, fazer constar no mandado de seqüestro, de modo a se estabelecerem mecanismos de segurança, tanto da observância da ordem cronológica de apresentação das medidas de seqüestro, quanto da obediência à capacidade de desembolso do fisco.

Citam-se, exemplificadamente, as cláusulas insertas nos mandados de seqüestro expedidos na Vara do Trabalho de Mamanguape/PB, balizando critérios a serem observados pela instituição financeira depositária dos numerários do ente público, quando da efetivação da medida de força: o montante dos valores seqüestrados não poderá ser superior a 30% dos valores depositados; não serão objeto do seqüestro verbas de destinação específica, como no caso de repasses para a educação, saúde e outros; em havendo multiplicidade de seqüestros, será observada a ordem cronológica de apresentação dos mesmos; em havendo coincidência na data das determinações de seqüestro, devem ser quitados, primeiramente, os débitos menores.

Como se demonstrou, a competência deferida ao magistrado de primeiro grau para que ele próprio determine o seqüestro das quantias de pequeno valor, não pagas espontaneamente pelo tesouro público, é bastante salutar, eis que privilegia a celeridade processual. Entretanto, os diversos tribunais deverão, doravante, proceder aos ajustes necessários nos respectivos regimentos internos e provimentos, a fim de coaduná-los ao novel procedimento executório.

V – EMENDA CONSTITUCIONAL Nº 37, DE 12 DE JUNHO DE 2002

Alcança-se, neste instante, a apreciação da Emenda Constitucional nº 37, de 12 de junho de 2002, que acrescentou ao Ato das Disposições Constitucionais Transitórias novas regras referentes ao sistema de precatórios:

“Art. 87. Para efeito do que dispõem o § 3º do art. 100 da Constituição Federal e o art. 78 deste Ato das Disposições Constitucionais Transitórias serão considerados de pequeno valor, até que se dê a publicação oficial das respectivas leis definidoras pelos entes da Federação, observado o disposto no § 4º do art. 100 da Constituição Federal, os débitos ou obrigações consignados em precatório judiciário, que tenham valor igual ou inferior a:

I - quarenta salários-mínimos, perante a Fazenda dos Estados e do Distrito Federal;

II - trinta salários-mínimos, perante a Fazenda dos Municípios.

Parágrafo único. Se o valor da execução ultrapassar o estabelecido neste artigo, o pagamento far-se-á, sempre, por meio de precatório, sendo facultada à parte exeqüente a renúncia ao crédito do valor excedente, para que possa optar pelo pagamento do saldo sem o precatório, da forma prevista no § 3º do art. 100.” (Grifou-se)

A EC nº 37 suplantou, em definitivo, a refrega acerca da definição legal de “quantia de pequeno valor”.

Em se tratando de dívidas judiciais da União e suas autarquias e fundações, permanece o valor de 60 (sessenta) salários-mínimos, determinado no § 1º do art. 17 da Lei nº 10.259/01.

Já se os créditos forem em face da Fazenda Estadual ou Distrital, o limite legal para dispensa de precatório foi reduzido para 40 (quarenta) salários-mínimos.

Por fim, nas execuções promovidas contra os Municípios, a execução direta só ocorrerá nas causas cuja condenação seja de até 30 (trinta) salários-mínimos.

Diga-se que, em quaisquer dos casos, não é possível o fracionamento, repartição ou quebra do valor da execução para que o pagamento se faça, em parte, por pagamento direto, e o restante mediante expedição de precatório. O exequente poderá, no entanto, renunciar ao crédito excedente do limite legal de “quantia de pequeno valor” para que a execução se processe sem expedição de precatório (§ 4º do art. 100 da CF, c/c parágrafo único do art. 87 do ADCT, c/c §§ 3º e 4º do art. 17 da Lei nº 10.259/01).

VI – ANTINOMIA ENTRE O § 3º DO ART. 100 DA CF E A EMENDA CONSTITUCIONAL Nº 37

Como ponto de partida, clarifique-se que, nos dispositivos constitucionais, quando há referência unicamente ao termo “lei”, está-se a tratar, via de regra, de lei federal.

Estatui o § 3º do art. 100 da CF que a “(...) expedição de precatórios, não se aplica aos pagamentos de obrigações definidas **em lei** como de pequeno valor (...)”.

Porém, o art. 87 do ADCT, acrescentado pela EC nº 37, prega que “(...) serão considerados de pequeno valor, até que se dê a publicação oficial **das respectivas leis definidoras pelos entes da Federação** (...)”.

Da leitura dos excertos acima, sobressai uma aparente contradição entre os comandos normativos. Teria o art. 87 do ADCT, ao reportar-se à publicação das “**respectivas leis definidas pelos entes da Federação**”, pretendido elucidar que o sentido do termo “**lei**”, empregado no § 3º do art. 100 da CF, seria o de que cada ente público gozaria de autonomia para fixar, em relação a si próprio, o paradigma de “quantia de pequeno valor”?

Deve-se acreditar que não.

De plano, impende asseverar que os dispositivos reguladores da execução contra a Fazenda Pública - mormente no tocante à dispensa de precatório -, dizem respeito a matéria processual civil, cuja competência legislativa é privativa da União, nos termos do inciso I do art. 22 da CF. Logo, infere-se que cabe a União ditar limites a serem considerados como “quantia de pequeno valor”, para efeitos executórios, relativamente a todos os entes públicos.

E de outra forma não poderia ser. Em se concedendo a cada ente da Federação a liberdade para autodefinir o valor a ser considerado de pequena monta, muito

provavelmente algumas destas entidades iriam abusar deste direito, firmando valores absolutamente irrisórios como limites paradigmáticos.

Debite-se, portanto, a antinomia entre o § 3º do art. 100 da CF e o art. 87 do ADCT a uma mera imperfeição técnico-legislativa quando da redação da EC nº 37.

Por fim, esclareça-se que as normas concernentes à inexigibilidade de precatório, por serem de caráter eminentemente processual, têm aplicabilidade imediata.

Todavia, no atinente aos precatórios já expedidos, ainda que os valores requisitados se enquadrem como quantia de pequeno valor, nada há que se possa fazer, além de se aguardar o cumprimento dos mesmos. Isto sucede porque se está diante de um ato jurídico perfeito, cuja validade não pode ser prejudicada por lei superveniente (art. 5º, XXXVI, da CF). E não é só: descabida é a repetição do ato processual, porquanto a expedição do precatório fez operar a preclusão consumativa.

VII – CONCLUSÃO

De todo o exposto, extraem-se algumas ilações:

1) O regime de precatórios é um sistema necessário para que a Fazenda Pública venha a adimplir seus débitos decorrentes de decisões judiciais. No entanto, questões de ordem econômico-sociais pressionaram o legislador a excepcionar tal sistema, em relação a créditos de pequeno valor. Tais exceções foram introduzidas na Carta Magna pela EC nº 20, posteriormente aperfeiçoada pelas ECs nº 30 e 37.

2) O art. 128 da Lei nº 8.213/91 – que estabelecia exceção ao regime de precatórios antes mesmo do advento da EC nº 20 – teve alguns de seus termos declarados inconstitucionais neste tocante, mediante controle concentrado de constitucionalidade, realizado pelo STF.

Em conseqüência, as expressões declaradas inconstitucionais foram extirpadas do ordenamento jurídico, não se permitindo que emenda constitucional posterior venha a repristinar ou revigorar o texto cuja inconstitucionalidade já se declarara.

3) A Lei nº 10.099/00, por sua vez, modificou o art. 128 da Lei nº 8.213/91, excetuando certos créditos da observância do regime de precatórios, em função do valor condenatório. Como esta alteração da legislação ordinária ocorreu após as modificações constitucionais permissivas da dispensa da expedição de precatório (EC nº 20), restou superada a controvérsia acerca da constitucionalidade do dispositivo.

Entretanto, a Lei nº 10.099/00 fixou o parâmetro legal de “quantia de pequeno valor” apenas para efeitos de execução contra o INSS (§ 5º do art. 100 da CF c/c ementa da Lei nº 10.099/00), não cabendo a aplicação analógica daquele conceito legal aos créditos trabalhistas.

4) Também incabível a aplicação analógica do valor de 40 (quarenta) salários-mínimos - fixado pela Lei nº 9.957/00 como limite máximo para o procedimento sumaríssimo na seara jus laborista – para definir “quantia de pequeno valor” perante a Justiça Especializada.

A importância referida diz respeito ao valor da causa, e não ao da condenação. Além disso, o rito sumaríssimo socorre apenas a fase de conhecimento, não modificando os procedimentos executórios. Como se não bastassem os argumentos, a Lei nº 9.957/00 expressamente excluiu os entes públicos do seu regramento (parágrafo único do art. 852-A da CLT).

5) Já a Lei nº 10.259/01 (Lei dos Juizados Especiais Federais), em seus arts. 3º e 17, fixou o valor de 60 (sessenta) salários-mínimos para efeitos de regulamentação do § 3º do art. 100 da CF. Nada obsta à aplicação dos mencionados dispositivos perante a Justiça do Trabalho, por ser esta um ramo especializado da Justiça Federal, integrando, pois o Poder Judiciário da União.

Ademais, os termos da lei sob exame, definidores de “quantia de pequeno valor”, são bastante genéricos, abrangendo não só a União, como os demais entes públicos (Estados, Distrito Federal e Municípios).

6) No concernente ao rito processual de execução, transitada em julgado a decisão condenatória e liquidada a sentença, o ente público será citado para opor embargos, no prazo de 30 (trinta) dias (MP nº 2.180-358, em vigor conforme art. 2º da EC nº 32).

Em não sendo opostos embargos, ou transitando em julgado a decisão sobre estes, abrir-se-ão dois caminhos possíveis para a satisfação do crédito exequendo, a depender do valor da condenação.

Em se tratando de quantia superior ao limite fixado como de pequeno valor, o pagamento será feito mediante precatório (art. 730 do CPC).

Já se o *quantum debeatur* se constituir em quantia de pequeno valor, ou se o exequente renunciar ao crédito do valor excedente àquela (§ 4º do art. 17 da Lei nº 10.259/01), a execução dar-se-á de forma atípica, mediante pagamento direto. Neste caso, tanto a requisição para efetuação do pagamento, no prazo de 60 (sessenta) dias, quanto a determinação de seqüestro, em caso de desatendimento daquela, é da competência do próprio juízo da execução (*caput* e § 2º do art. 17 da Lei nº 10.259/01).

7) A competência deferida aos magistrados de primeira instância, para eles mesmos determinarem o pagamento direto e o seqüestro das quantias de pequeno valor, é bastante salutar, eis que privilegia a celeridade processual.

Porém, os diversos tribunais deverão prescrever critérios a serem seguidos pelos juízos primígenos, quando da efetivação da medida de força, para que se respeitem a ordem cronológica de apresentação dos mandados de seqüestro e os limites globais de comprometimento do erário.

8) A EC nº 37 reduziu o limite legal de “quantia de pequeno valor” para 40 (quarenta) salários-mínimos, em relação aos Estados e Distrito Federal; e para 30 (trinta) salários-mínimos, em face dos entes municipais. No pertinente à União, permaneceu o valor de 60 (sessenta) salários-mínimos (§ 1º do art. 17 da Lei nº 10.259/01).

9) O art. 87 do ADCT, acrescentado pela EC nº 37, possui imperfeição redacional, pois preceitua que cada ente federativo pode editar sua própria norma conceitual de “quantia de pequeno valor”.

No entanto, a competência legislativa para estabelecer o limite legal de “quantia de pequeno valor”, com vistas à determinação do rito processual executório, é privativa da União, por se tratar de norma eminentemente processual (art. 22, I, da CF).

Ademais, se fosse concedida a cada ente público a prerrogativa de estabelecer, em relação a si próprio, o valor a ser considerado de pequena monta, certamente algumas destas entidades iriam abusar deste direito, firmando valores absolutamente irrisórios como limites paradigmáticos.

10) Quanto aos precatórios já expedidos, ainda que seus créditos se enquadrem no conceito legal de “quantia de pequeno valor”, não caberá a execução direta, visto que se está diante de um ato jurídico perfeito, bem como a expedição do precatório fez operar a preclusão consumativa.

11) Finalizando o presente estudo, conclui-se que a execução contra as pessoas jurídicas de direito público vem passando por profundas modificações. A malha legislativa da viabilização da execução em face da Fazenda Pública, sem expedição de precatório, ainda está em sua fase embrionária. Contudo, os dispositivos ora existentes já se demonstram hábeis para que o Poder Judiciário - imbuído de sua primordial função pacificadora dos conflitos sociais - atue decisivamente para implementar a satisfatória prestação da tutela jurisdicional.

COMISSÕES DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA

Ricardo César Lima de Carvalho Sousa (*)

Os ventos da terceira onda do processo, defendida por Mauro Capelletti, começam a soprar no Processo do Trabalho, com o incremento da possibilidade de autocomposição individual extrajudicial através das Comissões de Conciliação Prévia, uma vez que a autocomposição coletiva já é por demais prestigiada no âmbito constitucional pátrio.

As Comissões de Conciliação Prévia foram instituídas pela Lei n.º 9.958/2000, objetivando desafogar a Justiça do Trabalho, através de uma das mais modernas formas de

composição dos litígios, a autocomposição, modo menos doloroso que a heterocomposição, causadora de insatisfações recíprocas.

Inicialmente, vislumbrou-se a obrigatoriedade de se submeterem as demandas trabalhistas às Comissões de Conciliação Prévia, como novo pressuposto processual ou condição da ação trabalhista, sendo essa a posição majoritária da doutrina e jurisprudência, ainda incipientes acerca do tema, talvez porque esse foi o objetivo do anteprojeto de lei original, o qual foi demasiadamente modificado pelo Congresso Nacional.

Entretanto, em face da redação final dada à lei fruto do referido anteprojeto, nova corrente se forma em sentido diverso, defendendo a facultatividade do ingresso com a demanda trabalhista junto à CCP, como pré-requisito para o acesso ao Judiciário Trabalhista.

Tal corrente está, primeiramente, fulcrada no argumento, segundo o qual, o art. 625-D da CLT aduz que "*Qualquer demanda de natureza trabalhista será submetida à Comissão...*" e não "TODA demanda", o que implica em facultatividade ou idéia de possibilidade e não de obrigatoriedade de submissão às comissões de conciliação prévia.

Por outro lado, se o artigo 625-D DA CLT tivesse estabelecido "toda demanda trabalhista" padeceria de vício de inconstitucionalidade, por dificultar o acesso à Justiça e ferir o princípio da inafastabilidade da jurisdição (art. 5º, XXXV, CF/88). Um dos únicos condicionantes neste sentido ocorre com a tentativa obrigatória de conciliação extrajudicial como condição para o ajuizamento de dissídios coletivos e na obrigatoriedade de esgotamento das vias da Justiça Desportiva para o ingresso em Juízo, mas ambas têm sede constitucional (arts. 114, §2º e 217, §2º), como expressão do princípio segundo o qual só texto constitucional pode prever exceções às disposições da *Lex mater*.

(*) Ricardo César Lima de Carvalho Sousa é Analista Judiciário e Diretor de Secretaria Substituto da 2ª Vara do Trabalho de Campina Grande.

Há outro vício de inconstitucionalidade se considerarmos a obrigatoriedade de tramitação pelas Comissões para àquelas demandas em que existam Comissões de Conciliação Prévia na localidade e a facultatividade para as que não existam. Haverá desigualdade em diversas situações iguais, o que é vedado pelo nosso ordenamento constitucional (art. 5º, CF). Por exemplo, empregados de uma mesma empresa, exercentes de uma mesma função, lotados em locais diversos, terão tratamentos distintos para ingresso no Judiciário, se na localidade de trabalho de um deles houver Comissão de Conciliação Prévia e na do outro não. Será exigida do primeiro a submissão prévia à CCP, enquanto o segundo poderá ingressar livremente no Judiciário. Na verdade é uma prática discriminatória para àqueles que tem situação semelhante, o que é por demais vedado por nosso ordenamento.

Saliente-se que as comissões de conciliação prévia são uma nova forma de solução dos conflitos, uma alternativa e, como tal, não necessariamente obrigatória. É “*uma fórmula diferida para a solução dos dissídios (acordo e título executivo extrajudicial), não um substitutivo de jurisdição (privatização da Justiça) ou mecanismo derogativo da competência constitucional que comete à Justiça do Trabalho, a competência, para conciliar os dissídios (CF, art. 114).*”¹⁸ Entender obrigatórias a submissão das demandas trabalhistas às Comissões é deixar manietado o trabalhador em seu direito de escolha em exigir ou não, de imediato, a integralidade de seus créditos.

Há casos, ainda, que a tentativa conciliação prévia é inútil, tais como: inquérito para apuração de falta grave, ação de consignação em pagamento, ação rescisória, ação declaratória, reconvenção, ação revisional, Mandado de Segurança e demais tutelas urgentes, ação de cumprimento, ação de prestação de contas, ação de depósito. Noutros, há impossibilidade de conciliação por indisponibilidade de bens como no caso da Massa Falida, da liquidação extrajudicial etc. Exigir-se a submissão à Comissão de Conciliação Prévia nesses casos seria desnecessário e em vão, tempo jogado fora ante a impossibilidade conciliatória.

Frise-se, não há qualquer cominação legal para demanda que não tramitar pela Comissão, cuja pena não pode ser presumida. A cominação de extinção do processo sem julgamento do mérito foi retirada do projeto de lei original¹⁹, o que demonstra a vontade do legislador em não impor sanção aos que não se submeterem às Comissões de Conciliação Prévia. Outrossim, como não há qualquer cominação ao empregado que protocolou demanda junto à comissão e faltou à sessão designada para a conciliação, recebendo a declaração de tentativa conciliatória frustrada normalmente, porque haveria para aquele que não protocolou a sua demanda na Comissão? Evidencie-se, ainda, que o art. 625-D, §3º da CLT admite um *motivo relevante* a ser apenas declarado, não comprovado, na petição inicial trabalhista ajuizada, como forma expressa a justificar a não submissão da demanda à Comissão. Não tendo a lei definido o que é motivo relevante, cabe-se considerar, inclusive, a simples falta de ânimo conciliatório por parte do reclamante como capaz de justificar o não “conhecimento” da Comissão de Conciliação Prévia, ou ainda, a busca pela prestação jurisdicional de forma mais célere.

Rechace-se que não é nova condição da ação ou pressuposto processual para as ações trabalhistas, porque não determinado expressamente na lei como tal, além de continuar existindo interesse de agir independentemente de passar pela comissão ou não. Mesmo sem submissão à comissão de conciliação, há uma pretensão válida para ser processada em Juízo. Há interesse de agir, legitimidade e possibilidade jurídica do pedido. Saliente-se que ao considerarmos como condição da ação ou pressuposto processual o Juízo deveria conhecer da matéria em qualquer instância, inclusive de ofício, atravancando ainda mais as decisões trabalhistas, pois o processo seria extinto sem julgamento de mérito e teria que retornar para a Comissão de Conciliação.

¹⁸ Acórdão do TRT da 6ª Turma da 2ª Região, Relator Juiz Rafael E. Pugliese Ribeiro. *In* Revista LTR n.º 65-03-346.

¹⁹ Conforme FRANCO FILHO (2000, p.175) e MARTINS (2000, p.36).

Não há prejuízo às partes ao não protocolar a demanda na Comissão de Conciliação Prévia, e como ilação, não há nulidade pois o processo trabalhista adotou o sistema da transcendência ou do prejuízo em matéria de nulidades, segundo o qual só se declararão as nulidades se houver prejuízo às partes (*pas de nullité sans grief*). Acresça-se que ausência de tentativa conciliatória extrajudicial é suprida pelas duas tentativas judiciais, já previstas em lei.

Como não há obrigatoriedade de instituição das comissões de conciliação prévia, conseqüentemente, não se pode torná-las condição da ação para o ingresso em juízo nos locais onde existam, pois as leis processuais trabalhistas têm âmbito nacional. Isso seria a instituição de diferentes procedimentos para casos idênticos, muitas vezes no âmbito de uma mesma Vara do Trabalho, dependendo da categoria e localidade de trabalho do empregado. Diferentemente do que ocorre com o direito material, o qual pode ser acrescido ou derogado por acordo ou convenção coletiva, para uma categoria em determinado local e tempo, conforme disposição constitucional.

Por outro lado, o Direito de ação é autônomo e abstrato, preexiste ao próprio direito material, como conseqüência, o interesse de agir também é abstrato. A vontade subjetiva dos indivíduos deve ser prestigiada, respeitando-se, inclusive, o direito subjetivo de tentar impor ao possível devedor a sua pretensão em sua integralidade, sem desejar passar pela comissão de conciliação por falta de ânimo conciliatório.

Tais argumentos estão de acordo com a jurisprudência da 6ª Turma do E. TRT da 2ª Região em acórdão n.º 6ª T.,20010022150, 30.1.01, da lavra do Juiz Rafael E. Pugliese Ribeiro *In* Revista LTR n.º 65-03-346.

Outro implicador é que a lei não obriga aos sindicatos ou à empresa dar ampla publicidade à constituição da Comissão de Conciliação Prévia, nem define se o empregado dispensado antes da constituição da comissão deve submeter sua demanda à comissão. Considerando-se obrigatória a Comissão, o empregado pode ser surpreendido com uma alegação de existência da comissão em juízo, da qual não tinha conhecimento até então, extinguindo-se o processo sem julgamento de mérito e depondo contra o princípio da celeridade.

Ante o exposto, conclui-se que, embora seja uma forma de autocomposição de litígios que deva ser prestigiada, as Comissões de Conciliação Prévia não constituem pressuposto processual ou condição da ação trabalhista e, portanto, tem caráter facultativo, não obrigatório, sob pena de se afrontarem os princípios da inafastabilidade da jurisdição e da igualdade.

Referências Bibliográficas

ALMEIDA, Cléber Lúcio de. Comissões de Conciliação Prévia. Considerações sobre a Lei n.º 9.958/2000. in Revista LTr-64-02/224-229. São Paulo: LTr , 20

FRANCO FILHO, Georgenor de Sousa . A Lei das Comissões de Conciliação Prévia, in Revista LTr-64-02/174-177. São Paulo: LTr , 2000

MACIEL, José Alberto Couto. Comentários à Lei n.º 9958, de 12 de janeiro de 2000, in Revista LTr-64-02/178-183. São Paulo: LTr, 2000

MARTINS, Sérgio Pinto. Comissões de Conciliação Prévia e Procedimento Sumaríssimo. São Paulo: Atlas, 2000.

Acórdão do TRT da 6ª Turma da 2ª Região, Relator Juiz Rafael E. Pugliese Ribeiro. In Revista LTr n.º 65-03-346. São Paulo: LTr, 2001

CONTRATO DE EMPREGO – LICITUDE DA RELAÇÃO JURÍDICA

Cybelle Morais Falcone de Melo (*)

A fim de caracterizar o entabulamento de qualquer tipo de contrato, necessária se faz a coexistência dos seguintes pressupostos: capacidade das partes, idoneidade do objeto e legitimação para o realizar. Tais elementos são denominados de extrínsecos e devem estar presentes no momento em que o contrato se realiza ou alcança vigor.

Afora tais elementos, tem-se, ainda, os requisitos, que são considerados os elementos intrínsecos indispensáveis à validade de qualquer contrato, a saber: o consentimento, a causa, o objeto e a forma.

Por simplificação, nas palavras do professor Orlando Gomes, *in Contratos* (20ª ed. Rio de Janeiro: Forense, 2000, p.45/46) "diz-se que são requisitos essenciais à validade do negócio jurídico: a capacidade do agente, a possibilidade jurídica do objeto e a forma,

esta quando prescrita em lei", além da vontade das partes envolvidas, uma vez que o contrato é um negócio jurídico bilateral.

Referindo-se ao objeto do contrato, o jurista Orlando Gomes (ob. cit. p.46) explana que "a inidoneidade do objeto é estabelecida, geralmente, em termos absolutos, mas há formas de inidoneidade relativa".

Na seara trabalhista, o professor Rodrigues Pinto, ao lecionar acerca da matéria em sua obra Curso de Direito Individual do Trabalho, 4ª ed. São Paulo: Ltr, 2000, p. 163/166, assim discorre, *in verbis*:

"Na relação individual de emprego o objeto do direito, considerado em sua pureza imediata, é a energia humana do trabalhador. A relação se completa e considera-se em atividade independentemente de sua aplicação efetiva, mostrando-se através do estado de sujeição dessa energia ao comando do empregador. Ao aplicá-la, de acordo com seu poder de direção, o empregador pode atender a uma atividade da empresa contrária ao direito.

Conseqüentemente, parece-nos possível distinguir, na relação individual de emprego, um objeto imediato ou próximo do direito, resultante do consentimento dos contratantes, que será sempre lícito, de um objeto mediato ou remoto, envolvido pela efetiva utilização da energia do empregado, legada à causa de contratar do empregador, que pode ser ilícito, se destinado a servir a um fim empresarial contrário ao direito em sua essencialidade ética."

(*) Cybelle Morais Falcone de Melo é Bacharel em Direito pelo Centro de Ciência Jurídicas da UFPB, Especialista em Direito do Trabalho *latu senso* pelo Centro de Ciências Jurídicas da UFPB, Analista Judiciário TRT 13ª Região

Mario de La Cueva, *in* Derecho del Trabajo, vol I, p. 419, ao discorrer acerca do tema, dispõe, *in verbis*:

"Objeto del contrato de trabajo es la prestación de energía de trabajo; el objeto, en si mismo, no puede nunca ser ilícito, pero sí el fin a que esa energía se dedique"

Ainda sobre o tema, Wagner da Silva Ribeiro, *in* Curso de Direito do Trabalho... Rio de Janeiro: Forense, 2000, p. 108, afirma, *in verbis*:

"Não há que se confundir objeto do contrato com objeto das obrigações por ele estabelecidos. Assim, a obrigação contraída pelo empregado tem como objeto um facere: a prestação do trabalho; a contraída pelo empregador tem como objeto um dare: a prestação de salário.

Obrigar-se a trabalhar e obrigar-se a pagar salário é sempre lícito. Quando se fala em ilicitude do objeto, então, dever-se-ia falar em ilicitude do objeto da obrigação, ou seja, da prestação."

Dessa forma, a obrigação emanada do entabulamento do contrato de emprego, também denominada de objeto direto ou imediato, é a prestação do trabalho ou a energia humana do trabalhador e a contraprestação do salário.

Logo, a ilicitude será então possível no objeto da obrigação, ou seja, no objeto mediato do contrato, que corresponde, como exposto, à aplicação, pelo empregador, através do seu poder de direção, da energia humana do empregado na atividade da empresa.

Como sabido, os vícios encontrados em qualquer contrato conduzem à sua anulabilidade ou nulidade.

O Direito do Trabalho, por não dispor de uma teoria própria das nulidades, emprega a emanada do Direito Civil. No entanto, face às singularidades de cada ramo do Direito, é necessário adaptar a teoria civil aos princípios trabalhistas, que, como se sabe, têm por base a proteção ao hipossuficiente economicamente e, para tanto, determina maior flexibilidade na aplicação das normas legais ao trabalhador.

Nesse diapasão, o professor José Augusto Rodrigues Pinto (ob. cit. p. 188) dispõe, *in verbis*:

"O Direito do Trabalho repousa, filosoficamente, sobre o princípio da proteção do hipossuficiente econômico. Logo, as conseqüências fulminantes da nulidade absoluta, segundo a concepção civilista, inclinam-se a romper esse princípio, pois atingirão com muito maior severidade e probabilidade o interesse do protegido, que é o empregado.

Nesse sentido, vem imediatamente à baila, quando se cogita de nulidade absoluta, a impossibilidade da declaração retroativa, porquanto sua conseqüência mais direta é a restituição das partes à situação anterior ao ato (*status quo ante*), e isso importa na devolução recíproca das prestações recebidas por força aparente do ato nulo".

Wagner da Silva Ribeiro, discorrendo sobre a retroatividade decorrente da declaração da nulidade do contrato (ob. cit. p.110), afirma, *in verbis*:

"O trabalho é força que se desprende, sendo impossível a restituição das partes ao 'status quo ante'; o princípio da proibição do enriquecimento sem causa deve atuar, com total energia, em favor do trabalhador."

Comungando com o entendimento acima esposado, tem-se a seguinte consideração tecida por Mario de La Cueva, *in Derecho Mexicano...*, vol I, p. 423:

"Por regla general, no producirá la nulidad efectos retroactivos con perjuicio del trabajador."

Conforme preleciona Américo Plá Rodríguez, em sua obra *Curso do Direito do Trabalho* (São Paulo: LTr: 1982, p. 23), um dos motivos pelos quais a declaração de nulidade não produz efeitos retroativos em prejuízo do trabalhador encontra-se na constatação de que a atividade desenvolvida pelo trabalhador advém do despendimento de determinada energia, a qual, por seu caráter de sucessividade, não se pode destruir, nem anular, nem reparar. Assim, atribuir à nulidade efeitos retroativos seria beneficiar o empregador, que poderia reter o salário devido e até exigir os salários pagos.

Riva Sanseverino, seguindo o entendimento já esboçado, discorre, à p. 166 de seu livro *Compêndio...*, *in verbis*:

"Na rara hipótese de que um contrato seja totalmente nulo (ou também que haja uma declaração de nulidade) as prestações já cumpridas não se podem cancelar, assim como não podem cancelar as conseqüências de qualquer outra obrigação de fazer. Acrescente-se que, como todas as leis de proteção pressupõem, para o fim de sua aplicação, a existência válida de um contrato de trabalho, decorreria daí que o trabalhador titular de um contrato nulo ou anulado ficaria privado de tutela."

Assim, chega-se à ilação de que, em verdade, não padece de nulidade o contrato de emprego e sim a atividade desenvolvida pelo empregador, que, esta sim, é ilícita, conforme mandamento legal, insculpido na lei penal, que disciplina ser contravenção a prática do jogo do bicho, por exemplo.

Dessa forma, não é justo penalizar o empregado que despendeu sua energia pessoal e, então, cumpriu sua obrigação contratual, por desenvolver, seu empregador, atividade ilícita.

Aliás, na maioria dos casos elencados na literatura trabalhista, verifica-se que o (a) Autor (a), no decorrer da relação contratual, não participou dos lucros advindos da atividade desenvolvida pelo empregador, tão somente foi empregado (a).

Logo, é possível determinar a possibilidade de deferimento de verbas trabalhistas quando a relação de emprego desenvolvida entre as partes resulta da prática de atividade ilícita, que, no caso ora em exemplo, corresponde ao jogo do bicho.

Desse modo, na seara trabalhista, são devidas as verbas decorrentes do vínculo empregatício, pois, se há ilícito decorrente da atividade do empregador, dele cuidará a legislação penal pátria, responsabilizando e, então penalizando, aqueles que forem encontrados em culpa.

Ademais, mesmo que dessa forma não se entenda, ou seja, mesmo que perdure o entendimento de que permanece inidôneo o objeto do contrato de emprego firmado entre as partes, a jurisprudência pátria emanada dos Tribunais Trabalhistas, determinam que há o vínculo empregatício.

O C. TST, em decisões de suas turmas, assim vem decidindo, *in verbis*:

"30045135 – VÍNCULO EMPREGATÍCIO – JOGO DO BICHO – 1. O jogo do bicho é prática usual amplamente tolerada pelas autoridades constituídas, desfrutando do inegável beneplácito dos órgãos competentes dos três Poderes da República. Atualmente, assumiu foros de comportamento regular, acintosamente presente aos olhos de tudo e de todos. A evidente circunstância de não merecer repressão policial não apenas comprova a complacência do Estado para com banqueiros e adeptos desse jogo de azar, como também deixa transparecer nitidamente que inexiste hoje condenação social. 2. Hipocrisia reputar ilícito o objeto do contrato de trabalho envolvendo arrecadador de apostas de jogo do bicho se se cuida de prática notoriamente consentida pela sociedade e o Estado explora inúmeras formas de concursos de

prognóstico, inclusive como medida de fomento às atividades desportivas. Ademais, se nulidade houvesse, decretar-se-ia com efeito "ex nunc". 3. Recurso conhecido e desprovido." (TST – RR 556028 – 1ª T. – Rel. Min. João Oreste Dalazen – DJU 03.03.2000 – p. 98)

"30049559 – RELAÇÃO DE EMPREGO – JOGO DO BICHO – Não obstante a ilicitude da atividade desenvolvida pela Reclamante, tolerada pelos usos e costumes pela nossa sociedade, esta prestou serviços permanentes remunerados e sob a dependência da Empresa-ré. A despeito dessas considerações, é a autora empregada, dentro do contrato-realidade, não podendo, pois, a Empregadora beneficiar-se da própria torpeza. Recurso de revista da reclamada conhecido e desprovido." (TST – RR 419252 – 1ª T. – Rel. Min. Wagner Pimenta – DJU 24.11.2000 – p. 557)

Os Regionais Trabalhistas, por sua vez, vêm estabelecendo, *in verbis*:

"40001784 – CTPS – JOGO DO BICHO – O fato de nossa legislação considerar o jogo do bicho uma contravenção penal, não deve ser considerado como fato impeditivo ao deferimento das reparações de natureza trabalhista da autora, tendo em vista que assim entendendo, seria premiar o empregador que utiliza do trabalho humano para enriquecer ilicitamente. Ademais, tal ilicitude é colocada em dúvida nos dias atuais, face à patente tolerância das autoridades constituídas com essa atividade, a qual foi absorvida pela sociedade. Prestado o serviço pela recorrida e não sendo possível restituir-lhe a energia despendida pelo trabalho realizado, deve o empregador arcar com as obrigações sociais decorrentes do contrato de trabalho, impedindo apenas a anotação da CTPS – Recurso Ordinário parcialmente provido para excluir do condeno a anotação da CTPS." (TRT 6ª R. – RO 8467/98 – 3ª T. – Rel. Juiz Carlos Eduardo Machado – DOEPE 25.03.1999)

"7000263 – TRABALHO DE CAMBISTA NO CHAMADO “JOGO DO BICHO” – RELAÇÃO DE EMPREGO – Quando o trabalho do cambista é prestado em ponto de responsabilidade do reclamado, com prestações de contas regulares e mediante pagamento de contraprestação, tem-se como configurada a relação de emprego entre as partes, a exemplo do que ocorreu no presente caso." (TRT 8ª R. – RO 4916/98 – 3ª T. – Relª Juíza p/o Ac. Lygia Simão Luiz Oliveira – J. 12.01.1999)

Assim, plenamente possível o deferimento de verbas trabalhistas quando a relação de emprego desenvolvida entre as partes resulta em prática de atividade ilícita, eis que o empregado despendeu energia, fator determinante para a contraprestação salarial.

Outrossim, a análise da ocorrência, ou não, de possível infração penal refoge à seara trabalhista, que é competente, isto sim, para verificar a existência, ou não, da relação de emprego, dentro dos parâmetros fixados na legislação trabalhista, dissociada, então, da finalidade, exceto quando para a caracterização do emprego doméstico, face mandamento legal.

Em harmonia com o ensinamento de Mario de La Cueva, o objeto do contrato de trabalho é o desprendimento de energia, que nunca é ilícito (*in Derecho Del Trabajo*, vol I, p. 419).

DO DANO MORAL E MATERIAL CAUSADO AO TRABALHADOR EM DECORRENCIA DE ACIDENTE DE TRABALHO - COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO OU DA JUSTIÇA COMUM?

Luciano Araújo (*)

INTRODUÇÃO

Trazemos à baila um dos temas que, por sua importância, tem sido utilizado como alvo de estudos desenvolvidos por doutrinadores, juízes, procuradores e especialistas que militam na Justiça do Trabalho.

Tentaremos abordar, em linhas gerais, os fundamentos legais e constitucionais que levaram esses estudiosos a abraçar a tese que defende ser essa Justiça Federal Especializada, competente, também, para apreciar demandas decorrentes de acidentes de trabalho, matéria, até então, de competência exclusiva da Justiça Comum.

1 - DA AMPLIAÇÃO DA COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO.

A Constituição Federal assim dispõe, *in verbis*:

“Art. 114 - Compete à Justiça do Trabalho conciliar e julgar os dissídios individuais e coletivos entre trabalhadores e empregadores, abrangidos os entes de direito público externo e da administração pública direta e indireta dos Municípios, do Distrito Federal, dos Estados e da União, e, na forma da lei, outras controvérsias decorrentes da relação de trabalho, bem como os litígios que tenham origem no cumprimento de suas próprias sentenças, inclusive coletivas”.(g.n.).

Note-se que, ao dispor sobre a competência da Justiça Federal Trabalhista para julgar e conciliar os dissídios individuais e coletivos entre trabalhadores e empregadores, o Texto Maior atribuiu, também, a essa Justiça Especializada, competência para dirimir *outras controvérsias decorrentes da relação de trabalho*, tornando, assim, bastante amplo o seu raio de atuação.

A expressão acima em destaque deu margem a interpretações doutrinárias e jurisprudenciais, tal como, a que reconhece a competência da Justiça Especializada Trabalhista para julgar, por exemplo, pedidos de indenização visando a reparação de *dano moral* causado a empregado, por ato praticado pelo empregador e seus prepostos, no decorrer da relação de trabalho.

(*) Luciano Araújo é graduado em Processamento de Dados e em Direito pela UFPB e Assistente de Juiz do TRT – 13ª Região.

O Supremo Tribunal Federal decidiu que:

“Compete à Justiça do Trabalho o julgamento de ação de indenização, por danos materiais e morais, movida pelo empregado contra seu empregador, fundado em fato decorrente da relação de trabalho (CF, art. 114), nada importando que o dissídio venha a ser resolvido com base nas normas de Direito Civil.” Precedente citado: CJ 6.959-DF (RTJ 134/96) (RE 238.737-SP, rel. Sepúlveda Pertence), conforme redação não oficial noticiada no Boletim Informativo STF 132/98

Com efeito, este entendimento encontra supedâneo no dispositivo constitucional supracitado, uma vez que, em se tratando de uma controvérsia envolvendo empregador e empregado e sendo emanada de uma relação de trabalho, não haveria como se negar competência ao Juízo Trabalhista para, analisando os fatos e provas a ele submetidos em cada caso concreto, e, após constatada a ocorrência de lesão à imagem, à intimidade e à dignidade do trabalhador, proferir sentença condenando o empregador no pagamento de indenização reparatória proporcional ao dano efetivamente sofrido pelo obreiro.

Na verdade, a competência da Justiça do Trabalho prevista no art. 114 da Constituição Federal tem sido gradativamente ampliada através de interpretações advindas do próprio Supremo Tribunal Federal.

A Excelsa Corte assim decidiu:

“Compete à Justiça do Trabalho o julgamento da ação de indenização por danos materiais ou morais, movida pelo empregado contra seu empregador, fundada em fato decorrente da relação de trabalho.” (1ª Turma, 17/11/98 – RE nº 238.737 – SP, Informativo nº 132).“ (g.n.)

Portanto, não há como se negar a ampliação da competência material da Justiça Trabalhista.

2 - DA COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO PARA APRECIAR AÇÃO INDENIZATÓRIA DECORRENTE DE ACIDENTE DE TRABALHO

2.1 – quando o acidente de trabalho ocorre por culpa ou dolo do empregador

Ampliando, ainda mais, o escopo dessa Justiça Federal Especializada, exsurge corrente doutrinária, agora, em defesa da tese que sustenta ser, também, da Justiça do Trabalho, a competência para apreciar demandas envolvendo pedidos de indenização por danos morais e/ou materiais causados ao empregado *em decorrência de acidente de trabalho ocorrido por dolo ou culpa do empregador*.

De fato, esta tese está guarnecida por argumentos bastante convincentes, senão, vejamos.

A Constituição Federal, em seu art. 7º e inciso XXVIII, reza que são direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem a melhoria de sua condição social. *“(…) seguro contra acidente de trabalho, a cargo do empregador, sem excluir a indenização a que este está obrigado, quando incorrer em dolo ou culpa”*(g.n).

O Supremo Tribunal Federal, por sua vez, firmou o seu entendimento através da Súmula nº 229, *in verbis*:

“ACIDENTE DE TRABALHO. INDENIZAÇÃO. A indenização acidentária não exclui a do direito comum, em caso de dolo ou culpa grave do empregador”.

O art. 159 do Código Civil Brasileiro dispõe:

“Aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito ou causar prejuízo a outrem fica obrigado a reparar o dano.”

Vê-se, pois, que a Súmula nº 15 do STJ, que estabelece a competência da Justiça Estadual para processar e julgar os litígios decorrentes de acidente de trabalho, bem como, a Súmula nº 501 do STF, que dispõe ser competente a Justiça Ordinária Estadual para o processo e o julgamento, em ambas as instâncias, das causas de acidente de

trabalho, ainda que promovidas contra a União, suas autarquias, empresas públicas ou sociedades de economia mista, já não podem ser aplicadas em toda a sua plenitude, haja vista que parcela considerável da competência daquela Justiça Comum Estadual foi açambarcada pela Justiça Trabalhista.

Ante o exposto, infere-se que, havendo a participação do empregador, pessoa física ou jurídica, seja por dolo ou por simples culpa, na ocorrência do acidente de trabalho, causador do dano físico ou moral ao empregado, inevitável será a atuação da Justiça Obreira.

2.2 – quando o acidente de trabalho ocorre por culpa ou dolo de prepostos

Entretanto, atente-se para o fato de que há situações em que nem sempre o acidente de trabalho, causador do dano físico ou moral, decorre de ato doloso ou culposo praticado diretamente pelo empregador, e que, mesmo assim, caberá a este responder pelo prejuízo suportado pelo obreiro.

Não raras vezes, o empregador, pela complexidade e diversidade de seus negócios, vê-se incapaz de, por si só, dar cabo de suas atividades negociais. Pelas circunstâncias, é obrigado a sair em busca de profissionais qualificados e dotados de conhecimento técnico necessário para auxiliá-lo na gerência de sua empresa. Estes profissionais, denominados de gerentes, são selecionados ao talante do empregador, que os escolhe segundo o perfil traçado pela própria empresa. A estes, é conferida uma parcela considerável do poder diretivo do empregador, que lhes concede competência plena para a tomada de decisões importantes. São autênticos representantes da empresa, eis que detentores de cargos de extrema confiança.

Por serem ocupantes de cargos de chefia e direção, têm, à sua disposição, um número determinado de empregados que está sob a sua permanente fiscalização, orientação e controle.

Ocorre que, durante o exercício das funções de administração, o gerente ou administrador poderá, de forma intencional ou mesmo por sua negligência, imprudência ou imperícia, dar causa ao surgimento de acidentes de trabalho, provocando sérios prejuízos aos seus subordinados. Poder-se-ia indagar se, nesses casos, a Justiça do Trabalho seria competente para apreciar eventual ação indenizatória ajuizada pelo empregado prejudicado, haja vista que o dano não foi provocado diretamente pelo empregador e, sim, por um empregado tal qual a vítima, com a única diferença de ser aquele hierarquicamente superior a este. Estando, pois, diante de uma lide decorrente de uma controvérsia entre dois empregados, seria, ainda assim, competente a Justiça Obreira para julgar o feito?

Em resposta à pergunta acima formulada, passo a transcrever as palavras do civilista César Fiúza:

“Como regra, somos responsáveis somente por nossas atitudes. Mas há momentos em que um indivíduo pode responder por danos provocados pela conduta de outra pessoa. Isso ocorrerá, sempre que faltarmos com o dever de bem vigiar ou escolher. (...) Haverá culpa in eligendo ou, conforme o caso, in

vigilando, por parte do empregador, pessoa física ou jurídica, que responde pelos danos causados por seus empregados e prepostos, no exercício de suas funções. Também aqui haverá direito de regresso contra o empregado.”(DIREITO CIVIL – Curso completo – César Fúza – 3ª ed. 2000 pg. 439/440)

O Superior Tribunal de Justiça, por meio da Súmula nº 141, entende que “é presumida a culpa do patrão ou comitente pelo ato culposo do empregado ou preposto”.

A doutrina tem admitido ser do empregador a responsabilidade pelos atos praticados por seus gerentes e prepostos no exercício de suas funções. Correto este entendimento. Com efeito, cabe ao patrão o cuidado e zelo na escolha de seus gerentes e administradores, devendo diligenciar para que sejam selecionados, com o máximo de cautela, e estejam sob sua constante fiscalização.

Desse modo, tem-se, como legitimado passivo, o patrão ou empregador em eventual ação indenizatória ajuizada pelo empregado, visando o recebimento de indenização reparatória de dano físico ou moral, sofrido em decorrência de acidente de trabalho ocorrido por dolo ou culpa de empregado detentor de cargo de chefia, sendo, pois, a Justiça do Trabalho, plenamente competente para apreciar o pedido.

Ressalte-se que a responsabilidade do empregador, nesses casos, restringe-se, apenas, aos atos praticados por seus gerentes ou prepostos, no exercício de suas funções.

3 - DA COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA COMUM ESTADUAL PARA APRECIAR AÇÃO INDENIZATÓRIA DECORRENTE DE ACIDENTE DE TRABALHO

3.1 – quando o acidente de trabalho ocorre por dolo ou culpa de terceiros e companheiros de trabalho

Poder-se-ia fazer as seguintes indagações: e nas hipóteses em que o acidente de trabalho tivesse ocorrido em decorrência de ato culposo ou doloso praticado por terceiro ou mesmo por companheiro de trabalho de mesmo nível hierárquico do empregado prejudicado? A quem caberia responder pelo dano? Caberia pedido de indenização? Qual seria o Juízo competente o trabalhista ou o comum?

A Lei nº 6.367/76, que trata do acidente de trabalho, assim dispõe:

Art. 2º ...

“§1º Equiparam-se ao acidente de trabalho, para os fins desta lei:

...

III) o acidente sofrido pelo empregado no local e no horário de trabalho, em conseqüência de:

ato de sabotagem ou de terrorismo praticado por terceiro, inclusive companheiro de trabalho;

ofensa física intencional, inclusive de terceiro, por motivo de disputa relacionada com o trabalho;

ato de imprudência, de negligência ou de imperícia de terceiro, inclusive companheiro de trabalho; ...”.

Esses casos, embora revestidos de subjetividade – dolo ou culpa do agente -, estão expressamente arrolados pela legislação que prevê benefícios de caráter previdenciário ao acidentado. Estes benefícios, como se pode ver, estão inseridos dentre as obrigações objetivas da autarquia previdenciária, no caso, o atual Instituto Nacional do Seguro Social (INSS), vinculado ao Ministério da Previdência Social.

A responsabilidade subjetiva, *in casu*, não pertence é do empregador, uma vez que este não responde por atos praticados por terceiros estranhos à empresa ou por empregados que não detêm qualquer poder de direção.

Ressalte-se, todavia, que a percepção dos benefícios previdenciários, aos quais tem direito o empregado acidentado, não o impede de ajuizar eventual ação indenizatória contra o terceiro ou companheiro de trabalho causador do infortúnio, visando a reparação do dano experimentado. Porém, nesta hipótese, caberia ao lesado intentar a referida ação perante a Justiça Ordinária Comum Cível, no entender de Sérgio Pinto Martins:

“Se o acidente de trabalho for praticado por terceiro, aquele que sofreu o infortúnio não ficará privado dos benefícios acidentários da Previdência Social, mas o terceiro irá responder civil e criminalmente, se for o caso.” (Direito da Seguridade Social – Sérgio Pinto Martins – 16ª Ed. 2001 pg.448)

De fato, conquanto se trate de uma controvérsia decorrente de uma relação de trabalho, não se pode vislumbrar qualquer competência à Justiça Trabalhista, haja vista que, em tais casos, não teria havido a interferência, sequer indireta, do ente patronal, e, por conseguinte, não se estaria diante de um litígio entre empregado e empregador, conforme apregoa o art. 114 da CF/88.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Filiamo-nos, sem qualquer reserva, à tese ora esposada, ressaltando respeitáveis entendimentos contrários, e engrossamos as fileiras daqueles que, com acerto, defendem a competência da Justiça Trabalhista para apreciar toda e qualquer ação indenizatória que vise o ressarcimento de dano moral ou material causado ao empregado, em decorrência de acidente de trabalho ocorrido por ato intencional ou mesmo culposo *praticado pelo empregador ou por seus prepostos*.

Estamos, pois, convictos de que a Justiça Federal do Trabalho, tendo em vista o alto nível de conhecimento especializado que possuem seus Juízes Federais, é, indiscutivelmente, a mais bem aparelhada e qualificada para dirimir toda e qualquer controvérsia, havida entre empregados e empregadores, decorrente de uma relação de trabalho.

CONSIDERAÇÕES ACERCA DOS CONTRATOS DE TRABALHO POR TEMPO DETERMINADO

Edvaldo Nunes Da Silva Filho (*)

OBJETIVO:

Este estudo tece considerações acerca dos contratos de trabalho por tempo determinado, visando elaborar diferenciações entre os previstos no art. 443 da CLT, na Lei nº6.019/74 e na Lei nº9.601/98, como uma forma de melhor entender as suas finalidades.

INTRODUÇÃO:

O contrato individual de trabalho possui características próprias que o difere de outros tipos existentes no Direito Civil, contribuindo assim, para a configuração do Direito do Trabalho como um ramo autônomo da Ciência Jurídica.

SÉRGIO PINTO MARTINS (3/92), diz que é “o negócio jurídico entre uma pessoa física (empregado) e uma pessoa física ou jurídica (empregador sobre condições de trabalho)”.

A CLT o aborda no Título IV do art. 442 ao 456. O texto consolidado expressa a sua intenção de não exigir formas solenes para a sua celebração. Assim, o mesmo pode ser acordado tácita ou expressamente, verbalmente ou por escrito e por prazo determinado ou indeterminado.

Na definição consolidada, o artigo 442 diz que é um acordo tácito ou expresso, correspondente à relação de emprego. O termo “*acordo*” reforça a corrente contratualista, já a expressão “*relação de emprego*” conduz à tese anticontratualista.

No entanto, é deveras plausível o entendimento de que a sua natureza jurídica é contratual, uma vez que a sua efetividade reporta-se única e exclusivamente à vontade das partes. As restrições impostas não têm o condão de modificar o cerne de sua celebração que é exatamente o citado querer.

Da sua definição decorre, portanto, que o mesmo, além da continuidade, possui ainda os requisitos da subordinação, onerosidade, pessoalidade e alteridade.

O Direito do Trabalho tem como princípio norteador a proteção ao hipossuficiente e a continuidade da relação empregatícia, sendo regra o contrato por prazo indeterminado e, somente por exceção, o contrato a prazo determinado. A indeterminação do prazo é presumida, ou seja, quando da ocorrência de sua determinação, faz-se necessário provar que tal modalidade foi acordada.

(*) **Edvaldo Nunes Da Silva Filho** é Advogado e Engenheiro de Segurança do Trabalho

O contrato por prazo determinado tem verbas rescisórias diferentes daquele considerado sucessivo, como será abordado adiante.

O QUE JUSTIFICA A CONTINUIDADE

Sob o ponto de vista do empregado, o contrato individual de trabalho representa costumeiramente a forma com que o mesmo pode realizar, tanto as suas aquisições de bens materiais, quanto as aspirações de tornar-se útil. Em suma, o ser humano precisa durante a sua existência adquirir produtos e serviços, necessários que são à sua sobrevivência, como também, desenvolver alguma atividade que demonstre a sua participação no meio social. E isto é algo contínuo. A contraprestação recebida possibilita tais intentos.

Para o empregador, tal característica contratual bem se amolda ao fato de que, em regra, quando o mesmo cria produtos ou serviços, não vislumbra a efemeridade, mas sim a duração de seu negócio por longo e longo período. O trabalho desenvolvido sem interrupção permite mais eficazmente a consecução de tais objetivos. Daí, em face destas circunstâncias, não interessa ao empregador contratar um empregado com termo já estabelecido.

POR QUÊ EXISTE ENTÃO O CONTRATO POR PRAZO DETERMINADO?

Existe para legalizar o contrato de trabalho em situações que são atípicas em relação ao princípio da continuidade, como por exemplo, a necessidade de criação de novos empregos, a transitoriedade do trabalho, a transitoriedade da própria atividade

empresarial, a necessidade de se checar a conveniência de ter um determinado indivíduo como empregado, e por último, em face de determinações legais.

OS ELEMENTOS ACESSÓRIOS CONDIÇÃO E TERMO

Negócio jurídico é tido como um ato da autonomia da vontade com o qual o particular regula por si os próprios interesses. Tem como principal efeito criar direitos e obrigações. Está previsto no artigo 81 do Código Civil que o define, in verbis, como “*todo o ato lícito, que tenha por fim imediato adquirir, resguardar, transferir, modificar ou extinguir direitos*”.

Condição, termo e encargo são elementos acessórios e acidentais à sua existência. Neste estudo, interessa entender a condição e o termo.

O elemento condição está previsto no artigo 114 do Código Civil onde diz que é a cláusula que subordina o efeito do ato jurídico a evento futuro e incerto.

O elemento termo, por sua vez, trata da indicação do momento em que começam ou terminam os efeitos do ato jurídico. Diz respeito a evento futuro e certo.

Termo final é o que extingue o direito criado pelo negócio ou ato jurídico.

Termo certo é o que depende de uma data fixada ou de um certo período de tempo. É incerto quando, embora dependente de um acontecimento de cuja ocorrência não se tem dúvida, não se sabe quando ocorrerá. Se houver incerteza quanto a verificação do acontecimento, tratar-se-á de condição e não de termo, que é sempre um acontecimento futuro e certo.

Percebe-se, pois, a distinção entre condição e termo. Naquela, o evento é futuro e incerto. Neste, o evento também é futuro, porém, certo. DÉLIO MARANHÃO (2/174 e 175) bem explica esta diferenciação ao afirmar que “*quando existe prefixação do termo, diz-se que este é certo quanto ao fato e quanto ao momento. Nos demais casos, embora incerto em relação ao momento, o termo é certo em relação ao fato. A rigor, o termo é sempre prefixado, isto é, o fato, certo, que porá fim ao contrato. O momento, como ficou visto, é que nem sempre é passível de prefixação. E precisamente a certeza do fato, prefixado, é que torna o contrato subordinado a um termo e não a uma condição*”.

O PREVISTO NA CLT

Como se observou, por tempo determinado é aquele contrato em que as partes prevêm um limite à sua duração. Este final previsto de plano pode ser um dia determinado, a execução de certos trabalhos ou um fato futuro de cujo acontecimento há certeza e, não se sabendo o dia exato, pode antevê-lo com aproximação.

O parágrafo primeiro do artigo 443 da CLT considera como de prazo determinado o contrato de trabalho cuja vigência dependa de **termo prefixado** ou da **execução de serviços especificados** ou ainda da **realização de certo acontecimento suscetível de previsão aproximada**.

As partes para celebrarem um contrato por tempo determinado deverão observar a existência das seguintes circunstâncias:

I) A transitoriedade do trabalho objeto do ajuste, de acordo com a alínea “a” do parágrafo 2º do artigo 443 da CLT;

II) A transitoriedade da própria atividade empresarial, de acordo com a alínea “b” do parágrafo 2º do artigo 443 da CLT;

III) A necessidade de um contrato sujeito à prova, conforme prevê o parágrafo único do artigo 445 da CLT;

IV) Uma determinação legal, como são por exemplos os casos de:

- Técnico estrangeiro, residente no exterior, admitido para trabalhos especializados no Brasil, em caráter provisório, com salário em moeda estrangeira, como prevê o Decreto lei nº691/69;

- Contrato de safra, como prevê a Lei nº5.889/73;

- Obra certa com construtor, como prevê a Lei nº2.959/ 56;

- Atleta profissional, como prevê a Lei nº6.354/76;

- Aprendizagem, como prevêem o art. 428 da CLT e a Lei nº9.601/98;

- Artista, como prevê a Lei nº6.533/78.

O artigo 445 da CLT veda a estipulação do contrato por prazo determinado por mais de 02(dois) anos. Havendo prorrogação por mais de uma vez, tácita ou expressamente, o mesmo passará a vigorar sem determinação de prazo. É o que determina o artigo 451 da CLT.

Considerar-se-á ainda como de prazo indeterminado o contrato que suceder, dentro de 06(seis) meses, a outro contrato por tempo determinado. É o que determina o artigo 452 da CLT. A exceção a esta regra dá-se se a expiração do contrato dependa da execução de serviços especializados ou da realização de certos acontecimentos, como preceitua a parte final do referido artigo.

O parágrafo único do artigo 445 da CLT limita o prazo do contrato por experiência ao máximo de 90(noventa) dias.

O PREVISTO NA LEI Nº6.019/74

É possível nas seguintes hipóteses:

- Atendimento a necessidade transitória de substituição de seu pessoal regular permanente;

- Atendimento a acréscimo extraordinário de serviços.

Tal diploma legal é regulamentado pelo Decreto nº 73.841/74.

Aqui, existe uma empresa de trabalho temporário que é a fornecedora ou locadora de mão-de-obra temporária, e também, uma outra empresa (cliente) que é a tomadora de mão-de-obra temporária.

As empresas de trabalho temporário, que são sempre urbanas, são aquelas cuja atividade consiste em colocar à disposição de outras empresas, temporariamente, trabalhadores devidamente qualificados, por elas remunerados e assistidos, sendo sempre e necessariamente urbanas, podendo ser pessoa física ou jurídica. É o que dispõe o artigo 4º do Decreto nº73.841/74.

Empresa tomadora ou cliente é a pessoa física ou jurídica que, em virtude de necessidade transitória de substituição de seu pessoal regular e permanente, ou de acréscimo extraordinário de tarefas, contrate locação de mão-de-obra com empresa de trabalho temporário. É o que dispõe o artigo 14 do Decreto nº73.841/74.

O prazo do contrato é de até 03(três) meses, prorrogável por igual período.

O PREVISTO NA LEI Nº 9.601/98

É possível na seguinte hipótese:

- Estimular a criação de empregos em face da situação temporária de desemprego por que passam as atividades laborais em todo o mundo.

Tal diploma legal é regulamentado pelo Decreto nº2.490/98.

A contratação envolve as áreas urbana e rural, e em qualquer atividade, ou seja, tanto na atividade-meio da empresa, quanto em sua atividade-fim.

Não é necessário atender-se ao que determina o art. 443 da CLT, no entanto, outras determinações são impostas, como será visto adiante.

A contratação coletiva é imprescindível em face da expressa determinação do artigo 1º da Lei nº9.601/98, assim, não será possível a contratação individual.

De acordo com o artigo 1º da citada Lei, o número de empregados contratados observará o limite estabelecido no instrumento decorrente da negociação coletiva, não podendo ultrapassar os seguintes percentuais, que serão aplicados cumulativamente:

- I. 50% do número de trabalhadores, para a parcela inferior a 50 empregados;
- II. 35% do número de trabalhadores, para a parcela entre 50 e 199 empregados;
- III. 20% do número de trabalhadores, para a parcela acima de 200 empregados.

O artigo 445 da CLT é observado em relação à duração do contrato. Já o disposto no artigo 451 consolidado, que trata da impossibilidade de prorrogação por mais de uma vez, aqui não se aplica.

A EXTINÇÃO DO CONTRATO NAS TRÊS MODALIDADES

1) Pela ocorrência do termo final, tem o empregado o direito a receber:

- Saldo de salários;
- Férias vencidas;
- Férias proporcionais;
- 13º salário proporcional

FGTS

2) Por ato do empregador:

Indenização ao empregado equivalente aos salários da metade do período restante;

Saldo de salários;

Férias vencidas;

Férias proporcionais;

13º salário proporcional;

FGTS;

Multa de 40% do FGTS

3) Por justa causa do empregado:

Saldo de salários;

Férias vencidas;

Indenização prevista no art. 480 da CLT (não superior àquela devida pelo empregador).

4) Por vontade do empregado:

Saldo de salários;

Férias vencidas;

Férias proporcionais;

13º salário proporcional;

Indenização prevista no art. 480 da CLT (não superior àquela devida pelo empregado).

CONCLUSÃO

O contrato por tempo determinado previsto na CLT tem como objetivo atender as seguintes situações:

Trabalho eminentemente transitório;

Atividade empresarial eminentemente transitória;

Relação empregatícia em período de experiência

Atividades específicas, que em face de suas características, justifica-se a estipulação do termo final.

O contrato por prazo determinado previsto na Lei nº6.019/74, que trata do trabalho nas empresas urbanas, tem como objetivo atender as seguintes situações:

Empregado que precisa ser substituído em virtude de alguma interrupção contratual;

Empresa que precisa contratar devido a considerável aumento de serviços.

O contrato por prazo determinado previsto na Lei nº9.601/98 tem como objetivo a seguinte situação:

Flexibilização contratual para proporcionar a criação de empregos.

Isto, porque não se trata de atendimento a uma necessidade vinculada às características já mencionadas.

O legislador permitiu a contratação com termo final independentemente daquelas previsões. Flexibilizou unicamente em nome do aumento do número de emprego.

BIBLIOGRAFIA

1. Carrion, Valentin. Comentários à CLT. 24º ed. São Paulo: Saraiva, 1999.
2. Maranhão, Délio. Direito do trabalho. 17º ed. Rio de Janeiro: FGV, 1993.
3. Martins, Sérgio Pinto. Direito do Trabalho. 15º ed. São Paulo: Atlas, 2002.
4. Nascimento, Amauri Mascaro. Iniciação ao direito do trabalho. 18º ed. São Paulo: LTr, 1992.
5. Negrão, Theotonio. Código Civil e Legislação em vigor. 20º ed. São Paulo: Saraiva, 2001.
6. Soibelman, Leib. Enciclopédia Jurídica Vol. II. Rio de Janeiro: Ed. Rio.
7. Trabalho Temporário e Terceirização. MTE / Sec. de Inspeção do Trabalho. Brasília, 2001.

(83) 221-4441 / 241-4757 / 9982-6859 / treventos@uol.com.br

ENSAIO - A PROPÓSITO DA RESPONSABILIZAÇÃO NO DIREITO DO TRABALHO

Buarque Berque Fernandes (*)

1 – INTRODUÇÃO:

A responsabilidade trabalhista é a obrigação legal que se atribui ao empregador ou a quem se beneficia de mão de obra assalariada. É a obrigação de responder legalmente o tomador dos serviços pelos próprios atos ou, se for o caso, os de outrem. A responsabilização, por sua vez, é o ato pelo qual se imputa responsabilidade ao mesmo; é a reparação que alcança a quem é responsabilizado por seus atos ou de terceiros.

Vista sob esse prisma, a temática que enfoca a responsabilização trabalhista impõe-se entre as mais relevantes da dinâmica juslaborista contemporânea. Realmente, no cotidiano processual, os operadores do Direito do Trabalho vivificam toda gama de problemas inerentes a sua extensão, notadamente no que se refere aos conceitos de solidariedade e subsidiariedade, esta decorrente principalmente da terceirização de mão de obra, tão em voga em nossos dias.

Juridicamente, pois, a responsabilização trabalhista, derivada da imposição do regramento legal, é o conjunto de deveres imputados pela norma jurídica a quem emprega

a força de trabalho de outrem. Daí a existência de um liame envolvendo os que trabalham e os que se beneficiam desse labor.

2 - TIPOLOGIA:

A questão da responsabilidade trabalhista pode ser tipificada, primeiramente, levando-se em conta a abrangência de seu conceito na norma celetista, com a incidência da hipótese legal ao caso concreto, a exemplo das disposições inerentes à responsabilização do grupo econômico, do sócio majoritário, do dono da obra etc.

A segunda tipologia concerne à modalidade de responsabilidade fixada pelo Direito do Trabalho, surgindo aqui duas destacadas figuras: a solidariedade e a subsidiariedade. O tipo solidária abrange três situações principais: as entidades integrantes do grupo econômico (§2º do art. 2º da CLT e §2º do art. 3º da L. nº 5.889/73), a figura do empreiteiro perante as dívidas trabalhistas do subempreiteiro por ele contratado (CLT, art. 455) e a figura do tomador de serviços temporários perante algumas dívidas especificadas pela L. nº 6.019/74. Já o tipo subsidiária abrange hipóteses relevantes como a do sócio da pessoa jurídica e a de outros tomadores de serviços terceirizados, a exemplo da linha proposta pela Súmula 331, IV, do C. TST.

(*) Buarque Berque Fernandes é Advogado e Especialista em Direito Civil

3 - RESPONSABILIDADE SOLIDÁRIA:

JOSÉ SALEM NETO afirma categoricamente que “a responsabilidade solidária nos contratos decorre da própria definição legal, podendo ser utilizada por analogia a fim de estender a responsabilidade para hipóteses omitidas e semelhantes a outras enfocadas na lei” (in ‘Doutrina e Prática do Processo Trabalhista’, vol. I, Jurídica Brasileira, S. Paulo, 1ª ed., 1993, p. 219). No regime celetista, o tema vem ratificado no diploma consolidado, que preceitua literalmente:

“Art. 2º. (...)

§ 2º - *Sempre que uma ou mais empresas, tendo, embora, cada uma delas, personalidade jurídica própria, estiverem sob a direção, controle ou administração de outra, constituindo grupo industrial, comercial ou de qualquer outra atividade econômica, serão, para os efeitos da relação de emprego, solidariamente responsáveis a empresa principal e cada uma das subordinadas”.*

Esse dispositivo, todavia, não esclarece que a solidariedade seja apenas passiva, embora seja essa a posição majoritária na doutrina. Em sentido diverso, pronunciou-se o C. TST: “A prestação de serviços a mais de uma empresa do mesmo grupo econômico, durante a mesma jornada de trabalho, não caracteriza a coexistência de mais de um contrato de trabalho, salvo ajuste em contrário” (Súmula 129). Na outra ponta, DÉLIO

MARANHÃO proclama que “o fato de ser a mesma pessoa diretor de várias empresas não justifica por si só a configuração do instituto” (in ‘Instituições...’). A respeito, assim se expressado a jurisprudência, *verbis*:

“RESPONSABILIDADE SOLIDÁRIA – O disposto no §2º do art. 2º da CLT é fonte de uma solidariedade passiva, a qual, no conceito unânime do direito das obrigações, reparte entre devedores solidários, igualmente, o ônus da prestação. O credor pode escolher entre eles, livremente, aquele do qual vai demandar o adimplemento da obrigação” (TST Pleno, ERRev. 5868/66, in ‘Revista do TST’, p. 230).

Há também um outro dispositivo da Consolidação Trabalhista que aborda expressamente a temática, a saber:

“Art. 455. Nos contratos de subempreitada responderá o subempreiteiro pelas obrigações derivadas do contrato de trabalho que celebrar, cabendo, todavia, aos empregados, o direito de reclamação contra o empreiteiro principal pelo inadimplemento daquelas obrigações por parte do primeiro”.

Na disposição acima, percebe-se que seu teor não autoriza o entendimento de que seja o dono da obra solidariamente responsável pelas obrigações trabalhistas do empreiteiro, vez que, sob a regulamentação juslaborista, apenas há regramento estabelecendo vínculo jurídico entre empreiteiro e subempreiteiro, inexistindo qualquer alusão ao dono da obra. Sua inclusão no rol daqueles solidariamente responsáveis pelo atendimento das obrigações trabalhistas dá-se mais em razão da aplicação do princípio protecionista do juslaborismo e à vista da existência de culpa *in eligendo*, ou presunção de fraude, visando lesar o hipossuficiente, do que propriamente à observância de expresso texto da lei. Nesse sentido, a jurisprudência tem se assentado: “A CLT não prevê a responsabilidade do dono da obra pelo débitos trabalhistas do empreiteiro, salvo no caso de culpa ou dolo na escolha e manutenção deste, e, ainda, no caso de sucessão trabalhista” (TST, 2ª T. RR. 4787, in DJU 11.10.84, p. 16.958).

Corroborando com esse posicionamento, GABRIEL SAAD, discorrendo sobre o teor do art. 455 da Consolidação, propala que, “em face às normas do Cód. Civil, atinentes à responsabilidade civil, entendemos que o dono da obra pode ser declarado culpado pelos danos sofridos pelos empregados do subempreiteiro ou ‘*marchandeur*’ sem idoneidade financeira, por haver escolhido, sem o necessário cuidado, o empreiteiro incumbido da construção, de seu interesse”, ressaltando ainda que “o contrato de empreitada (CC, art. 1.237 a 1.247) tem grande semelhança com o contrato de trabalho” (in ‘CLT Comentada’, Editora LTr., S. Paulo, 29ª ed., p. 309).

Vejam também, na espécie em exame, o entendimento jurisprudencial dominante, *verbis*:

“RESPONSABILIDADE SOLIDÁRIA – As razões que levaram o legislador à elaboração do art. 455 da CLT induzem a adoção de medida protetora do trabalho, inclusive atendendo a co-responsabilidade derivante do contrato, chamando também à lide aquele que se beneficiou com o trabalho realizado pelo empregado. A responsabilidade, in casu, está no art. 30, VI, da

LCPS. É aceitável o enquadramento na hipótese, por analogia, do art. 455 da CLT.”

“EMPREITADA. RESPONSABILIDADE DO DONO DA OBRA. Falência do empreiteiro. A falência do empreiteiro é, por si só, suficiente à conclusão em torno da respectiva inidoneidade econômica e financeira, fato que atrai a responsabilidade do dono da obra, a teor do disposto no salutar art. 9º da CLT: Serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente Consolidação”. (TST – Pleno – E/RR. 3.692/1985.7 in DJU 10.11.1989, p. 16.951); e

“CONTRATO DE EMPREITADA – RESPONSABILIDADE SOLIDÁRIA – DONO DA OBRA – CULPA ‘IN ILEGENDO’ – A falta de idoneidade do empreiteiro atrai a responsabilidade solidária do dono da obra por culpa ‘in ilegendo’. Recurso de revista conhecido e provido”. (TST 2ª T. RR 4452/88.4, in DJU 08.08.90, p. 7.480).

Destarte, transparece cristalino que a solidariedade, no âmbito trabalhista, formando-se em decorrência da imposição legal e desenvolvendo-se em consonância com a manifestação doutrinária e jurisprudencial, alcança aqueles que se beneficiam com o labor despendido pelo(s) obreiro(s).

3.2 – SOLIDARIEDADE E SUCESSÃO EMPRESARIAL

Um outro aspecto da solidariedade ocorre na hipótese da sucessão empresarial. Concretiza-se a sucessão do empregador quando há uma substituição de titular na relação jurídica laborista, a exemplo das aquisições, fusões, incorporações e outras transações que alteram a estruturas das empresas. Preconiza a legislação que, se operando modificação no contrato social, os direitos dos empregados são legalmente resguardados. De fato, a norma dos arts. 10 e 448 da CLT é de ordem pública, sobrepondo-se a qualquer disposição contratual ou acordo de vontades. Em suma: “a sucessão configura-se nitidamente quando a empresa, como unidade econômico-jurídica, passa de um para outro titular, sem que haja solução de continuidade na prestação de serviços de seus obreiros” (cf. Gabriel Saad, in ‘CLT Comentada’, 29ª ed., S. Paulo: LTr, 1996, p. 59). Ou seja, havendo transferência na propriedade da empresa, há típica sucessão trabalhista, pouco importando que sua atividade tenha ficado suspensa durante o processo de transferência da titularidade, visto que a paralisação temporária não equivale à dissolução da mesma (nesse sentido: TST, SDI, RO-AR 618/87).

VALENTIN CARRION destaca que “a CLT em seus artigos 2º (‘o empregador é a empresa’), 10 (‘alteração na estrutura da empresa’) e 448 (‘mudança da propriedade’) traça uma constante que caracteriza a continuidade do vínculo empregatício e da responsabilidade (solidária ou sucessiva) nos débitos trabalhistas. Não se exclui a exploração de qualquer atividade comercial, nem sequer a concessão de serviço público, desde que se dêem os requisitos. Além do mais, a sucessão é instituto que protege o credor, o empregado, dando-lhe o direito de voltar-se contra o sucessor, não obstante ser o

antecessor o inadimplente” (in ‘Comentários à CLT, 18ª ed., S. Paulo: Saraiva, 1997, p. 283).

A sucessão se dá ‘*ope legis*’, no dizer de EVARISTO DE MORAIS, e o sucessor sub-roga-se na totalidade das relações jurídicas, com a assunção privativa de seus direitos e obrigações (in ‘Introdução ao Direito do Trabalho’, Ed. LTr., S. Paulo, 1971, p. 136). Em igual norte, leciona MESSIAS PEREIRA DONATO: “O sucessor assume os direitos e obrigações do antecessor” (in ‘Curso de Direito do Trabalho, 1979, p. 21). Logo, o sucessor responde pelas chamadas “dívidas velhas” contraídas pelo sucedido, considerando-se que o trabalhador, ao ser admitido, vincula-se ao organismo produtivo e não ao empresário, que é efêmero, transitório.

A extensão do conceito em foco é tamanha que DÉLIO MARANHÃO acrescenta: “Até mesmo em caso de falência pode verificar-se a sucessão, através da aquisição do negócio, uma vez que não tenha havido solução de continuidade no funcionamento do estabelecimento, dado que a falência não é causa necessária de dissolução dos contratos bilaterais, que podem ser executados” (in ‘Instituições do Direito do Trabalho’, vol. I, 12ª ed., Ed., 1991, p. 290).

A despeito da existência do Enunciado 205, que não admite executar, no grupo econômico, quem não participou da relação processual, paradoxalmente permite-se a execução, na sucessão de empresas, de quem não se fez presente na fase de conhecimento. Com efeito, assim é permitida a execução, na exegese dos arts. 10 e 448 da CLT, porque, na sucessão de empresa, assume responsabilidade sucessiva, única e exclusiva, o último dono ou titular da empresa, mesmo que tenha adquirido a firma na fase recursal ou executória do processo; isso decorre da imperativa solidariedade legal.

Vejamos o que tem se assentado no âmbito de nossos Pretórios:

“SOLIDARIEDADE PASSIVA POR SUCESSÃO – A solidariedade passiva por sucessão (CLT, arts. 10 e 448) pode ocorrer depois do processo cognitivo, dando azo à execução contra o empregador-sucessor que não participou do processo de conhecimento, sem que isso implique ofensa à coisa julgada. Recurso ordinário desprovido.” (TST – RO-AR 145/86.2, Ac. SDI 979/90, rel. Min. Guimarães Falcão, in DJU 12.09.90, 9.345);

“SUCESSÃO EMPRESARIAL – EXECUÇÃO – Caracterizada a sucessão empresarial e observada a hierarquia legal quanto aos bens penhorados, não se substancia ilegalidade na determinação de penhora de bens de empresa que não tomou parte no processo de conhecimento. Recurso ordinário desprovido”. (TST – RO-MS 343/87.5, Ac. SDI 5211/89, rel. Min. Guimarães Falcão, in DJU 29.06.90, p. 6.313); e

“SUCESSÃO DE EMPRESAS. RESPONSABILIDADE INTEGRAL DO SUCESSOR. Ocorrendo a sucessão de empresas, é da sucessora a responsabilidade integral pelos créditos pretéritos e futuros da relação de emprego, nos termos dos artigos 10 e 448 da Norma Consolidada” (TRT 13ª R. - Ac. 61.615 – RO 1808/2000 – Juiz Vicente Vanderlei N. Brito – DJ/PB 26.11.2000).

3.3 – SOLIDARIEDADE E ‘DISREGARD THEORY’

Tem-se que o contrato de trabalho, em princípio, não é *‘intuitu personae’* em relação ao empregador. Essa despersonalização do empregador decorre do fato de ter o Direito do Trabalho inovado o direito comum, repelindo a antiga concepção do contrato de trabalho, cuja relação jurídica era intransmissível. Trata-se da aplicação do princípio da despersonalização do empregador, fazendo a empresa responder pelos direitos trabalhistas devidos. Isto porque nossa legislação adotou o direito alemão, na hipótese, e não o direito italiano, que adotou a responsabilidade solidária. Contudo, nosso ordenamento, no caso de grupo econômico ou consórcio de empresas, também adotou a responsabilidade solidária e, por isso, a Súmula 205 do TST exige a participação do responsável solidário no processo para que possa ser executado. São, pois, hipóteses diferentes as responsabilidades na sucessão e no grupo econômico.

Nesse patamar, elevam-se as seguintes disposições da Consolidação das Leis do Trabalho, *verbis*:

“Art. 10. Qualquer alteração na estrutura jurídica da empresa não afetará os direitos adquiridos por seus empregados; e

Art. 448. A mudança na propriedade ou na estrutura jurídica da empresa não afetará os contratos de trabalho dos respectivos empregados”

Os dispositivos acima revelam a fidelidade da Consolidação ao princípio da despersonalização da pessoa jurídica (*‘disregard theory’*), significando dizer que a vinculação do empregado é com a empresa e não com o empresário. A tese é uma das mais fascinantes questões de direito, que os norte-americanos chamam *‘disregard of legal entity’*, ou, como preferem os italianos, *‘superamento della personalità giuridica’*. Seu enfoque principal é detectar a burla à lei, que muitas vezes acontece sob o manto da personalidade jurídica.

RUBENS REQUIÃO, manifestando-se sobre a matéria, asseverou: “Diante do abuso de direito e da fraude no uso da pessoa jurídica, o juiz tem o dever de cogitar, em seu livre convencimento, se há de consagrar a fraude ou o abuso de direito, ou se deve desprezar a personalidade jurídica para, penetrando em seu âmago, alcançar as pessoas e bens que dentro delas se escondem para fins ilícitos ou abusivos”.

Objetiva é a colocação de JOÃO CASILO, professor da Faculdade de Direito de Curitiba, que merece ser transcrita: “Basicamente, os partidários da teoria da consideração afirmam que, quando a forma da pessoa jurídica ou a própria pessoa jurídica é utilizada com o intuito de fugir às finalidades impostas pelo Direito, deve ser então ‘desconsiderada’, ou melhor, não se deve ser levada em conta sua existência para, na decisão do caso que lhe é apresentado, o julgador decidir como se, na espécie, a pessoa jurídica não existisse, imputando as responsabilidades aos seus sócios ou, mesmo, a outra pessoa jurídica de que se tenha utilizado ou ainda se escondido sob a forma daquela primeira”.

Nossos tribunais vêm aplicando com absoluta precisão a teoria da desconsideração nas lides trabalhistas, a exemplo da ementa do v. acórdão que assim se firmou:

“RESPONSABILIDADE TRABALHISTA - Sócio Majoritário - O Sócio majoritário responde pelas dívidas trabalhistas, caso não sejam apontados, na forma legal, bens da empresa” (TRT 12ª R. - 2ª T. - Ac. 8.205/94, rel. Juiz Anton Schaarschmidt, in DJ/SC 12.1.95).

Mais: “É possível a penhora de bens de sócio, com predominância de capital na sociedade, que encerrou irregularmente suas atividades, provocada por má administração” (TA/RJ - 8ª C.C., AI 188/94, rel. Juiz Jayro Ferreira, in COAD/ADV 01/95, p. 3).

E ainda:

“PEDIDO DE CONSTRIÇÃO SOBRE BENS DE SÓCIO MINORITÁRIO. IMPOSSIBILIDADE. Simples sócio cotista não responde pelas obrigações trabalhistas da empresa com seus bens particulares, porquanto tal responsabilidade compete apenas ao sócio gerente (majoritário) ou o que der nome à firma, nos casos de excesso de mandato e de violação do contrato ou da lei” (TRT 13ª R. - Ac. 58.720 – AG 84/2000 – Juíza Ana Clara de Jesus M. Nóbrega – In ‘Revista do Tribunal’ nº 9, 2001, p. 204).

Por fim, o reconhecimento da responsabilidade solidária e a correção da titularidade empresarial da relação empregatícia são formas judiciais de coibir práticas fraudulentas que obstam direitos laborais (CLT, art. 9º), ajustes entre empresários que prejudicam o trabalhador, como tem ocorrido, inúmeras vezes, na figura do grupo econômico, p. ex.

4 - RESPONSABILIDADE SUBSIDIÁRIA:

Já a responsabilidade subsidiária, entende-se “a que vem reforçar a responsabilidade principal, desde que não seja esta suficiente para atender os imperativos da obrigação assumida” (ou imputada), na conceituação de DE PLÁCIDO E SILVA (in ‘Vocabulário Jurídico’, vol. IV, 2ª ed. Forense, 1990, p. 278). Significa dizer que, diversamente da solidariedade, somente é invocada a subsidiariedade quando o responsável principal não cumpre a obrigação contraída.

Em sede juslaborista, a subsidiariedade se encontra condensada no contexto da Súmula nº 331, IV, do TST, *verbis*: “O inadimplemento das obrigações trabalhistas, por parte do empregador, implica a responsabilidade subsidiária do tomador de serviços quanto àquelas obrigações, desde que este tenha participado da relação processual e conste também do título executivo judicial”. Assim dispôs o excelso pretório trabalhista visando a proteção do hipossuficiente, o que constitui princípio basilar do Direito do Trabalho, já que é o tomador dos serviços, que se beneficia diretamente com o trabalho exercido. Também o risco econômico, a que está adstrito o empregador, autoriza a subsidiariedade em tela. Eis que ao empregador caberá sempre pesquisar a idoneidade das firmas contratadas e zelar para que estas cumpram também os contratos firmados com os empregados, pois, do

contrário, subsidiariamente arcará com a responsabilidade pelos créditos trabalhistas inadimplidos.

Logo, vê-se que a responsabilidade subsidiária não se confunde com a solidária. Esta, como o próprio nome já diz, denota solidariedade, ou seja, qualquer dos coobrigados a ela estão sujeitos, de forma independente e total. Já aquela (aqui também a significação comum do vocábulo se prende ao seu conteúdo jurídico) é supletiva, auxiliar, somente vindo a ser utilizada caso se verifique ser insuficiente a responsabilidade principal, isto é, para a efetivação da condenação, se eventualmente esta não for satisfeita pelos demais responsáveis. Portanto, inconfundíveis as disposições contidas no § 2º do art. 2º da CLT, e na Súmula nº 331, IV, do TST.

A distinção em foco vem sendo acentuada através de sucessivos pronunciamentos jurisprudenciais, a exemplo do aresto adiante colacionado, *verbis*:

“O processo de execução consagra princípio, derivado do direito material, atribuindo benefício de ordem entre o devedor principal e o devedor subsidiário, de forma que a execução se volta em face deste apenas quando aquele não tem condições de proceder ao adimplemento. Essa a nota distintiva entre a condenação subsidiária e a solidária”.

E esse outro, *verbis*:

SOLIDARIEDADE/SUBSIDIARIEDADE – “O art. 455 da CLT não institui solidariedade passiva entre o empregador principal e o subempregado. Aquele é subsidiariamente e não solidariamente responsável pelas obrigações deste último”. (TRT 2ª R. 3ª T. RO 5215/70, rel. Juiz Wilson Batalha).

4.2 – SUBSIDIARIEDADE DOS SÓCIOS:

Nesse particular, o tema se avulta e deságua na responsabilidade societária. A propósito, transcrevemos a lição do dicionarista, na forma seguinte: “É o que ocorre em relação à responsabilidade solidária dos sócios, que se fixa numa responsabilidade subsidiária. É por isso que, quando a sociedade não tem haveres para cumprir suas obrigações, subsidiariamente vêm os sócios cumpri-las com o produto de seus bens particulares” (DE PLÁCIDO E SILVA, ob. cit., p. 278).

Esclarecedora sobre a questão é a seguinte manifestação jurisprudencial, *verbis*:

SOCIEDADE POR COTAS DE RESPONSABILIDADE LIMITADA – BENS DO SÓCIO – PENHORABILIDADE – “A regra geral é de que os bens da sociedade não se confundem com aqueles dos sócios (societas distat ad singulis). Todavia, não dispendo a sociedade de meios próprios para liquidar o débito trabalhista, ou se possui bens ocultos para frustrar a execução forçada, respondem os bens dos sócios cotistas pelos encargos sociais exatamente porque, se o patrimônio da pessoa jurídica volatilizar-se, é porque houve sua absorção pelos sócios, pessoas físicas. O que não se pode aturar é o flagrante

descaso da executada pelas decisões judiciais transitadas em julgado, mediante o uso de manobras procrastinatórias, máxime em se tratando de crédito trabalhista de ínfimo valor. (...)” (TRT 3ª R. AP 2.340/95, 4ª T. Rel. Juiz Júlio Bernardo do Carmo, DJ/MG 10.02.96, apud ‘Síntese Trabalhista 87/9176).

4.3 – TERCEIRIZAÇÃO DE MÃO DE OBRA:

Aludindo à terceirização de serviços, tão em voga em nossos dias, hoje resta pacífico o entendimento de que a utilização de mão de obra de empresa interposta é fonte de subsidiariedade, senão vejamos, *verbis*: “TOMADOR DE SERVIÇOS – RESPONSABILIDADE SUBSIDIÁRIA - Mesmo sendo lícito o contrato de fornecimento de mão de obra, o tomador dos serviços é parte passiva legítima e subsidiariamente responsável pelas obrigações descumpridas pelo empregador, na forma do Enunciado 331/TST, IV”. (TRT 3ª R. 3ª T. RO 1462/95, rel. Juiz Neves Koury, in DJ/MG 08.04.95).

E mais esse, da lavra do nosso egrégio Regional, *verbis*:

TERCEIRIZAÇÃO – RESPONSABILIDADE SUBSIDIÁRIA DO TOMADOR – “Ocorrida a terceirização de prestação de serviços, não há como eximir a empresa tomadora da responsabilidade oriunda de culpa ‘in eligendo’ e ‘in vigilando’, quanto às obrigações trabalhistas não adimplidas pela empresa prestadora. Destarte, ainda que não haja caracterização de vínculo empregatício dos executantes do trabalho terceirizado com a empresa tomadora de serviços, esta responde subsidiariamente pelas obrigações não adimplidas pelo empregador. Inteligência do Enunciado nº 331, IV, do C. TST”. (TRT 13ª R. – RO 509/2001, Rel. Juiz Ruy Eloy, j. 24.04.2001, v. u.)

Por outro lado, temos nos deparado com inúmeros casos de contratação irregular de empregados, através de empresa interposta, para exercer funções típicas da contratante, transparecendo nítido contrato anômalo. Nessa hipótese, tem-se evidente que se forma o vínculo de emprego diretamente com o tomador dos serviços quando ocorre que o empregado é contratado para trabalhar no âmbito da atividade-fim da empresa (Inteligência do Enunciado/TST 331- I). A jurisprudência firmou-se em igual norte, pelo que trazemos à baila contundente pronunciamento regional, no seguinte teor:

TERCEIRIZAÇÃO – CONTRATAÇÃO POR EMPRESA INTERPOSTA – Fraude – Responsabilidade – “A contratação de empregados, através de pessoa interposta, com o objetivo de burlar o cumprimento de obrigações trabalhistas pela empresa tomadora de serviços, caracteriza fraude à legislação trabalhista, nos expressos termos do art. 9º da CLT, configurando terceirização ilícita, o que atrai a incidência dos termos do Enunciado nº 331 do C. TST”. (TRT 13ª R. – RO 572/2001, Rel. Juiz Afrânio Neves de Melo, j. 22.05.2001, v. u.)

4.4 – SUBSIDIARIEDADE E ADMINISTRAÇÃO:

Concluindo essa breve abordagem sobre tão discutida temática, temos a questionada responsabilidade (ou não) do ente público em face aos contratos administrativos firmados para prestação de serviços no âmbito dos órgãos da

Administração. A doutrina serviu, em princípio, para que o pronunciamento jurisprudencial se firmasse no sentido de que, “por expressa determinação legal (L. n° 8.666/93), não há como declarar a responsabilidade subsidiária dos entes públicos para responder pelos débitos trabalhistas nas hipóteses de contratação de trabalhadores por empresa interposta, aplicando-se o inciso IV da Súmula n° 331/TST apenas às empresas privadas” (TRT 12ª R. RO 3.499/95, Ac. 3ª T. Rel. Juiz Telmo Joaquim Nunes, in DJ/SC 18.10.96). Corroborando esse entendimento, o egrégio Colegiado Regional também se posicionou, *verbis*:

“TERCEIRIZAÇÃO – RESPONSABILIDADE SUBSIDIÁRIA – ÓRGÃO PÚBLICO – IMPOSSIBILIDADE – É defeso responsabilizar subsidiariamente órgãos da Administração Pública pelas obrigações trabalhistas dos empregados das empresas prestadoras de serviço. Inteligência do art. 37, II, da CF, e art. 71 da Lei n° 8.666/1993” (TRT 13ª R. Ac. 47485, REO 1283/98, Rel. Juíza Ana Clara de Jesus Maroja Nóbrega, j. 10.09.98).

Contudo, ao sabor de novos ventos, um novo panorama parece despontar, renovando o direito. Nesse sentido, destacamos recente manifestação de nosso Egrégio Regional, acerca das conseqüências de relação de trabalho havida com empresa prestadora de serviços contratada por ente público, que se constitui importante marco jurisprudencial, a saber:

“RESPONSABILIDADE SUBSIDIÁRIA. ENUNCIADO/TST 331, IV. INCONSTITUCIONALIDADE DO ART. 71, § 1º, DA L. N° 8.666/93. Não forma vínculo de emprego com ente da Administração Pública (tomador dos serviços) a relação de trabalho decorrente de contrato de prestação de serviços terceirizados entre a empresa prestadora e o beneficiário. Inobstante isso, também não elide a responsabilidade subsidiária do ente da administração indireta em relação às verbas decorrentes do contrato de trabalho firmado pela prestadora. Inteligência do Enunciado n° 331, IV, do C. TST (Resolução n° 96/2000). O § 1º do art. 71 da L. n° 8.666/93, ao estatuir que ‘a inadimplência do contratado quanto aos encargos trabalhistas (entre outros) resultantes da execução do contrato não transfere à Administração Pública a responsabilidade por seu pagamento, é inconstitucional, por colidir com o § 6º do art. 37 da Magna Carta” (TRT 13ª R. - Ac. 61.624 – RO 1651/2000 – Juiz Francisco A. Carvalho Silva – DJ/PB 11.11.2000).

De pronto, percebe-se que a responsabilidade subsidiária do ente da administração indireta em relação às verbas decorrentes do contrato de trabalho firmado pela prestadora persiste, mesmo sem criar vínculo de emprego com o ente público, tomador dos serviços, no caso. Assim dispôs o pretório regional trabalhista, visando dirimir questão relevante que se afirmava em face ao descaso, muitas vezes, do Poder Público no trato com seus contratados.

5 – CONCLUSÃO:

A exemplo da antiga polêmica a propósito da responsabilidade trabalhista do tomador da obra ou serviço, verifica-se que a doutrina e jurisprudência têm evoluído de uma negativa absoluta de responsabilidade, fundada na tradicional leitura do art. 455, da CLT, para “um posicionamento de responsabilização diferenciada mas crescente desse tomador da obra ou serviço”, no dizer de Maurício Godinho Delgado (*in* ‘Introdução ao Direito do Trabalho, LTR Editora). Vê-se, por conseguinte, a evolução da responsabilização na seara trabalhista, culminando no posicionamento de nosso Regional, acima esposado, acerca da responsabilidade do ente público em face ao descumprimento de obrigações laborais de seus contratados. Parece-nos que se ampliam, enfim, os horizontes da construção de uma lógica que ultrapasse as fronteiras da fria interpretação da literal disposição de lei.

ASPECTOS POLÊMICOS DA SUMARIZAÇÃO DO PROCESSO DO TRABALHO

Luismar Dália Filho (*)

A Justiça do Trabalho é possuidora de um processo judicial informal, célere e gratuito, caracterizando-se através da prevalência da oralidade, imediação entre partes e juiz, concentração dos atos, irrecorribilidade das decisões interlocutórias, do princípio do inquisitório sobre o dispositivo, inversão do ônus da prova e, principalmente, da celeridade processual sem prejuízo das garantias consagradas na Constituição Federal em seu art. 5º, LV e XXXV, que prevê o princípio do contraditório, da ampla defesa e do devido processo legal.

No entanto, mesmo dotado do princípio da celeridade o procedimento ordinário trabalhista não atingiu este objetivo, eis que em determinados casos, subsidia-se do direito processual comum, resultando como consequência numa verdadeira descaracterização desse princípio, até hoje vigente, devido ao amontoado de recursos previstos no processo comum.

Por essas razões, há muito que se preconiza, através de pressões econômicas e sociais alterações profundas e de caráter inovador em nosso sistema de solução de conflitos trabalhistas, para que possa celerizar ainda mais o processo do trabalho.

Foi com esse pensamento de adaptar a legislação trabalhista pátria à nova realidade sócio-econômica mundial, que o legislador, embora timidamente, tentou imprimir uma maior agilidade ao processo trabalhista quando introduziu o procedimento sumaríssimo, através da Lei nº 9.957/2000.

Mesmo com o elogiável esforço do legislador em imprimir ao processo trabalhista uma maior agilidade, entendemos que, nesses dois anos de vigência do procedimento sumaríssimo, não tivemos o sucesso tão esperado, pois sua aplicação está sendo mínima dentro da 'práxis' forense trabalhista, uma vez que não modificou os ritos já existentes, mas apenas instituiu outro com aprofundamento da sumarização.

No entanto, na esperança de que com o passar dos anos os nossos operadores do direito vejam que a solução, atualmente pouco aceita por eles, seria a definitiva para uma ótima celeridade processual trabalhista é que nos propomos tecer alguns comentários sobre aspectos desta nova lei que reputamos serem polêmicos.

(*) Luismar Dália Filho é servidor da Assessoria Jurídica do TRT - 13ª Região, Especialista em Direito Processual Civil e Direito do Trabalho pelo UNIPÊ - Centro Universitário de João Pessoa e Mestrando da Universidade Federal de Pernambuco - UFPE.

Antes porém, gostaríamos de tecer alguns comentários sobre a técnica da sumarização.

A sumarização não é uma técnica moderna, uma vez que o direito romano já a conhecia. O direito canônico, em 1306, sob o pontificado do Papa Clemente V, teve o procedimento sumário editado através da Constituição que depois ficou conhecida como CLEMENTINA SAEPE.

O regulamento papal era para que se procedesse '*simpliciter et de plano ac sine strepitu et figura iudicii*'²⁰ e, como observa Chiovenda²¹, tinha características ainda hoje avançadas para os ritos da espécie, tais como a dispensa do libelo, da contestação da lide, da rigorosa sucessão dos prazos, com a concentração dos atos processuais numa única audiência, com privilégio da oralidade, tudo perante um juiz com poderes reforçados.

Com o surgimento do direito escrito ou codificado, ou seja, a era da codificação, a sumarização não foi abandonada. Como exemplo temos o Código Filipino, aplicado durante anos entre nós, já continha um procedimento sumário que segundo Moacyr Amaral

²⁰ A simplicidade e planejamento são condições indispensáveis para o objetivo da justiça.

²¹ Chiovenda, Giuseppe - Instituições de Direito Processual Civil, vol. 1, trad. de Paolo Capitanio, Campinas, 2ª ed., Bookseller, 2000, p. 138.

Santos “Ao lado desse processo, chamado ordinário, havia o processo sumário, de rito menos solene e prazos mais curtos...”²².

Portanto, se tentássemos buscar uma definição para sumarização, poderíamos arvorarmos em chamá-la da técnica processual que, debaixo das formas de processar que remontam à ‘*cognitio extraordinem*’ romana, procura responder ao ideal de celeridade processual, sem descuidar da oportunidade de revisão dos julgados.

A explicação para tal está em que, inaugurando a época da publicização do processo, principalmente debaixo da possibilidade de revisão dos julgados por um funcionário hierarquicamente superior ao prolator da sentença combatida, tornando o processo romano mais demorado e, por essa razão, bem mais criticado chegando até a ser chamado de vulgar. Com isso, surgiu a necessidade da criação de um processo que conciliasse a celeridade e o caráter hierárquico da revisão dos julgados, hoje chamado de recurso.

Dessa forma, a sumarização seria como uma segurança nas decisões judiciais, uma vez que não vedando o aprofundamento vertical de cognição, nem a revisão hierárquica dos julgados, entrega, em um período considerado curto, a perfeita prestação jurisdicional àquele que procura o Estado para solucionar uma contenda jurídica, garantindo, assim, seu direito pelo mesmo concedido, sendo, por isso, considerado, em uma visão cartesiana do processo, o sistema ideal, principalmente para as contendas que necessitem de soluções urgentes, por exemplo, as de natureza alimentar, dentre elas as trabalhistas.

Após esta breve noção de sumarização e como ela poderia ajudar o processo trabalhista, por este tratar de uma contenda de natureza alimentícia, tentaremos demonstrar o que, no nosso entender, polemiza este procedimento, introduzido pela Lei nº 9.957/2000, no processo do trabalho.

Primeiramente, vale observar que, quando falamos em procedimento sumário no processo do trabalho, logo nos transportamos para a Lei nº 5.584/70, que introduziu novas normas de direito processual do trabalho e preocupou-se, principalmente, com a fixação de valores para alçada nos dissídios individuais que seria equivalente a dois salários mínimos vigentes. No entanto, o rito sumário sozinho não vinha atendendo à tão sonhada celeridade a que se propunha, o qual, segundo Eduardo Von Adamovich “*serve muitas vezes, de vilão para a parte especialmente tutelada, que é o empregado, que se vê constrangido a aceitar acordos sabidamente desvantajosos em nome de evitar a enfadonha espera pelo longínquo trânsito em julgado da decisão, único momento que lhe permitirá efetivamente apropriar-se das quantias conquistadas judicialmente.*”²³

Dessa forma, com o claro propósito de dinamizar ainda mais o procedimento das reclamações trabalhistas, o legislador colocou um novo procedimento, entretanto, só cuidou da fase cognitiva e em nada dispôs sobre o processo de execução que podíamos até

²² Santos, Moacyr Amaral - Primeiras Linhas de Direito Processual Civil, vol. 1, São Paulo, 18ª ed., Saraiva, 1995, p. 50.

²³ Adamovich, Eduardo Von - A Nova Lei do Rito Sumaríssimo Trabalhista: Uma primeira Visão Crítica - Revista LTR, 64 - 02, São Paulo, LTR, 2000, p. 234.

comparar com o rito ordinário do processo de conhecimento, uma vez que toma tanto ou mais tempo que este.

O legislador, assim procedendo, deixa-nos numa situação muito difícil, para que possamos defender que a Lei nº 9957/2000 deu uma maior celeridade ao processo do trabalho, se apenas cuidou da fase de cognição e deixou a execução desprezada, congestionando cada vez o rito processual trabalhista, como demonstrado no parágrafo anterior.

No nosso entender, a introdução desse procedimento no processo do trabalho pouco altera o sistema processual atual mas já o prepara para uma futura implementação dos Juizados Especiais Trabalhistas, a exemplo do que já ocorre com sucesso nos Juizados Especiais Cíveis e Criminais, até então de excelentes resultados na prestação jurisdicional.

Partindo dessas considerações referidas, deter-nos-emos em alguns aspectos do procedimento sumaríssimo que entendemos ainda produzirem dúvidas para que sejam aplicados pelos operadores do direito.

Prima facie, a escolha do aprofundamento da sumarização, uma vez que já existia um procedimento que limitara o valor pecuniário da causa (Lei nº 5.584/70), parece-nos contrariar a experiência histórica imediatamente anterior e a marcha dos novos tempos em que é cada vez mais refinado o sistema das garantias constitucionais do processo.

Nesse sentido afirma Wagner Giglio:

“Não e discute a necessidade imperiosa e urgente de agilização dos procedimentos trabalhistas. A situação atual é insustentável. Não há como justificar as delongas, às vezes por mais de dez anos, para obtenção de direito de natureza alimentar, como as verbas salariais. A lei do rito sumaríssimo, porém não virá trazer a solução desejada para o problema do assobramento das Cortes Trabalhistas, senão por exceção, em alguns casos, em algumas Varas menos atravancadas de processos. Mas estas não necessitam de rito mais ágil, pois nelas o rito ordinário proporciona solução rápida”²⁴

Da mesma forma, entende Eduardo Von Ademovich ao afirmar que:

“O estreitamento das oportunidades defensivas, por igual, esbarra em todo vigor histórico das garantias constitucionais do processo. Afrontá-las em nome de uma justiça mais expedita é experiência já levada a efeito por inúmeros regimes autoritários, com as conseqüências trágicas de desnecessária enumeração. Não há como se chegar à decisão perfeita sem passar pelo caminho do devido processo legal, balizado pelas referidas garantias constitucionais

Restringir as oportunidades postulatórias e defensivas é, assim, desafiar o gênio criativo de partes, advogados e tribunais, sempre em busca da interpretação excepcional que, em determinado caso concreto, haverá de

²⁴ Giglio, Wagner - Aspectos do Rito Sumaríssimo, Revista LTR - 64-08, São Paulo, LTR, 2000,p.993.

*garantir que se faça justiça, mas, nada obstante, com resultado conhecidamente prejudicial à tão sonhada celeridade, uma vez que o progresso será de pronto aproveitado para tumultuar o procedimento em outros tantos casos os quais não se aplique com exatidão,...*²⁵

Sob esse aspecto podemos dizer que até o momento está havendo um profundo esforço, não só dos operadores do direito mas também dos serventários para, na prática forense diária suplantarem essas deficiências e tentar dar a devida celeridade na prestação jurisdicional trabalhista.

Outro aspecto, também já muito debatido, mas que demonstra a desnecessidade do aprofundamento da sumarização para a agilização do processo do trabalho é o fato de que alguns dos dispositivos previstos na nova lei já constarem na própria CLT, no CPC, sendo a sua repetição, principalmente no que concerne ao CPC, uma desnecessidade, tendo em vista que o art. 769 da CLT, dá direito a subsidiariedade de aplicação da norma processual civil em casos de omissão da norma consolidada e que não seja incompatível com as normas processuais trabalhistas previstas dentro da CLT. Temos como exemplo, o art. 852 - B, I, ou seja, a exigência de que o pedido nesse procedimento seja certo e determinado, regra já encontrada no art. 286 do CPC, que por expressa autorização legal, tem aplicação subsidiária no processo do trabalho. No mesmo artigo, em seu parágrafo segundo, encontramos outro caso que é a obrigação das partes e advogados comunicarem ao juízo as alterações de endereço ocorridas no curso do processo, sob pena de tornarem ineficazes as intimações enviadas ao local anteriormente indicado, também já previsto no art. 39, II parágrafo único do CPC, subsidiariamente aplicado ao processo do trabalho e, finalmente, temos o contido no art. 897 - A, parágrafo único, que se traduz na possibilidade de correção dos erros materiais *ex officio* ou a requerimento das partes, o que da mesma forma já possui regramento no art. 463, I do CPC.

Quanto ao aspecto do procedimento sumaríssimo em seu art. 852 - C, exigir que a instrução e julgamento sujeitas a este rito sejam feitas em audiência única é, da mesma forma que os dispositivos supra explanados, desnecessário, uma vez que já consta da própria norma consolidada em seu art. 849. No entanto, vemos que, na prática, especialmente em grandes comarcas, este dispositivo é praticamente inviável, entretanto, não impossível.

Todos esses aspectos, até o momento abordados, não é novidade, pois já foram bastante debatidos, no transcorrer dos mais de dois anos de existência da sumarização do processo do trabalho (Lei nº 9957/2000), na tentativa de uma melhora na lei que realmente desse maior agilidade as lides trabalhistas, no entanto, entendemos que estes não são os pontos mais polêmicos, pois tiveram soluções. O que nos preocupa é, uma questão de hermenêutica, até então muito pouco ocorrida, qual seja: Será que o rito sumário (Lei nº 5584/70) foi extinto ou revogado com o aprofundamento da sumarização (Lei nº 9957/2000)? Optando, o reclamante pelo procedimento sumaríssimo, poderá o Juiz

²⁵ Adamovich, Eduardo Von - A Nova Lei do Rito Sumaríssimo Trabalhista: uma primeira visão crítica - Revista LTR 64 - 02, São Paulo, LTR, 2000, p. 234.

transportar a lide para o rito ordinário? Quando ocorrer litisconsórcio ativo a alçada será a soma de todas elas ou cada ação será considerada distinta?

Tentaremos demonstrar nossa opinião a esse respeito nos próximos parágrafos no intuito de colaborar e enaltecer o debate para que possamos chegar a um consenso, uma vez que a opinião não é uníssona a esse respeito.

Quanto a primeira indagação, nos parece, numa análise perfunctória, que sim, no entanto, entendemos que os termos revogação ou extinção seriam muito bruscos para a análise e colocaríamos absorção, mas mesmo assim entendemos que isso não ocorreu, como bem coloca o jurista pátrio Amauri Mascaro Nascimento ao afirmar sobre o procedimento sumaríssimo ter absorvido o rito sumário, o seguinte: *“Parece-me que não porque as revogações de lei processual não resultam do desuso, mas, apenas, de outra lei, no caso inexistente; e, também, porque a estrutura dos dois procedimentos é diferente.”*²⁶

Dessa forma, podemos dizer que uma lei difere da outra por vários aspectos. Primeiro porque o procedimento sumaríssimo, a partir do momento que preenche os requisitos legais para sua aplicação, é obrigatório e não facultativo como acontece com o rito sumário, uma vez que há interesse público em sua adoção que se traduz na solução bem mais rápida do conflito. A segunda diferença seria que no rito sumário o pedido é genérico e no sumaríssimo é certo, ou seja, não se fala em fixação do valor do pedido pelo Juiz (Lei nº 5.584/70, art. 2º), pois esta providência deve obrigatoriamente constar na inicial.

Observa-se outra diferença com relação à citação que no rito sumário são permitidas todas as formas o que não ocorre no sumaríssimo, pois não permite a citação por edital. A provas testemunhais na Lei nº 9.957/2000 são mais restritas, pois só podem ser ouvidas duas enquanto no sumário até três.

Finalmente, as diferenças que reputamos serem as principais para justificar a coexistência das Leis nºs 5.584/70 e 9.957/2000.

Inicialmente, diferenciam-se quanto ao valor de alçada, pois, na primeira o valor é de dois salários mínimos e na segunda é de quarenta salários mínimos. Poderíamos aqui indagar se o valor maior não absorve o menor? Realmente, o valor maior absorve o menor, entretanto, o que reputamos decisivo nesta diferenciação não é o valor mas o procedimento que na Lei nº 5.584/70 é ainda menor que na Lei nº 9.957/2000. Observa-se, no entanto, que os procedimentos são diferentes entre si mais possuem o mesmo objetivo, a sumarização do processo do trabalho tornando a solução dos dissídios individuais de menor valor mais rápido, ágil e seguro, conseqüentemente, compatíveis para serem aplicados nas soluções das lides trabalhistas.

Prosseguindo, observamos que o rito sumário prevê recurso de revisão contra o valor da causa, não permitindo, por conseguinte, qualquer outro recurso, exceto se houver discussão de matéria constitucional e na Lei nº 9.957/2000 são permitidos todos os recursos em qualquer que seja a matéria discutida, o que nos leva a concluir que não houve revogação, nem absorção do rito sumário pelo sumaríssimo, como entendem alguns

²⁶ Nascimento, Amauri Mascaro - Breves considerações sobre o rito sumaríssimo, Magistratura e Trabalho, fev/mar. 2000.

doutrinadores, ficando o processo do trabalho com três procedimentos distintos, o ordinário, o sumário e o sumaríssimo.

Quanto à questão do Juiz Presidente poder transportar a lide, na qual o reclamante tenha optado pela Lei nº 9.957/2000, para o rito ordinário, ou seja, o reclamante apresenta como valor da causa *quantum* inferior ou igual a quarenta salários mínimos, entretanto, o juiz verifica que a importância pleiteada é superior a esse limite o que logicamente importará renúncia do direito ao crédito que exceder esse valor.

Entendemos que, no caso em análise, nada obsta o Juiz transformar o procedimento para o rito ordinário, uma vez que a lei instituidora do procedimento sumaríssimo não traz obstáculo para esta decisão e, pelo fato, ainda do empregado ser a parte mais fraca da relação de trabalho e, por essa razão, observando o magistrado que o obreiro está renunciando a direitos de natureza alimentar.

Ademais, se o legislador pretendesse a renúncia do direito de crédito, pelo reclamante, que excedesse ao valor previsto na Lei nº 9.957/2000, ele teria feito constar a hipótese expressamente na lei a exemplo do que fez na Lei nº 9.099/95 em seu art. 3º, § 3º, que prevê, com exceção, da hipótese de conciliação, e a parte optar por seguir o rito previsto na mencionada lei, automaticamente, estará renunciando o crédito que excede o limite previsto no artigo. Da mesma forma é a legislação chilena com relação ao juízo laboral de pequena quantia previsto no Código del Trabajo do Chile em seu art. 459.

Essa mudança de rito pelo Juiz também tem a previsão no art. 852 - B, o qual dá azo ao magistrado, em uma análise prévia da ação, verificar se deve tomar o rito ordinário, o sumaríssimo ou ser arquivada, como uma espécie de pré-saneamento *in limine* do processo, cumprindo, assim, uma das funções que o Estado lhe confere, através da jurisdição, que é policiar o processo, desde o seu início, de modo a atingir o seu objetivo, não só isento de vícios, defeitos ou irregularidades, como também em condições de se proferir sentença com justiça.

Portanto, utilizando-se das prerrogativas de independência na condução e decisão do processo conferidas pelo próprio procedimento sumaríssimo (arts. 852 - D e 852 - I, § 1º), o Juiz pode determinar o prosseguimento pelo rito ordinário.

No ponto pertinente à ocorrência de litisconsórcio ativo, entendemos que conforme prevê o art. 48 do CPC, o litisconsortes são tidos como litigantes distintos perante a parte adversa e por essa razão e lógica é que cada ação também o será. Portanto, se o valor da ação do litisconsorte ativo preencher os requisitos previstos na Lei nº 9.957/2000, não há por que não a aplicar no procedimento sumaríssimo, mesmo que a soma das ações seja superior a alçada, pois não importará, uma vez que as ações são independentes.

Podemos observar, que, mesmo com intuito do legislador pátrio em tornar a prestação jurisdicional trabalhista mais rápida, mais uma vez se descuidou da execução trabalhista, não se preocupando em dotá-la de um procedimento ágil e rápido deixando-a com as insuficientes disposições consolidadas e ao emperrado procedimento do CPC, impossibilitando, dessa forma, para a parte a concretude e efetividade daquilo que rapidamente obtém mediante conciliação extrajudicial ou no procedimento sumaríssimo.

Mesmo assim, tem-se a esperança de que, após dois anos de vigência, embora em uma pequena escala, por motivos alheios à vontade dos operadores do direito, a nova

lei foi bem aplicada e trouxe benefícios para os que optaram pelo seu procedimento, levando-os a uma solução mais rápida de seus litígios, devido ao elevado cunho social de que se reveste a Lei nº 9.957/2000.

Finalmente, resta-nos, tão somente, depois desse breve apanhado sobre alguns aspectos que reputamos serem polêmicos no procedimento sumaríssimo, oferecer um voto de louvor aos Juízes do Trabalho titulares de Varas e Substitutos, que, apesar das inúmeras dificuldades, durante esses dois anos de existência da Lei nº 9.957/2000, e da notória sobrecarga de serviço, vêm empreendendo esforços para que a nova lei viabilize-se e não seja de rara aplicação como a dos feitos de alçada (Lei nº 5.584/70) e reivindicar aos demais operadores do direito a decepção e erradicação das frívolas e letárgicas posturas arraigadas por anos e anos a fio recepcionando, assim, ainda mais, as pioneiras inovações introduzidas com espírito empreendedor e intrépido, porém, precavido do procedimento sumaríssimo.

Agindo assim, não temos dúvidas de que o intuito do legislador surtirá o devido efeito e concederá ao processo do trabalho suas principais características, isto é, ser informal, célere e gratuito, pois só dessa forma é que realmente serão cumpridos os ideais de uma autêntica justiça social.

O PORTADOR DE DEFICIÊNCIA E A CIDADANIA

Alessandra Cabral Meireles (*)

Karla Cabral Maciel (*)

Introdução

O Trabalho de Pesquisa reconstitui o percurso histórico de evolução dos direitos dos portadores de deficiência, que se iniciou em 1948, através da Declaração Universal dos Direitos do Homem (aprovada pela ONU), e inspirou como lema deste milênio “A igualdade de oportunidades”.

Discute o comportamento da sociedade para com aqueles considerados “diferentes” e, principalmente, suas possibilidades de trabalho nesta era globalizada, onde o desemprego estrutural afeta a todos, sem distinção.

Apresenta também, as muitas nomenclaturas, conceitos doutrinários e legislativos referentes à pessoa portadora de deficiência, bem como as categorias de deficiências; aborda o tratamento do tema em questão no Direito Estrangeiro, nas Constituições de diversos países que versam a respeito da inclusão do deficiente no mercado de trabalho, destacando, ainda, Normas Internacionais, Constituição Federal

Brasileira e Legislações Ordinárias que possuem referências à proteção das pessoas portadoras de deficiência e à proibição das práticas discriminatórias contra estes cidadãos na relação laboral, demonstrando como este processo deve ser feito no âmbito da administração direta e indireta e na iniciativa privada.

Explicita as diversas formas de efetivar a execução das leis de proteção aos direitos dos deficientes, podendo ser através de denúncias ao Ministério Público, quando se tratar de interesses coletivos e difusos; ou aplicando-se os remédios jurídicos cabíveis, a que o portador de deficiência poderá lançar mão quando se tratar de direitos individuais.

Desse modo, o Trabalho de Pesquisa busca melhor esclarecer os aspectos que envolvem os direitos das pessoas portadoras de deficiências, analisar suas oportunidades de trabalho e proceder a uma breve sistematização das normas que regulam a coibição às práticas discriminatórias.

(*) Alessandra Cabral Meireles e Karla Cabral Maciel são Bacharéis em Direito e Especialistas em Direito do Trabalho

1 - Uma Perspectiva Histórica da Conquista dos Direitos dos Portadores de Deficiência

Em 10 de dezembro de 1948, na cidade de Paris, foi realizada a Assembléia Geral das Organizações das Nações Unidas - ONU, onde foi aprovada a Declaração Universal dos Direitos do Homem, passando então a ser conhecido o direito humano, também chamado de direitos de cidadania.

Esta Declaração, pela primeira vez, deu notável ênfase tanto aos direitos políticos e civis quanto aos direitos sociais, pelo que tornou-se, em verdade, a maior fonte de inspiração para o desenvolvimento dos direitos humanos nas décadas seguintes.

Em todos os países, os direitos de cidadania decorreram de lutas políticas e sociais árduas, processos longos, sendo, frutos de sofrimentos decorrentes de vitórias e derrotas, derivadas da necessidade de se firmarem contra outros interesses já existentes na sociedade. Faz-se mister que a sociedade esteja realmente disposta a burlar os percalços, e passe a travar uma luta democrática para aquisição e manutenção de direitos aos portadores de deficiência.

Foi estabelecido através das Declarações que enfatizam os direitos civis e políticos que os cidadãos têm direitos e, em consequência, os governos são obrigados a garanti-los.

Os inúmeros levantes sociais ocorridos na Europa no século XIX iniciaram a conquista dos direitos sociais, que se fortaleciam com as idéias socialistas, com os

operários, ao passo que as economias se industrializavam e a população urbana crescia. Os Estados, então, lançavam as primeiras medidas de proteção social devido ao aumento do poder político e social dos trabalhadores, que pressionavam e almejavam por direitos trabalhistas e sociais.

Correspondem aos direitos sociais o *Welfare State* ou o Estado do Bem-Estar Social, que é uma designação utilizada para o conjunto de políticas e serviços sociais voltados para apoiar os indivíduos e as famílias no enfrentamento das situações de risco social. Estas políticas e serviços são: a seguridade social, representada pela saúde, previdência social (aposentadorias e pensões) e assistência social; educação, habitação, etc. A seguridade social tem por fim desenvolver laços de solidariedade, com o objetivo de superar a visão tradicional de organização de tais políticas com base em formas de seguro social.

Em meados do século XIX, as pessoas portadoras de deficiência viviam às margens da sociedade, abandonadas ou encarceradas, não existindo nenhuma política pública que fosse voltada a sua assistência. Por isso, as demais pessoas não sentiam pena ou davam algum tipo de tratamento especial a estes excluídos.

Ao final deste mesmo século, com o início das práticas de proteção sociais, a sociedade começa a ter um sentimento de solidariedade em relação aos portadores de deficiência, que passam aos cuidados de instituições religiosas sob o regime de clausura e internações.

A partir do século XX, com o avanço das ciências, os portadores de deficiência são tratados como pessoas que possuem problemas e merecem cuidados especiais, mas, apesar de estudadas, permanecem, ainda, separadas da sociedade.

No fim dos anos 50, os movimentos de minoria avançaram e obtiveram ganhos reais quanto à inserção social e econômica desses grupos, surgindo, assim, o paradigma integracionista. Nos anos 80, cria-se um novo conceito, o de inclusão social, de que podemos citar como exemplo a concepção dos equipamentos urbanos, com base em padrões que atendam à diversidade das pessoas que compõem uma sociedade.

A ONU e, principalmente, a Organização Internacional do Trabalho – OIT, tiveram papéis fundamentais para impulsionar o surgimento e crescimento dos direitos sociais.

Na data de 1955, a OIT, em Conferência Geral, lançou a Recomendação nº 99 sobre a “Reabilitação das Pessoas Portadoras de Deficiência”. Em seguida, em 1958, lançou a Convenção nº 111 sobre “Discriminação em Matéria de Emprego e Profissão”, abordando o problema dos portadores de deficiência em relação ao trabalho e propondo a abolição de qualquer situação que diminuísse à igualdade de oportunidades.

Porém, apesar de todas essas Declarações, o reconhecimento de tais direitos pelas Constituições dos diversos países só ocorreu a partir da década de 70, como é o caso de Portugal (1976), da Espanha (1978) e da China (1982), havendo ainda Constituições que não trazem nenhum artigo tratando do deficiente, como é o caso do Japão (1946), Cuba (1976) e França (1958).

No Brasil e em outros países da América Latina, os direitos sociais se desenvolveram mais lentamente e de forma desigual. Foi a Constituição de 1967 que assegurou aos deficientes a melhoria da sua condição econômica e social e a Constituição de 1988 reforçou ainda mais este ideal através de ações governamentais concretas aos pressupostos do modelo integracionista da deficiência.

Nos anos 50, a ação governamental limitava-se à concessão de aposentadoria por invalidez pelos Institutos de Aposentadoria e Pensão – IAPs, inércia que impulsionou a sociedade a se organizar em grupos, como a Associação de Amparo à Criança Defeituosa em São Paulo (1952), que era gerida totalmente fora do âmbito estatal.

Com a constituição do Instituto Nacional de Previdência Social – INPS, o governo expandiu suas ações a um contingente maior de pessoas, e, com isso, em 1959 surge o primeiro serviço de reabilitação física.

Em 1969, a Emenda Constitucional nº 1, garantiu pela primeira vez a proteção específica aos excepcionais. Como consequência, a Emenda Constitucional nº 12, em 1978, garantiu a proteção aos cidadãos portadores de deficiências no que diz respeito à melhoria da condição social e econômica dos deficientes, mediante a educação especial e gratuita, a reabilitação, a proibição de discriminação e o acesso a edifícios e logradouros públicos.

No ano de 1981, passou a ser celebrado o Ano da Pessoa Portadora de Deficiência, oportunidade que ocasionou a discussão do conceito de inclusão e integração, demonstrando, desta maneira, o paternalismo da ação governamental e das instituições filantrópicas.

Ainda na década de 80, surgiram várias entidades representativas e organizações não-governamentais, todas buscando uma mudança de postura da sociedade em relação aos portadores de deficiência.

Atualmente, as ações referentes à integração das pessoas portadoras de deficiência, no âmbito do Governo Federal, estão sob a coordenação da Coordenadoria Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência – CORDE, sendo esta subordinada à Secretaria de Direitos da Cidadania do Ministério da Justiça.

A despeito de tantos avanços, necessita-se ainda de uma atuação mais firme por parte dos governantes para que os direitos dos portadores de deficiência sejam realmente garantidos, mantidos e efetivamente executados.

2 - A Sociedade e as Pessoas Portadoras de Deficiência

As inseguranças do trabalho, geradas em nome de uma suposta modernidade com o advento da globalização (insegurança na contratação, aumento do desemprego, redução dos postos de trabalho formal, subcontratação, etc), representam um retorno à barbárie.

O atual estágio do Direito do Trabalho é marcado por fenômenos diversos que sobre ele tem representado forte impacto, tais como a flexibilização, a globalização da economia, a terceirização e o extraordinário desenvolvimento tecnológico.

A liberalização do comércio e a abertura dos mercados nacionais têm produzido o acirramento da concorrência. A super exploração do trabalho é, cada vez mais, um instrumento dessa disputa.

Essas condições de trabalho estão no cerne das questões que hoje permeiam o mundo do trabalho e, por conseguinte, o Direito do Trabalho. Os portadores de deficiência tornam-se vítimas fáceis, neste contexto dramático de crise da economia capitalista.

A ONU estima em 10% o número de pessoas portadoras de deficiência para todos os países desenvolvidos e em desenvolvimento, o que leva à conclusão de que, no Brasil, cerca de 15 a 16 milhões de pessoas portam algum tipo de deficiência.

Durante muito tempo, as pessoas portadoras de deficiência estiveram em situação de manifesta sujeição, o que chegou a criar até, condição de marginalidade. O movimento reivindicatório teve início, quando começou seu processo de autovalorização e elas passaram a se reconhecer como integrantes de um grupo.

Ao término do século XX, porém, a pessoa portadora de deficiência ainda se encontrava em situação inferiorizada em relação à pessoa sem qualquer limitação – dita “normal” – dentro da nossa sociedade. Afinal, são incontestáveis os anos em que a pessoa portadora de deficiência foi excluída do quadro social, após confinamento em instituições e hospitais, não sendo admissível agora a sua segregação por conta da precarização das relações trabalhistas, devido a uma globalização feita de forma perversa e desumana para todos; ou, ainda, pelo simples preconceito que engloba toda a sociedade.

A globalização não beneficia a todos de maneira uniforme. Uns ganham muito, outros ganham menos e outros perdem. Na prática, exige menores custos de produção e maior tecnologia. A mão-de-obra menos qualificada é descartada. O resultado mais assustador de todo este contexto é o crescimento extraordinário do desemprego.

Como se não bastasse o preconceito, torna-se difícil, em meio a tantos obstáculos, atingir uma “equiparação de oportunidades”, defendendo a plena participação das pessoas portadoras de deficiência no mercado de trabalho.

Como fica claro, a deficiência existe para milhões de brasileiros, e o preconceito e a discriminação se arrastam desde os primórdios da existência humana, somando-se a tudo, as dificuldades geradas pelas transformações advindas da globalização, que criam um quadro assustador para as pessoas portadoras de deficiência.

Durante muito tempo as pessoas portadoras de deficiência encontraram-se em posição de inferioridade em relação à sociedade, vivendo, inclusive, à margem desta. Suas dificuldades foram ignoradas, predominando sempre a exclusão e a discriminação.

A época de maior discriminação em relação aos portadores de deficiência ocorreu no século XIX, com o surgimento do movimento eugenista, que defendia a reprodução de pessoas bem dotadas e visivelmente perfeitas, com a finalidade de proibir a reprodução de pessoas portadoras de deficiência. Ocorreu então, o surgimento das Leis Eugênicas, que foram abraçadas por estados norte-americanos e alguns países da Europa. Tais leis tratavam da esterilização obrigatória dos portadores de doenças e deficiências hereditárias.

Ao final do século XX, a partir da década de 70, começou a ocorrer suaves transformações, no sentido de integrar socialmente o deficiente. Porém, tornou-se mais forte esta corrente a partir da década de 80, com o surgimento da luta pelos direitos da pessoa portadora de deficiência e a busca da sua inclusão social. O ano de 1981 foi declarado Ano Internacional dos Portadores de Deficiência, em campanha realizada pela ONU, e nele foi desenvolvido o Programa de Ação Mundial para Pessoas com Deficiência, que destacava os direitos sociais destas pessoas, e a busca por melhores condições de vida e oportunidades iguais.

Para se ter a noção de cidadania, faz-se mister reconhecer a existência das diferenças sem preconceito. As políticas sociais devem trabalhar em prol da inclusão de todas as pessoas que possuam qualquer tipo de deficiência. Não se levanta a bandeira da concessão de privilégios para essas pessoas, mas sim, trata-se de promover a equiparidade de oportunidades para que possam desenvolver suas potencialidades próprias e também gozar seus plenos direitos. Torna-se necessário uma atenção especial por parte dos Governos ao realizarem políticas sociais para que estas possam alcançar a todos os seguimentos da sociedade e garantir os direitos específicos de cada grupo.

Fala-se em políticas compensatórias, definindo-se direitos sociais específicos e especiais, e que, caso não haja esta possibilidade, as pessoas portadoras de deficiência continuarão excluídas do exercício de seus direitos.

O estilo de organização da sociedade impõe inúmeras barreiras culturais que necessitam ser modificadas, a fim de assegurar a igualdade de possibilidades a todos os cidadãos. Na verdade, a efetivação dos direitos sociais é muito demorada. Para que esta dificuldade seja superada, torna-se imprescindível uma radical mudança de atitude tanto da sociedade como do portador de deficiência, e, justamente por tratar-se de uma questão cultural, estas mudanças ocorrem de maneira lenta e com o dispêndio de muito esforço. Apesar de ter sido iniciado um processo de “civilização”, percebe-se, no entanto, que ainda há muito trabalho para que este se complete.

Deve-se salientar também, que os portadores de deficiência não se limitam a um grupo específico, distribuem-se como homens, mulheres ou crianças, idosos ou jovens, nas diversas classes sociais e diferentes regiões, não devendo por isso ser rotulados pela deficiência que possuem.

Como disse Maior (1998, p. 18):

“Podem estar incluídos no universo das pessoas portadoras de deficiências homens ou mulheres de qualquer faixa etária, de qualquer raça ou etnia, de qualquer religião ou que tenham nascido deficientes ou que tenham adquirido a deficiência durante a vida. Portanto, o contingente de pessoas portadoras de deficiência é heterogêneo, e representa a única minoria social à qual qualquer um poderá, em alguma ocasião, pertencer. A existência de pessoas portadoras de deficiência reflete simplesmente uma consequência da fragilidade da vida humana.”

Milhares são os fatores que levam à deficiência, sendo que o maior deles é a desnutrição durante a gravidez, que ocasiona a má formação do feto e a subnutrição

durante os primeiros anos de vida. Porém, não são apenas estes, existem portadores que adquirem a deficiência durante a vida, como, por exemplo, através da guerra, que traz como consequência um número alarmante de mutilados; a violência de uma maneira geral; os acidentes de trânsito; os acidentes de trabalho; as drogas, por meio do alcoolismo e da toxicomania; e também as doenças da pobreza, como a desnutrição, que são causadas pelas más condições de vida.

As doenças da fome, como a dengue, meningite, cólera e hanseníase, disseminadas pela falta das mínimas condições de saneamento básico, também são geradoras de um número alto de deficientes.

Vale ressaltar, a falta de moradia digna, problema que aflige milhões de brasileiros que alimentam o sonho da casa própria, retrata que as pessoas não possuem a menor infra-estrutura nesta questão, e moram em locais em situação de total abandono.

Percebe-se que muitas das causas das pessoas portadoras de deficiências são problemas de saúde pública que devem ser tratados e encarados com muita seriedade.

Logo, quando se fala em prevenir a deficiência, obrigatoriamente fala-se em uma melhor qualidade de vida para o deficiente, o que apenas ocorrerá se houver uma ação governamental séria que combata a miséria no país.

São de vital importância as estatísticas que demonstram o grande número de deficientes. A Organização Mundial da Saúde realizou um censo onde demonstra que 10% da população mundial é portadora de deficiência, sendo: 5,0% mental, 2,0% física, 1,5% auditiva, 1,0% múltipla e 0,5% visual.

Segundo esta Organização, quanto maior o nível de pobreza maior são os fatores que geram as deficiências. Explicita também, que a situação torna-se ainda mais triste nos países subdesenvolvidos, onde este percentual emerge para 15 ou 20%.

No Brasil, os dados em relação ao número de deficientes são insuficientes para que se possa fazer um diagnóstico preciso sobre eles.

Mas esta falta de informação não é um problema somente do Brasil. Na data de 1990, foi realizada em Washington a XXIII Conferência Sanitária Pan-americana, onde se verificou que em muitos países das Américas, as políticas governamentais baseavam-se em informações irreais.

Há inúmeras barreiras que dificultam a equiparação entre as pessoas portadoras de deficiência e as demais, entre elas: arquitetônicas, como vias, prédios, meios de transporte; e de ordem cultural, como as regras de acesso ao serviço social, à educação, ao trabalho, entre outras.

Infelizmente, são inúmeras as práticas sociais contrárias à efetivação dos direitos e das necessidades especiais dessas pessoas. A sociedade tem como idéia pregar a fraternidade, mas a prática demonstrada não é bem essa, já que as pessoas, de modo geral, ignoram tudo que fuja ao padrão considerado normal, condenando à invisibilidade tudo aquilo que é diferente. Além disso, têm o hábito de estigmatizar, ou seja, marcar ostensivamente de forma infame quem é diferente, trazendo consequências graves como o isolamento aos estigmatizados, que assim se sentem inferiores, incapazes e anormais. Tais

atitudes refletem a omissão da sociedade diante dos problemas vividos pelos portadores de deficiência.

Torna-se imprescindível uma mudança de postura, com a participação dos cidadãos nas decisões e ações que, na sociedade e no Estado, delimitam os rumos e o modo de vida de todos. Em especial, a participação efetiva das minorias e de suas entidades representativas, para que possam assegurar a prática dos direitos ora pleiteados, combatendo a massificação que despreza a autonomia individual e grupal, fazendo com que cada um reconheça o outro, trabalhando por alternativas que considerem a humanidade das pessoas.

Deve, ainda, haver a garantia da igualdade com o significado de oportunidades iguais de acesso a todas as condições construídas pela sociedade, com total liberdade para que as pessoas portadoras de deficiência tenham livre decisão sobre sua integração física, social e econômica.

Para que todas essas idéias sejam realmente efetivadas, é condição *sine qua non* a solidariedade, no sentido mais sublime da palavra, constatando-se que as pessoas não podem ser felizes sem que os outros também o sejam.

3 - Conceito da Pessoa Portadora de Deficiência

A doutrina tem tratado do tema das pessoas portadoras de deficiência de forma pouco freqüente. Não há uniformidade de nomenclatura, utilizando-se os termos ou expressões “deficiente”, “excepcional” ou “pessoas portadoras de deficiência”.

Apesar da variedade terminológica que era aplicada constitucionalmente (era excepcional, posteriormente adotou-se deficiente), a expressão vigente na Constituição de 1988 é “pessoas portadoras de deficiência”.

A posição da doutrina muitas vezes se confunde. Gonçalves (1976, p. 3.495/505), por exemplo, define o termo “excepcional” como sinônimo de pessoa portadora de deficiência: “*desvio acentuado dos mencionados padrões médios e sua relação com os desenvolvimentos físicos, mentais, sensoriais ou emocionais, considerados esses aspectos do desenvolvimento separados, combinados ou globalmente*”.

Ao comentar a Constituição Federal de 1967, Miranda (1972, p. 333) assim se referiu ao termo “excepcional”: “*excepcional esta aí, por pessoas que, por faltas ou defeitos físicos ou psíquicos, ou por procedência anormal (nascido, por ex., em meio social perigoso), precisam de assistência*”.

Já Gonçalves Filho (1983, p. 747), define o termo “deficiente” ao comentar a Emenda 12 a Constituição de 1967: “*beneficia este artigo os deficientes. Quer dizer, todos aqueles que estejam privados da condição física e mental, reconhecida como normal no homem. Nota-se que o termo deficiente não pode designar senão os que estão aquém da normalidade*”.

Em relação ao conceito da pessoa portadora de deficiência nas legislações existentes destacamos as mais importantes:

A Reconvensão nº 99, aprovada em 25/06/55, foi o primeiro instrumento da OIT a estabelecer um conceito da pessoa portadora de deficiência, conceito este repetido na Recomendação nº 168, de 1983; aprimorado na Convenção nº 159, de 1983; e ratificada pelo Brasil em 1990.

Segundo a Convenção supracitada, portador de deficiência é “*toda pessoa cuja perspectiva de obter e conservar um emprego adequado e de progredir no mesmo fiquem substancialmente reduzidas devido a uma deficiência de caráter físico ou mental devidamente comprovada*”.

A Declaração dos Direitos dos Deficientes, adotada pela Assembléia Geral da ONU, através da Resolução nº 3.447, de 09 de dezembro de 1975, dispõe no seu artigo 1º: “o termo **deficiente** designa toda pessoa em estado de incapacidade de prover por si mesmo, no todo ou em parte, as necessidades de uma vida pessoal ou social normal, em consequência de uma deficiência congênita ou não de suas faculdades físicas ou mentais”.

A Lei nº 7.853/89, embora tenha disposto sobre o apoio às pessoas portadoras de deficiência, sua integração e a Coordenadoria Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência – CORDE, dentre outras providências, não teceu qualquer definição.

Por sua vez, o Decreto nº 914 de 06/09/1993, que instituiu a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, em seu artigo 3º, considera portador de deficiência aquele que apresenta, em caráter permanente, perdas ou anormalidades de sua estrutura ou função psicológica, fisiológica ou anatômica, que gerem incapacidade para o desempenho de atividade, dentro do padrão considerado normal para o ser humano.

Vale ressaltar a classificação estabelecida pela Câmara Técnica sobre Reservas de Vagas do CORDE, já ratificada pela Organização Mundial de Saúde – OMS, que enquadra como tipos de deficiência as seguintes categorias:

- *Deficiência Física*: traduz-se como alteração completa ou parcial de um ou mais seguimentos do corpo humano, tendo como consequência o comprometimento da função motora (tetraplégica, paraplegia, hemiplegia e outras);

- *Deficiência Sensorial*: pode ser auditiva ou visual. A primeira inclui as disacusias leves, moderadas, severas e profundas, implicando em perda moderada, severa ou profunda; a segunda é a perda ou redução da capacidade visual em ambos os olhos em caráter definitivo e que não possa ser melhorada ou corrigida com uso de lentes e tratamento clínico ou cirúrgico;

- *Deficiência Mental*: refere-se a padrões intelectuais reduzidos, apresentando comprometimento de nível leve, moderado, severo ou profundo e inadequação no comportamento adaptativo, tanto maior quanto o grau de comprometimento (dificuldades cognitivas);

- *Deficiências Múltiplas*: refere-se à concomitância de duas ou mais deficiências, que se manifestam em uma mesma pessoa.

Acrescenta-se como complementação a esta classificação, outra apresentada pela Organização Mundial de Saúde onde se diferencia deficiência de incapacidade e desvantagem:

- *Deficiência*: representa qualquer perda ou anormalidade de estrutura ou função psicológica, fisiológica ou anatômica;

- *Incapacidade*: é qualquer redução ou falta (resultante de uma deficiência) de capacidades para exercer uma atividade considerada normal para o ser humano;

- *Desvantagem*: limitação, resultante de uma deficiência ou incapacidade, que dificulta ou impede o desempenho de uma atividade considerada normal para o indivíduo em relação à sua idade, sexo, ou a fatores sociais e culturais.

O Decreto regulamentado nº 3.298/99, embasado na conceituação supracitada, adotada pela OMS, também estabeleceu os conceitos de deficiência, deficiência permanente e incapacidade, e preferiu focar as categorias de deficiências (física, auditiva, visual, mental e múltipla) para, a partir daí, por enquadramento, identificar a pessoa considerada portadora de deficiência.

Com efeito, a síncope da conceituação e caracterização de pessoa portadora de deficiência, sob esta ótica, está, inexoravelmente, associada ao conceito expedido pelo artigo 1º da Convenção de nº 159 da OIT, bem como vinculado à caracterização tecnicista elaborada pelo Decreto nº 3.298/99.

A finalidade em apresentar estes conceitos se deve à necessidade de entender claramente como a deficiência se mostra em nossa rotina, de forma marcante, atingindo um contingente populacional significativo e possibilitando a utilização dos termos apropriados a cada situação, evitando a utilização errônea de termos genéricos, que corroborem os preconceitos.

Conclui-se, assim, com base nos citados instrumentos normativos, que pessoa portadora de deficiência é toda aquela que sofreu perda, ou possua anormalidade, de uma estrutura ou função psicológica, fisiológica ou anatômica, que venha a gerar uma incapacidade para o desempenho de atividades dentro do padrão considerado normal para o homem, podendo a gênese estar associada a deficiências físicas, sensoriais ou mentais, quer permanentes, quer temporárias.

4 - O Tema em Questão no Direito Estrangeiro

No tocante à proteção de direitos e à proibição de qualquer tipo de discriminação ao trabalho da pessoa portadora de deficiência, observa-se que muitos pontos são similares entre os países.

Em Portugal, a Constituição Federal de 1976 dispõe como dever do Estado realizar política nacional de prevenção e tratamento, reabilitação e reintegração social dos deficientes, assegurando-lhes o exercício efetivo dos direitos reconhecidos e atribuídos aos cidadãos como um todo, explicitamente o Direito do Trabalho.

O Decreto-lei português de nº 40, de 25/01/1983, que trata sobre o acesso ao trabalho, dispõe sobre emprego protegido, podendo este ser prestado em centros próprios ou no domicílio da pessoa deficiente, visando à passagem, quando possível, para um emprego nas mesmas condições da pessoa normal. Vale ressaltar que em Portugal não

existe um sistema próprio de cotas, apenas as medidas são dirigidas para alavancar o emprego dos portadores de deficiência.

Na Espanha, a Constituição Federal de 1978, em seu art. 9º, item 2, estabelece que o governo deve promover as condições para liberdade e igualdade do indivíduo, removendo os obstáculos que servem de empecilho e dificultam a participação de todos na vida política, econômica, cultural e social.

Tratando-se do acesso ao trabalho, o Real Decreto espanhol de nº 1.451/1983, em seu art. 4º, estabelece que as empresas públicas e privadas com mais de 50 trabalhadores fixos deveram contratar 2% ou mais de trabalhadores portadores de deficiência. Afirma ainda, em seu art. 6º, que “nas Convenções Coletivas, as partes poderão estabelecer os postos de trabalho reservados às pessoas portadoras de deficiência”. O citado Decreto foi ratificado pela Disposição Adicional 39 da Lei nº 66, de 30/12/1997.

A Constituição da Republica Italiana, de 27/12/1947, em seu art. 38, terceira parte, estabelece que “os incapazes e as pessoas portadoras de deficiência possuem direito à educação e ao encaminhamento profissional”.

Referente ao acesso ao trabalho, vale citar o artigo 3º e itens da Lei Italiana de nº 68, de 1999, que estabelece que os empregadores públicos e privados deverão contratar pessoas portadoras de deficiência, proporcionalmente a 7% do numero de trabalhadores, no caso de empresas com mais de 50 trabalhadores; 2 trabalhadores, no caso de empresa com 36 a 50 trabalhadores; 1 trabalhador, se possuir entre 15 a 35 trabalhadores.

Ainda relativo à Lei 68/99, em seu art.13, estão previstos descontos para os empregadores privados das contribuições previdenciárias e assistenciais relativos a cada trabalhador portador de deficiência nos seguintes moldes: - desconto total, pelo período máximo de oito anos relativo a trabalhador com mais de 79% de deficiência; - desconto de 50% pelo período máximo de cinco anos para trabalhador com redução entre 67% e 79% de deficiência.

Vale salientar, ainda, que o empregador terá reembolso parcial para efetuar as transformações ocorridas em melhorias de condições de trabalho de deficientes que possuam redução da capacidade superior aos 50% ou para a remoção de barreiras arquitetônicas.

Estabelece a Lei francesa nº 75.534/1975, que “*a condição da pessoa portadora de deficiência será reconhecida por uma comissão técnica de orientação e de reabilitação profissional*”.

Já o Código de Trabalho francês de 1973, em seu Art. L. 323-11, dispõe que esta Comissão terá competência para reconhecer a situação de deficiência, orientar a pessoa portadora de deficiência, e assegurar as medidas para reabilitação designando os estabelecimentos específicos para a reeducação.

Alves (1992) leciona que no Direito Americano, a legislação não ressalta quota específica de reserva de empregos ao portador de deficiência, mas há as chamadas Ações Afirmativas que prezam à instrumentalidade do principio da igualdade.

Segundo o mesmo autor, na Argentina, os entes públicos estatais bem como suas empresas devem contratar no mínimo 4% do total de seu pessoal de portadores de deficiência.

Na Argentina, a Lei nº 24.465/95 estabelece, em seu art. 3º, que o empregador poderá contratar especialmente pessoas portadoras de deficiência com duração mínima de seis meses, prorrogáveis por períodos sucessivos de seis meses, com duração máxima de 02 anos.

Em relação aos descontos previdenciários, a Lei anteriormente citada estabelece em seu art. 3º, parágrafo 2º, que “*os empregadores que celebrem o contrato especial citado, serão isentos de 50% das contribuições patronais ao sistema de seguro social*”.

Faz-se mister salientar que a Argentina passa por grandes dificuldades financeiras, que devem repercutir em toda a sua estrutura trabalhista, podendo, desta feita, atingir os direitos dos portadores de deficiência.

Evolução Legislativa

1 - Normas Internacionais

Pastore (2001, p. 34) leciona que:

“As últimas três décadas marcaram um tempo de grandes esforços legislativos com vistas a melhor integrar os portadores de deficiência no mercado de trabalho. Inúmeras leis nacionais e convenções internacionais foram aprovadas com essa finalidade (ONU, 1993; OIT 1997; CORDE, 1997). Isso estimulou os portadores de deficiência a se organizarem melhor e buscar formas variadas de representação para atuar em busca de novos direitos.”

A Declaração Universal dos Direitos do Homem e do Cidadão foi aprovada pela Assembléia Geral da ONU, em 10/12/48, sendo seu maior princípio o de que todo homem tem direito ao trabalho, à livre escolha de emprego, a condições justas e favoráveis de trabalho e à proteção contra o desemprego.

As posições da ONU e da OIT merecem destaque neste processo, uma vez que nortearam as legislações internas de inúmeros países, no sentido de adotarem um tratamento diferenciado aos deficientes, visando à redução das desigualdades reais.

Partindo deste contexto, surgiram muitas Convenções, Recomendações e Resoluções, aprovadas pela Assembléia Geral da ONU.

A Recomendação nº 99, de 25/06/55, trata da reabilitação profissional das pessoas portadoras de deficiência, abordando princípios e métodos de orientação vocacional e treinamento profissional, meios de aumentar a oportunidade de emprego para os portadores, emprego protegido, e disposições especiais para crianças e jovens portadores de deficiência.

Já a Convenção nº 111 e a Recomendação nº 111, ambas aprovadas em 25/06/58 pela OIT, tratam da discriminação em matéria de emprego e profissão, ressaltando que a distinção, exclusão ou preferência, com base em qualificações exigidas para determinado

emprego, não implicam em discriminação. Definem, ainda, discriminação, fórmulas políticas e sua execução.

A Convenção nº 159 da OIT de 20/06/83, uma das mais importantes para este tema, promulgada pelo Decreto nº 129, de 22/05/91, dispõe sobre a política de readaptação profissional e emprego de pessoas portadoras de deficiência. Essa política é baseada no princípio de igualdade de oportunidades entre os trabalhadores portadores de deficiência e os trabalhadores em geral, não sendo consideradas medidas discriminatórias aquelas especiais positivas que visem a garantir essa igualdade de oportunidades.

Pela Convenção supracitada, os países signatários comprometem-se a desenvolver atividade de integração e de fornecerem instrumentos que viabilizem o exercício das atividades profissionais para as pessoas portadoras de deficiência. O Brasil obriga-se a adotar medidas positivas que visem à superação, por parte dos deficientes, de suas naturais dificuldades.

Em 14/12/90 foi criado o Programa de Ação Mundial para as Pessoas Deficientes e instituída a Década das Pessoas Deficientes pelas Nações Unidas, através da Resolução nº 45, que versava sobre o compromisso mundial no sentido de se construir uma sociedade para todos, e com base na qual a Assembléia Geral solicita ao Secretário Geral uma mudança no foco do Programa das Nações Unidas sobre deficiência, passando da conscientização para a ação, com o propósito de se concluir com êxito uma sociedade para todos por volta do ano de 2010.

São estas as principais normas internacionais, que serviram como base jurídica para o desenvolvimento da legislação nacional, que versa sobre a proteção dos direitos dos portadores de deficiência e a sua inserção no mercado de trabalho.

- Constituição Federal

De acordo com Cintra Neto (*in* Folha de São Paulo, 2000):

“No que tange às garantias constitucionais, o Brasil possui uma aparelhagem legal das mais abrangentes do mundo. Ao estabelecer inúmeros direitos, ela cria, evidentemente, um grande número de obrigações que, se não forem obedecidas, inviabilizam os direitos. Esse é o problema atual. A grande dificuldade é passar das garantias constitucionais para a realidade da prática. O Brasil tem um excesso de leis e falta de certeza jurídica.

A Constituição Federal de 1988 elencou a cidadania, a dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho dentre os fundamentos do nosso Estado. Buscou também assegurar ao deficiente físico, condições mínimas de participação ativa na vida da sociedade, criando diretrizes do processo de integração do deficiente ao mercado produtivo do país.”

Artigos que versam sobre o assunto em tese:

Art. 1º - A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado democrático de direito e tem como fundamento

...

IV – os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa;

Art. 3º - Constituem objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil:

...

III – erradicar a pobreza e a marginalização e reduzir as desigualdades sociais e regionais;

IV – promover o bem de todos, sem preconceito de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação;

Os artigos 1º e 3º da Lei Maior têm como propósito o cuidado especial com certos grupos. No caso da proteção aos portadores de deficiência, nada mais é do que uma forma de proteger a cidadania e a dignidade da pessoa humana, eliminando as desigualdades sociais.

Art. 5º - Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e estrangeiros residentes no país a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade nos termos seguintes.

O princípio da igualdade, sem dúvida, é o esteio de todas as garantias e prerrogativas de que goza a pessoa portadora de deficiência, apesar de não se constituir em norma exclusivamente de proteção, mas sim de instituição de princípio democrático, extensível a todos, que coloca o grupo protegido em condição de integração social. E é nessa extensão que se pode sustentar a aplicação de tratamentos desiguais para determinadas pessoas ou situações, sem que isso importe ofensa ao princípio.

Art. 7º - São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

...

XXXI – proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência;

Art. 23 – É competência comum da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios:

...

II – cuidar da saúde e assistência públicas, da proteção e garantia das pessoas portadoras de deficiência;

Art. 24 - Compete à União, aos Estados, e ao Distrito Federal legislar concorrentemente sobre:

...

XIV – proteção e integração social das pessoas portadoras de deficiência;

Art. 37 - ...

VIII – a lei reservará percentual dos cargos e empregos públicos para as pessoas portadoras de deficiência e definirá os critérios de admissão;

Tratavam-se de normas programáticas que sem a devida regulamentação, já ocorrida, tendiam a permanecer ineficazes e incapazes de produzir os efeitos esperados. Por isso, eram consideradas normas de eficácia limitada. O art. 37 trata de típica reserva de mercado, já regulamentada em lei infraconstitucional.

Art. 170 - A ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tem por fim assegurar a todos existência digna conforme os ditames da justiça social, observados os seguintes princípios:

...

VII – redução das desigualdades regionais e sociais;

VIII – busca do pleno emprego.

Este artigo é uma norma programática, que busca abraçar não só os portadores de deficiência, mas todas as minorias existentes no país, que possuam dificuldades em sua integração.

Art. 203 - A assistência social será prestada a quem dela necessitar, independentemente da contribuição à seguridade social, e tem por objetivos:

...

IV – a habilitação e reabilitação das pessoas portadoras de deficiência e a promoção de sua integração à vida comunitária;

V – a garantia de um salário mínimo de benefício mensal à pessoa portadora de deficiência e ao idoso que comprovem não possuir meios de promover a própria manutenção ou de tê-la provida por sua família, conforme dispuser a lei;

São dois os benefícios deste artigo. Primeiro a habilitação, que deve ser ministrada às pessoas portadoras de deficiência, que necessitam de treinamento para ingressar na vida social ou para diminuir sua dificuldade de integração. São exemplos de habilitação as oficinas protegidas do trabalho e o tratamento fisioterápico. O segundo benefício é o que diz respeito ao direito a uma prestação mensal, na base de um salário mínimo, para pessoas portadoras de deficiência que comprovarem não ter condições de manter sua própria subsistência nem ser mantido por seus familiares.

Art. 208 - O dever do Estado com a educação será efetivado com a garantia de:

...

III – atendimento educacional especializado aos portadores de deficiência, preferencialmente na rede regular de ensino;

A Constituição procura cuidar da integração do portador de deficiência na vida comunitária quando determina que o ensino especializado seja, preferencialmente, ministrado na rede regular de ensino, combatendo, assim, eventual discriminação.

Art. 215 - O Estado garantirá a todos o pleno exercício dos direitos culturais e acesso às fontes da cultura nacional, e apoiará e incentivará a valorização e a difusão das manifestações culturais.

Art. 227 - ...

Parágrafo 1º - O Estado promoverá programas de assistência integral à saúde da criança e do adolescente, admitida a participação de entidades não governamentais e obedecendo aos seguintes preceitos:

II – criação de programas de prevenção e atendimento especializado para os portadores de deficiência física, sensorial ou mental, bem como de integração social do adolescente portador de deficiência, mediante o treinamento para o trabalho e a convivência, e a facilitação do acesso aos bens e serviços coletivos, com a eliminação de preconceitos e obstáculos arquitetônicos;

O legislador constituinte teve a preocupação clara em determinar o caminho a ser seguido pelo legislador infraconstitucional e pelo administrador ao apontar os objetivos do Estado. Ao tratar do adolescente portador de deficiência, foi esta norma constitucional regulamentada pelo Estatuto da Criança e do Adolescente em seu art. 66, que obriga a sociedade brasileira a prestar atenção para o trabalho destes jovens, afastando-os da marginalidade.

Art. 244 - A lei disporá sobre a adaptação dos logradouros, dos edifícios de uso público e dos veículos de transporte coletivos atualmente existentes a fim de garantir acesso adequado às pessoas portadoras de deficiência, conforme o disposto no art. 227, parágrafo 2º.

A palavra “acesso” não se restringe à entrada em veículo público ou bem público, mas, sim, a sua plena utilização; ou seja, estarão sujeitas a todas as adaptações necessárias às eliminações dos obstáculos.

Trata-se de uma norma de integração que depende da complementação da legislação ordinária, podendo ser objeto de pleito judicial no caso de omissão.

Vale ressaltar que muitos dos direitos definidos na Carta Magna brasileira de 1988 não devem ser tratados como meras promessas; afinal, os programas traçados por esta foram regulamentados já podendo ser defendidos e garantidos pelo Poder Judiciário e o tema passou a ser visto de forma mais aberta pela sociedade.

Legislação Ordinária

Como vimos, a Constituição Federal instituiu leis programáticas; ou seja, programas que necessitam de regulamentação para surtir os efeitos desejados.

Os avanços mais expressivos introduzidos no ordenamento jurídico nacional tiveram início com a Lei nº 7.853 de 24/10/89, que dispõe sobre o apoio às pessoas portadoras de deficiência, sua integração social e sobre a criação da CORDE

(Coordenadoria Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência). Aborda a tutela jurisdicional de interesses coletivos e difusos dessas pessoas e o trabalho do Ministério Público, e criminaliza a discriminação do portador de deficiência através de punição com reclusão, àquele que obstar, sem justa causa, o acesso de alguém a qualquer cargo público, por motivos derivados de sua deficiência, bem como lhe negar, pelo mesmo motivo, emprego ou trabalho (art.8º, III).

O Estatuto da Criança e do Adolescente, Lei nº 8.069, de 13/07/90, não esqueceu de proteger o adolescente portador de deficiência, ao assegurar o trabalho protegido, e garantir treinamento e colocação no mercado de trabalho a esses jovens, incentivando a criação das oficinas abrigadas.

A Lei nº 8.112, de 11/12/90, dispõe sobre a reserva de mercado nos órgãos públicos para os portadores de deficiência que se inscreverem em concurso público, para provimento de cargos cujas atribuições sejam compatíveis com a deficiência, reservando em até 20% o total de vagas oferecidas.

Na iniciativa privada, a Lei nº 8.213, de 24/07/91, dispõe sobre a reserva de mercado para os portadores de deficiência habilitados e beneficiários reabilitados, através da proporção de cotas (art.93). Estabelece a contratação de substituto de condição semelhante ao trabalhador reabilitado ou de portador de deficiência habilitado que for dispensado, tratando da verificação da condição de incapacidade e da aposentadoria por invalidez. Prevê também o pagamento de benefícios aos portadores de deficiência e ainda versa sobre a pensão por morte incluindo o portador de deficiência.

Ainda, em 1991, a Lei nº 8.212 instituiu o Plano de Custeio da Previdência Social, criando mecanismos de estímulo às empresas que utilizassem empregados portadores de deficiência física, sensorial ou mental com desvio de padrão médio (art. 22, parágrafo 4º).

O ano de 1993 pode ser considerado de grande importância para os deficientes, uma vez que foi instituída a Política Nacional para a Integração do Portador de Deficiência, através do Decreto nº 914.

Neste mesmo ano, foi sancionada a Lei nº 8.742, que dispõe sobre a organização da assistência social, prevendo o benefício da prestação continuada, no valor de ¼ do salário mínimo mensal, e garantindo-a ao portador de deficiência carente e incapacitado para a vida independente e para o trabalho (art. 20).

A Lei nº 9.029, de 13 de abril de 1995, pode ser considerada uma das mais importantes para os portadores de deficiência. Ela proíbe todos os tipos de práticas discriminatórias para efeitos admissionais ou de permanência da relação jurídica de emprego, proibindo a exigência de quaisquer tipos de exames, perícias, laudos, relativos à esterilização ou estado de gravidez, constituindo em crime tais práticas. Esta lei garante aos empregados que sofram tais atos discriminatórios a sua readmissão ao trabalho ou a percepção em dobro do período de afastamento.

O Decreto nº 3.298/99 é uma das leis mais importantes para a inclusão do deficiente na sociedade, pois regulamenta a Lei nº 7.853/89, tendo por objetivo fixar a Política Nacional para a Integração do Portador de Deficiência no mercado de trabalho,

consolidando normas de proteção e, ainda, definindo a deficiência física, auditiva, visual, mental e múltipla, dando outras providências.

Ao final do ano 2000, foram sancionadas a Lei nº 10.048, que estabelece atendimento prioritário às pessoas portadoras de deficiência física, idosos, gestantes, lactantes, acompanhadas de crianças de colo, e a Lei nº 10.098, que cria normas gerais e critérios básicos para promoção da acessibilidade dos portadores de deficiência ou com mobilidade reduzida.

Nota-se que grandes conquistas foram alcançadas no decorrer dos anos, pelos portadores de deficiência. A legislação é vasta e atual, principalmente no que diz respeito ao direito ao trabalho. Porém, necessita de uma maciça conscientização da sociedade para sua correta aplicação.

O Direito ao Trabalho da Pessoa Portadora de Deficiência

1 - Direitos do Portador de Deficiência no Âmbito da Administração Direta e Indireta

Está inserido na Constituição Federal de 1988 o art. 37, inciso VIII, que cuida da reserva de parte das vagas existentes em cargos e serviços públicos para as pessoas portadoras de deficiência, e menciona o seguinte: *“a lei reservará percentual dos cargos e empregos públicos para as pessoas portadoras de deficiência e definirá os critérios de sua admissão”*.

Nota-se tratar de uma regra programática que foi instrumentalizada no âmbito Federal pela Lei nº 8.112/90, que dispõe sobre o Regime Jurídico Único dos Servidores Cíveis da União, em seu art. 5º, parágrafo 2º, onde cita a obrigatoriedade de reserva de até 20% das vagas abertas nos concursos públicos para preenchimento por portadores de deficiência. Esta lei é uma medida útil nesta fase inicial de mudança das atitudes em relação ao direito ao trabalho, já que em todo o Brasil, muito poucos portadores de deficiência estão realmente trabalhando no serviço público.

Segundo Lorentz, (2001, p.523) *“cabe a crítica de que um dos poucos percentuais de lei que não é fixo é justamente o supracitado, o que dá margem para que a quota varie desde 1% das vagas, até 20%. De toda forma, para melhor aplicação de tal artigo, deve ser usado o princípio da razoabilidade”*.

Sem diminuir a relevância da norma em questão, critica-se a fixação de até 20% da reserva de vagas, pelo fato de se tornar impossível seu cumprimento, em certas circunstâncias, como no caso de concursos públicos para preenchimentos de vagas inferiores a cinco, pois a reserva excederia o limite máximo estabelecido pela lei.

Vale salientar que devem ser asseguradas todas as condições para a realização de prova, incluindo as facilidades necessárias ao grau e tipo de deficiência, pois não havendo essas medidas por parte do administrador encarregado pelo concurso, pode-se pleitear a anulação do mesmo, sem prejuízo de restituição dos cofres públicos, segundo o art. 37, parágrafo 6º da CF.

Em relação à habilitação, o candidato deficiente deverá estar habilitado para exercer o cargo que seja compatível com a sua deficiência, sendo que esta deverá ser verificada no momento da inscrição. Após a aprovação no concurso não poderá ser negada a posse ao portador de deficiência, mesmo que para isso sejam necessárias adaptações no ambiente de trabalho. Caso isto ocorra, o remédio jurídico é o mandado de segurança.

É importante complementar que de nada vale toda esta explanação, se a norma constitucional e a lei ordinária que a regulamenta não forem aplicadas de forma correta; ou seja, entende-se que a sua aplicação é imperativamente obrigatória e deve ser respeitada pelo administrador encarregado do concurso público, não podendo este por omissão ou incompetência, não prever nos editais estas reservas de mercado. Caso isto ocorra, entende-se que a quota está implicitamente prevista.

Na possibilidade de não haver a aprovação no concurso público de nenhum portador de deficiência, a reserva de quotas de vagas da lei deverá ser desconsiderada. Porém, de forma contrária, caso ocorra a aprovação do deficiente dentro da quota, independente da sua classificação, ele terá precedência sobre os não deficientes, mesmo que estes possuam uma melhor classificação na convocação para posse do cargo.

A extensão jurídica desta Lei vai muito além da sua interpretação literal, pois a mesma postula que as desigualdades decorram exclusivamente da diferença das aptidões pessoais e não de outros critérios individuais personalíssimos, tais como: sexo, raça, credo religioso. É neste sentido e tão somente nele, que se sustenta o que a citada Lei impõe, ou seja, a aplicação de tratamentos desiguais para determinadas pessoas sem que isso importe em ofensa ao princípio da isonomia. Trata-se de uma discriminação positiva para tentar se obter uma igualdade de oportunidades.

Sendo assim, nas relações laborais o portador de deficiência tem que estar habilitado e capacitado para preencher o cargo pretendido, corroborando a incidência da regra isonômica. Deste modo, atingida a compatibilidade entre cargo, capacidade e deficiência, visa a Lei, apenas, a assegurar igualdade de condições através de normas compensatórias, entre as pessoas portadoras de deficiência e os demais indivíduos.

Enfim, as regras que regem a forma como devem ser conduzidos os concursos públicos, em relação à participação das pessoas portadoras de deficiência, não são inconstitucionais, visto que não ferem o princípio da igualdade, bem como não são discriminatórias, pois não buscam adaptar as minorias às majorias, mas sim, organizar estas relações.

2 - Direitos do Portador de Deficiência no Âmbito do Emprego

A Carta Magna de 1988 estabeleceu em seu art. 7º, inciso XXXI, a proibição de qualquer ato discriminatório no tocante a salário, ou critério de admissão do empregado em virtude de portar deficiência. O objetivo é inibir a discriminação e possibilitar o acesso ao mercado de trabalho para a pessoa portadora de deficiência. Vale a crítica de que, diante da subjetividade da lei na contratação de empregados, torna-se difícil comprovar a discriminação, e simplesmente a proibição de procedimento discriminatório na admissão do portador de deficiência não é suficiente para evitá-la.

A Legislação Ordinária nº 8.213/91, que regula benefícios previdenciários, em seu art. 93 trouxe então forma hábil para combater a discriminação, introduzindo o sistema de quotas no preenchimento de cargos na iniciativa privada, *in verbis*:

A empresa com 100 (cem) ou mais empregados está obrigada a preencher 2% (dois por cento) a 5% (cinco por cento) dos seus cargos com beneficiários reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência habilitadas, na seguinte proporção:

I – até 200 empregados: 2%;

II – de 201 a 500: 3%;

III – de 501 a 1000: 4%;

IV – de 1001 em diante: 5% .

O valor principal deste dispositivo legal é o incentivo ao portador de deficiência no sentido de reintroduzi-lo na sociedade, de fazer com que ele queira aprimorar suas aptidões, melhorar seu potencial, superar as barreiras impostas, de forma que se tornem pessoas habilitadas a preencher os novos postos de trabalho surgidos com o advento da lei.

Percebe-se que para o preenchimento desses cargos são necessárias pessoas reabilitadas, ou portadores de deficiência habilitados. A qualificação é condição *sine qua non* para a obtenção do emprego.

Para melhor entendimento, deve-se diferenciar reabilitação de habilitação, recorrendo-se ao Decreto nº 3.298/99, art.33, para tal conceituação: “Entende-se por habilitação e reabilitação profissionais o processo orientado a possibilitar que a pessoa portadora de deficiência, a partir da identificação de suas potencialidades laborativas, adquira o nível suficiente de desenvolvimento profissional para ingresso e reingresso no mercado de trabalho e participe da vida comunitária”.

A habilitação para os portadores de deficiência e a reabilitação para os trabalhadores acidentados é o fator mais importante para que possam retornar ao mercado de trabalho. Entretanto, 90% das cidades brasileiras não possuem centros de reabilitação, não há um serviço eficaz de reabilitação baseado na comunidade e ainda é vista erroneamente como assistencialismo e não como um direito de cidadania.

Reza o art. 32 do Decreto nº 3.298/99, que os serviços de habilitação e reabilitação profissional deverão ser dotados de recursos necessários para atender toda pessoa portadora de deficiência. Porém, não é isso que ocorre, visto que o Estado, que deveria manter os centros de reabilitação e habilitação para atendimento a toda população necessitada não assume este papel. Atualmente a única forma de prevenção às deficiências feitas com rigor pelo Estado são as campanhas de vacinação. Não existe um programa de saúde integrado que procure prevenir a deficiência através da melhoria das condições de vida, de trabalho (evitando acidentes) e de saúde da população brasileira.

Um dos maiores problemas sociais de hoje, a carência de emprego adequado e justamente remunerado, é um desafio ainda maior para uma pessoa portadora de deficiência. Por isso, a Lei nº 8.213/91 traz uma política de trabalho e emprego com medidas que visam a alcançar as necessidades especiais dos portadores e contemplar a capacitação profissional.

Assim sendo, a reserva de cotas, apesar de ser criticada pelos empresários, é extremamente relevante, já que a própria base do Direito do Trabalho é a busca do equilíbrio entre os pólos, na relação entre capital e trabalho.

A Lei Brasileira estabelece cotas progressivas, variando de acordo com o número de empregados que a empresa tiver, e no caso de dispensa do empregado portador de deficiência, esta vaga deverá ser preenchida por outro trabalhador também deficiente. Foi a forma encontrada pelo legislador para evitar a possível fraude à Lei.

Há uma polêmica em torno desta lei referente a sua constitucionalidade, por prever reserva de quotas aos portadores de deficiência. Há quem sustente que está sendo ferido o princípio da igualdade, que, como tal, seria superior aos dispositivos isolados.

Entretanto, exatamente baseado no princípio da isonomia, é que a lei reserva mercado através de quotas para as pessoas portadoras de deficiência, uma vez que visam a compensar juridicamente uma desigualdade fática ou real.

O princípio da igualdade é o esteio de todas as garantias e prerrogativas de que goza o portador de deficiência, mesmo porque a Declaração Universal dos Direitos do Homem o estabelece como pilar das sociedades modernas.

Destarte, é absolutamente constitucional a lei estabelecer um tratamento diferenciado para este grupo de pessoas diferentes e também estabelecer quotas legais, com a finalidade de que tenham acesso ao trabalho e, por consequência, a uma vida digna como qualquer cidadão.

Valeria a pena algumas modificações no sentido de premiar as empresas que cumprem o que está disposto na lei, através de bônus, premiações, entre outros, com a finalidade de incentivar cada vez mais a utilização da mão-de-obra do portador de deficiência.

A imposição da obrigatoriedade imposta pela lei, não garante o seu cumprimento e muito menos que os empresários venham oferecer as condições dignas e necessárias para que os portadores de deficiência possam exercer os seus trabalhos, mesmo porque estes esquemas muito rígidos tendem a estigmatizar o portador de deficiência.

É bem verdade que os direitos só são respeitados e as obrigações só são cumpridas na grande maioria das empresas por força de lei, mas, neste caso, deve-se levar em conta o objetivo do dispositivo legal, que é a inserção da pessoa portadora de deficiência no mercado de trabalho, valendo a pena a flexibilidade na negociação com os empregadores.

3 - Pontos Relevantes do Decreto nº 3.298/99

O art. 1º do Decreto nº 3.298/99, cria a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, sendo esta o conjunto de orientações normativas que objetivam assegurar o pleno exercício dos direitos individuais e sociais dessas pessoas.

O princípio basilar que rege esta lei é o de assegurar a plena integração da pessoa portadora de deficiência no contexto socioeconômico e cultural, posto que devem receber igualdade de oportunidades na sociedade.

Nas Diretrizes da Política Nacional encontra-se a inclusão social, que busca criar oportunidades de inserção e de inclusão, proporcionando à pessoa portadora de deficiência qualificação profissional e incorporação no mercado de trabalho, além de outros direitos assegurados constitucionalmente.

Mister se faz diferenciar inserção de inclusão. Na primeira, o trabalhador pode estar empregado, mas não ter necessariamente os seus direitos sociais garantidos, como, por exemplo, a carteira de trabalho assinada. Já a “inclusão” tem o sentido mais amplo: além de estar empregado, pressupõe que estão sendo respeitados os direitos sociais e especialmente os direitos trabalhistas do indivíduo, que, desta forma, tem a sua condição de cidadão respeitada de forma integral.

A lei almeja integrar o portador de deficiência na sociedade através de alternativas, como o desenvolvimento de programas de prevenção, que atendam suas necessidades especiais por um atendimento especializado, bem como a integração das ações dos órgãos e das entidades públicas e privadas nas áreas de saúde, educação, trabalho, transporte, assistência social, edificação pública, previdência social, cultura, habitação, desporto e lazer, com o fim de prevenir as deficiências e eliminar as suas múltiplas causas.

Entretanto, para que isto seja concretizado, torna-se necessário a efetiva aplicação da legislação específica que trata da reserva de mercado de trabalho, como também a fiscalização do seu cumprimento. O Decreto em estudo regulamenta a Lei nº 7.853/89, que disciplina a reserva de mercado de trabalho em favor das pessoas portadoras de deficiência, nas entidades da administração pública e do setor privado.

Os órgãos e as entidades da Administração Pública Federal deverão promover ações para que ocorra a equiparação de oportunidades aos portadores de deficiência, através da formação profissional e qualificação para o trabalho.

A qualificação profissional se dará primeiramente respeitando-se o acesso à educação. Leciona o Decreto em seu art. 8º, parágrafos 1º e 2º, que a educação profissional será oferecida em todos os níveis, e que as instituições públicas e privadas deverão oferecer cursos profissionalizantes a essas pessoas, garantindo inclusive diplomas e certificados dos cursos.

Em relação ao acesso ao trabalho, são três as modalidades de inserção laboral da pessoa portadora de deficiência.

Na forma competitiva: o contrato de trabalho é regulado pelas normas trabalhistas e previdenciárias, concorrendo o portador de deficiência em condições de igualdade com os demais trabalhadores, inclusive quanto à eficiência exigida para a prestação do serviço.

Na colocação seletiva: a contratação de portadores de deficiência dependerá, para se viabilizar, da utilização de procedimentos e apoios especiais, não obstante também devam ser observadas as exigências da legislação trabalhista e previdenciária.

Por fim, a pessoa portadora de deficiência poderá integrar-se ao mercado de trabalho, ainda, através da “promoção de trabalho por conta própria”, a qual poderá ser desenvolvida por uma ou mais pessoas, sob as formas de trabalho autônomo,

cooperativado ou em regime de economia familiar, sempre visando a atingir a independência econômica e pessoal.

As entidades beneficentes de assistência social poderão intermediar a inserção laboral dos portadores de deficiência, realizando-a sob as formas de colocação seletiva e promoção de trabalho por conta própria. Esta intermediação poderá ocorrer através da contratação dos serviços dos portadores de deficiência por entidades públicas e privadas ou na comercialização de bens e serviços decorrentes do programa de habilitação profissional de adolescente e adulto portador de deficiência, em oficina protegida de produção ou terapêutica.

O art. 36 do Decreto efetiva o já disposto na Lei nº 8.213/91, que trata da reserva de mercado no setor privado através de quotas e estabelece que em caso de dispensa do empregado a vaga seja ocupada por substituto em condições semelhantes, a fim de proteger o mercado de trabalho do portador.

Ainda em relação à reserva de mercado, assegura ao portador de deficiência o direito de concorrer a cargo através de concurso público, exigindo igualdade de condições para que possa realizar as provas (art. 37), dispositivo que já existia na Lei nº 8.112/90.

Como se vê, o Decreto 3.298/99 veio consolidar as normas de proteção e de integração do portador de deficiência na sociedade, regulamentando após 10 anos a Lei nº 7.853/89. Esta proteção e integração possuem uma dimensão bem maior do que a simples inserção do portador de deficiência no mercado de trabalho, uma vez que valoriza o direito à cidadania que qualquer pessoa tem, direito este que não pertence somente aos deficientes, mas a toda sociedade.

Discriminação na Relação Empregatícia

1 - O Papel do Ministério Público do Trabalho na Efetivação da Proteção da Lei

A discriminação na relação de trabalho pode ser direta, pela adoção de disposições gerais que estabelecem distinções baseadas em critérios proibidos; e indireta, relacionada com situações, regulamentações ou práticas aparentemente neutras, mas que, na realidade, criam desigualdades. Para estas questões, o Ministério Público do Trabalho, observada na Constituição Federal a Lei nº 7.853/89 e a Lei nº 9.029/95, tem se esforçado para coibir qualquer forma discriminatória praticada contra o empregado, em vista de seu sexo, origem, idade, cor, raça, estado civil, crença religiosa ou convicção filosófica ou política, situação familiar, condição e saúde física e mental e orientação sexual.

Prima facie, é preciso que se entenda a definição dos direitos difusos, coletivos e individuais homogêneos. Na conceituação da doutrina, os interesses difusos, são aqueles caracterizados pela impossibilidade de determinação de coletividade atingida pelo ato ou procedimento lesivo ao ordenamento jurídico. Os interesses coletivos são caracterizados pela existência de vínculo jurídico entre os membros da coletividade afetada pela lesão e a

parte contrária, que afeta potencialmente todos os membros dessa coletividade passíveis de determinação. Já os interesses individuais e homogêneos, decorrem de uma origem comum, fixa no tempo, correspondente a ato concreto lesivo ao ordenamento jurídico, que permite a determinação imediata de quais membros da coletividade sofreram a agressão.

Tendo em vista tais nuances, para a defesa dos direitos individuais, coletivos e difusos há uma série de garantias constitucionais, a que os cidadãos têm acesso, através do Poder Judiciário.

Essas garantias são defendidas através de instrumentos ou remédios constitucionais. No caso das garantias dos direitos individuais, dentre os vários instrumentos utilizados, os mais comuns são: o direito de petição, o *habeas corpus*, o mandado de segurança individual, o mandado de injunção, e o *habeas data*.

Os direitos coletivos e difusos também possuem instrumentos próprios para suas garantias, por não poderem ser individualizados; são eles: o mandado de segurança coletivo, o mandado de injunção coletivo, a ação popular, o inquérito civil público e a ação civil pública.

A Carta Magna deferiu ao Ministério Público a representação dos interesses coletivos e difusos, através do art. 129, III.

Em relação aos portadores de deficiência foi sancionada a Lei nº 7.853, de 24 de outubro de 1989, que dispõe sobre o apoio a essas pessoas, sua integração social, sobre a Coordenadoria Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência - CORDE, institui a tutela jurisdicional de interesses coletivos ou difusos das mesmas, disciplinando a atuação do Ministério Público, definindo crimes e dando outras providências.

Ao trabalhar, o Ministério Público do Trabalho - MPT procura, no caso específico do portador de deficiência, fazer cumprir a Convenção Internacional da OIT nº 159/83, que versa sobre a adaptação de ocupações e o emprego do portador de deficiência.

O MPT funciona como um órgão fiscalizador do cumprimento do art. 93 da Lei nº 8.213/91 e do Decreto nº 3.298/99, que dispõem sobre a reserva de mercado, através das quotas no percentual mínimo de 2 a 5% de trabalhadores portadores de deficiência e ainda beneficiários reabilitados, em empresas com 100 ou mais empregados. Para isso, trabalha com a ajuda do Ministério do Trabalho e com o Instituto Nacional de Seguro Social – INSS.

Toda esta legislação citada de forma genérica é hipoteticamente garantidora da não discriminação do portador de deficiência, no âmbito das relações privadas e públicas de trabalho, mas sabe-se que a sua garantia na prática se instrumentaliza, muitas vezes, através da denúncia ao MPT.

A Lei Orgânica do Ministério Público da União em seu art. 83 elenca as atribuições do Ministério Público do Trabalho, destacando-se o inciso III: “*promover a ação civil pública no âmbito da justiça do trabalho, para defesa de interesses coletivos, quando desrespeitados os direitos sociais constitucionalmente garantidos*”.

A Lei nº 7.853/89, em seu art. 2º, deixa claro que cabe ao Ministério Público do Trabalho a defesa não só dos direitos coletivos e difusos dos portadores de deficiência,

mas também dos individuais que impliquem sua colocação seletiva no mercado de trabalho.

Ainda referente a esta Lei, o seu art. 3º dispõe que:

“As ações civis públicas destinadas á proteção de interesses coletivos ou difusos das pessoas portadoras de deficiência poderão ser propostas pelo Ministério Público, pela União, Estados, Municípios e Distrito Federal; por associação constituída a mais de um ano, nos termos da lei civil, autarquia, empresa pública, fundação ou sociedade de economia mista que inclua entre suas finalidades institucionais a proteção de pessoas portadoras de deficiência.

A ação civil pública regulamentada pela Lei nº 7.347/85, é o meio judicial que o MP aciona para promover a garantia dos direitos dos portadores de deficiência. Geralmente, antes de usar esta função institucional, o Ministério Público procura solucionar a situação de desrespeito ou de omissão aos direitos, através do inquérito civil público. Este visa a levantar informações a respeito da insatisfação de um direito coletivo, analisar, e promover o enquadramento jurídico da situação existente.

Pode ainda o MP firmar Termo de Ajustamento de Conduta como prevê a Lei supracitada em seu art. 5º, parágrafo 6º, com a finalidade de preencher determinado número de vagas em cumprimento à determinação legal, e ainda promover a colocação de portadores de deficiência e de beneficiários reabilitados de forma eficiente e duradoura dentro da empresa. Vale salientar que, nos Termos de Compromisso, devem ser dadas oportunidades às empresas de apresentarem cronogramas de implantação dessas reservas, concedendo-lhes prazos que elas possam honrar, dentro de suas capacidades.

A Lei nº 7.853/89 instituiu a reestruturação da Coordenadoria Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência – CORDE, definindo, como uma de suas atribuições em seu art. 12, VI:

Provocar a iniciativa do Ministério Público, ministrando-lhe informações sobre fatos que constituam objetos da ação civil de que trata esta Lei, e indicando-lhe os elementos de convicção.

Tal atribuição deve caber também aos órgãos municipais, encarregados da política local voltada para a inclusão do portador de deficiência.

Em relação à Lei supracitada, esta também abraçou a questão da criminalização do preconceito, atribuindo importante papel ao Ministério Público, quando prevê, em seu art. 8º, dois tipos penais *in verbis*:

“II – Obstar, sem justa causa, o acesso de alguém a qualquer cargo público, por motivos derivados de deficiência;

III – Negar, sem justa causa, a alguém, por motivos derivados de sua deficiência, emprego ou trabalho;”

Nota-se a importância do trabalho do Ministério Público em seu papel essencial para apoiar a aplicação da lei, garantindo desde a política pública à reserva de mercado de trabalho.

Destarte o atual Estado Democrático de Direito, disposto na Constituição Federal, a garantia da lei só se transformará em real estado de igualdade e dignidade da pessoa humana, se for instrumentalizada na prática. Esta, sem sombra de dúvidas, será sempre protegida pelo Ministério Público.

2 - Outras Formas de Reparação da Prática Discriminatória na Relação Empregatícia sem a Atuação do Ministério Público

Como foi amplamente visto, as proteções antidiscriminatórias se fortaleceram com a promulgação da Constituição Federal de 1988, que traz em seu bojo inúmeros artigos que visam a proteger a relação de emprego contra qualquer tipo de práticas discriminatórias, a exemplo, das normas dos artigos 5º e 7º.

A Carta Magna teve o condão de aprofundar e abraçar medidas já aventadas e ainda criar outras medidas pioneiras neste sentido. Com Ela, surgiu um consistente sistema de proteção jurídico contra práticas discriminatórias, que protege a relação empregatícia e autoriza a reparação do dano causado e, em alguns casos, tipifica como crime alguns atos de discriminação.

Essas práticas podem ocorrer antes ou durante a relação de emprego, ou, ainda, serem o real motivo de uma despedida. As normas que coíbem essas discriminações são legislações que regulamentam grande parte das regras isonômicas que a Carta Magna possui.

Quando a discriminação se dá antes de concretizado o vínculo empregatício, a vítima poderá ajuizar ação indenizatória de reparação de danos morais e/ou materiais, por força do artigo 159 do Código Civil, na Justiça Comum, podendo, ainda, prestar queixa-crime no âmbito penal, observando o inciso III, art. 8º, da Lei nº 7.853/89. Vale ressaltar que alguns juristas entendem ser de competência da Justiça do Trabalho julgar tal ação, por compreenderem ser o contrato de trabalho o agente causador do ato discriminatório.

Nos casos de discriminação ocorridos durante a relação de emprego, também pode o empregado recorrer à justiça, desta feita, a Justiça do Trabalho e exigir a reparação de danos, quer sejam morais ou materiais.

A Lei nº 9.029/95 é um exemplo de norma que visa a coibir tais discriminações, quando a proíbe para efeito de acesso à relação de emprego, ou sua manutenção, por motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar ou idade, e autoriza outras formas de reparação dos atos discriminatórios sem a atuação do Ministério Público. A mesma não regula só aquilo que nela foi expresso, mas também o que está implícito, sendo importante ressaltar que, onde a lei é omissa, a Constituição deverá ser aplicada diretamente.

Desta forma, apesar de não trazer expressamente em seus artigos as palavras “portador de deficiência”, deve-se aplicar de maneira direta o inciso XXXI, art. 7º, da Constituição Federal, onde a Lei Ordinária não dispõe a respeito.

Caso o empregado seja dispensado por ato discriminatório e tenha seu vínculo empregatício desfeito por ato do empregador, poderá ele se valer da Lei nº 9.029/95.

Dispõe a referida lei, em seu art. 4º, que poderá o empregado optar entre a readmissão com ressarcimento integral, caso em que o termo correto seria “reintegração ao emprego”; ou a percepção em dobro, caso não retorne ao trabalho. Vale salientar que não importa em que momento ocorra a prática discriminatória: se na contratação, se durante o cumprimento do contrato de trabalho ou na dispensa do trabalhador. Importante é saber que este ato pode ensejar o pagamento de indenização por dano moral, independente de qualquer verba trabalhista devida e sem detrimento da ação criminal.

Essas formas de reparação valem genericamente para qualquer caso que ferir o princípio da isonomia dentro da relação empregatícia, e não necessitam da intervenção do Ministério Público do Trabalho para serem colocadas em prática.

Conclusão

1 – Torna-se necessária uma mudança de postura da sociedade em relação à maneira de tratar os portadores de deficiência. Os cidadãos devem participar de modo efetivo das Políticas Públicas estabelecidas pelo Estado, para que seja garantida a igualdade de oportunidades para todos.

2 – A nomenclatura correta que deve ser utilizada é “pessoa portadora de deficiência”, evitando-se a utilização errônea de termos genéricos que corroborem o preconceito. O conceito de deficiência não deve residir na falta de qualquer capacidade física ou mental, mas, isto sim, na incapacidade da pessoa para executar certas tarefas, de forma que a análise pura e simples da deficiência não deve ser levada em conta. A deficiência deve ser relacionada à atividade a ser praticada.

3 – Com o objetivo maior de incluir o portador de deficiência não só no mercado de trabalho, mas em todas as condições construídas pela sociedade, foram aprovadas pela ONU e OIT, inúmeras normas internacionais, que influenciaram Constituições e legislações de vários países a buscarem formas variadas que efetivassem os direitos sociais dessas pessoas. A atual Constituição Federal elenca muitas normas de proteção às pessoas portadoras de deficiência, bem como garante a defesa dos direitos dessas pessoas por via individual, difusa ou coletiva. Porém, várias dessas normas necessitam de legislação ordinária para sua integração.

4 – A discriminação se dá de inúmeras maneiras na sociedade, principalmente nas relações de trabalho. Para estas questões, busca-se o efetivo cumprimento da Lei nº 8.213/91 e do Decreto nº 3.298/99, que impõem a reserva legal de vagas, de maneira a inserir o trabalhador deficiente no mercado de trabalho.

5 – Uma das maneiras de instrumentalizar os preceitos legais supracitados, é denunciar as práticas de discriminação e preconceito ao Ministério Público do Trabalho, que poderá firmar termo de ajustamento de conduta, promover inquérito civil e ação civil pública.

6 – O portador de deficiência poderá, defendendo direitos individuais, ajuizar ação indenizatória de reparação de danos morais e/ou materiais como prevê o art. 159 do Código Civil, bem como se valer da Lei nº 9.029/95, onde o empregado, vítima de

discriminação, poderá optar entre a reintegração ao trabalho com o ressarcimento integral ou a percepção em dobro, se preferir não retornar ao emprego.

Referências bibliográficas:

ALVES, Rubens Valtecídes. **Deficiente físico – Novas dimensões de proteção ao trabalho**. 1. ed. São Paulo: Editora LTR, 1992.

ANDRADE, Denise Lapolla de Paula Aguiar. Portadores de deficiência – sujeitos de direitos. **Revista do Ministério Público do Trabalho**, São Paulo, ano X, nº 19, p. 55-62, mar. 2000.

ARAÚJO, Luiz Alberto David. **A proteção constitucional das pessoas portadoras de deficiência**. 2. ed. Brasília-DF: Secretaria Nacional dos Direitos Humanos/CORDE, 1997.

AURÉLIO, Buarque de Holanda. **Mini Dicionário Aurélio**. 4. ed. São Paulo: Editora Século XXI, 2001.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília-DF: Senado, 1988.

BRASÍLIA (Distrito Federal). Procuradoria Geral do Trabalho. Manual de procedimentos visando a inserção da pessoa portadora de deficiência e do beneficiário reabilitado no trabalho. Brasília-DF, 2001.

CINTRA NETO, Manuel F. Excesso de leis e falta de certezas jurídicas. **Folha de S. Paulo**, 10 set. 2000.

DECRETO nº 914, de 6 de setembro de 1993. (Institui a política nacional para a integração da pessoa portadora de deficiência, e dá outras providências).

DECRETO nº 3.298, de 20 de dezembro de 1999. (Regulamenta a Lei n. 7.853/89, que dispõe sobre a política nacional para a integração da pessoa portadora de deficiência, consolida as normas de proteção, e dá outras providências).

DIAS, Luiz Cláudio Portinho. Panorama atual da pessoa portadora de deficiência física no mercado de trabalho. Disponível em: <http://www.ambito.juridico.com.br>. Acesso em: 24 out. 2001.

FERREIRA FILHO, Manuel Gonçalves. **Comentários à Constituição Brasileira**. Emenda nº 01, de 1969, atualizada até a Emenda Constitucional nº 22, de 1982. Revista e atualizada. 3. ed. São Paulo: Editora Saraiva, 1983.

FONSECA, Ricardo Tadeu Marques da. O trabalho protegido do portador de deficiência. **Cadernos Pestalozzi**, Niterói-RJ, ano I, nº 2, jul. 1999.

GONÇALVES, Nair Lemos. Enciclopédia Saraiva de Direito. In: **Verbete Excepcional**. São Paulo: Editora Saraiva, vol. 34.

IANTAS, Jaime José Bilek. O Ministério Público do Trabalho e a proteção de interesses do trabalhador portador de deficiência. **Revista do Ministério Público do Trabalho**, São Paulo, ano IX, nº 17, p. 68-72, mar.1999.

LEI nº 7.853, de 24 de outubro de 1989. (Dispõe sobre o apoio às pessoas portadoras de deficiência, sua integração social, sobre a Coordenadoria Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência – CORDE, institui a tutela jurisdicional de interesses coletivos ou difusos dessas pessoas, disciplina a atuação do Ministério Público, define crimes, e dá outras providências).

LEI nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990. (Dispõe sobre o Regime Jurídico dos Servidores Públicos Civis da União, das Autarquias e das Fundações Públicas Federais).

LEI nº 8.213, de 24 de julho de 1991 (Lei de Benefícios da Previdência Social).

LORENTZ, Lutiana Nagur. A proteção da lei aos portadores de deficiência no mercado de trabalho. **Revista do Ministério Público do Trabalho**, São Paulo, ano IX, nº 17, p. 56-67, mar.1999.

_____. A luta do direito contra a discriminação no trabalho. **Revista LTR**, São Paulo, vol. 65, nº 5, maio, 2001.

MAIOR, Isabel Loureiro. “Políticas sociais para as pessoas portadoras de deficiência no Brasil”. **Revista Ação pela Cidadania**, São Paulo, nº 1, maio, 1998.

MEDEIROS, Adriane de Araújo. Direito da pessoa portadora de deficiência ao trabalho e o papel do Ministério Público do Trabalho. **Revista do Ministério Público do Trabalho**, São Paulo, ano VIII, nº 15, p. 45-52, mar.1998.

MINISTÉRIO DA JUSTIÇA, Secretaria Nacional Dos Direitos Humanos, Coordenadoria Nacional Para A Integração Da Pessoa Portadora De Deficiência. Série: **Política Municipal para a Pessoa Portadora de Deficiência**. Vols. 1, 2, 3, 4 e 5.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO – OIT. **Adaptação de ocupações e o emprego do portador de deficiência**. Traduzido por Edílson Alkmin da Cunha. Brasília-DF: Gráfica Valci Editora Ltda, 1997.

PASTORE, José. Oportunidades de trabalho para portadores de deficiência. 1. ed. São Paulo: Editora LTR, 2001.

PROCURADORIA GERAL DO TRABALHO/Ministério Público do Trabalho. Atividades do Ministério Público do Trabalho para a inserção da pessoa portadora de deficiência no mercado de trabalho. Brasília-DF, 2000.

RIBAS, João Baptista Cintra. **As pessoas portadoras de deficiência na sociedade brasileira**. Brasília-DF: Secretaria dos Direitos Humanos/CORDE, 1997.

VILLATORE, Marco Antônio César. O decreto n. 3298, de 20/12/99. A pessoa portadora de deficiência no direito do trabalho e o tema no direito do trabalho comparado. **Revista LTR**, São Paulo, vol. 64, nº 5, maio, 2000.



DISCURSOS E PRONUNCIAMENTOS

INAUGURAÇÃO DO NOVO FÓRUM TRABALHISTA DE JOÃO PESSOA

Discurso proferido pelo Presidente do Tribunal Regional do Trabalho da 13ª Região, Juiz Francisco de Assis Carvalho e Silva, por ocasião da inauguração do novo Fórum Trabalhista de João Pessoa (PB), em 24.05.2002

“Com sua vida e sua conduta, você prega um melhor sermão do que com suas palavras”.
Oliver Goldsmith

Plenos de satisfação e cheios de orgulho é exatamente como nos sentimos diante de tão significativo momento para o Tribunal Regional do Trabalho da 13ª Região e, conseqüentemente, para a justiça paraibana.

Hoje, neste prédio, inaugura-se a união de todas as Varas do Trabalho de João Pessoa. E para que possamos ter a medida exata da importância desse evento que nesta hora, e com muita honra, temos o júbilo de presidir, convém fazer um breve retrospecto da situação da Primeira Instância Trabalhista nesta Capital.

Como é do conhecimento da maioria de todos aqui presentes, até pouco tempo atrás, as seis Varas do Trabalho de João Pessoa se encontravam instaladas em dois imóveis distintos.

O primeiro deles, localizado na Avenida Pedro I, abrigava, de forma quase milagrosa, em um espaço não muito generoso, a Primeira, a Segunda, a Terceira e a Quarta Varas, além da Administração do Fórum, Distribuição dos Feitos e Central de Mandados.

O segundo imóvel, ainda menor, no Parque Solon de Lucena, comprimia a Quinta e a Sexta Varas Trabalhistas.

Essas duas últimas unidades jurisdicionais, que foram criadas no segundo semestre do ano de 1992, tiveram que ser instaladas em local distinto daquele em que se

encontravam as demais Varas por faltar ao Tribunal, àquela época, a estrutura necessária para reuni-las em um só prédio.

Na condição de Juiz Presidente da 5ª Vara do Trabalho, então denominada Junta de Conciliação e Julgamento, pudemos conviver, de perto, com os inconvenientes provindos dessa ingrata e problemática separação física.

Certa vez, ao presidirmos uma audiência no turno vespertino, observamos um jovem advogado que, embora devidamente concentrado nos depoimentos que eram colhidos, consultava aflitivamente, e a todo o momento, o seu relógio, deixando transparecer em seu semblante visível preocupação.

Ao término da sessão, ele levantou-se, rogando-nos desculpas, informando que naquele momento teria que se dirigir apressadamente ao outro prédio para comparecer à outra audiência de instrução, ajuizar novas ações na Distribuição dos Feitos e, finalmente, retornar à 5ª Vara naquela mesma tarde, sob sol causticante, para participar de nova audiência. Era realmente uma árdua corrida!

Esse episódio, embora singelo, mas certamente habitual para muitos dos advogados aqui presentes, serve para ilustrar apenas um dos muitos aspectos negativos do dia-a-dia daqueles que exercem suas funções junto às Varas Trabalhistas da nossa Capital.

Não raras foram as vezes em que os magistrados também tiveram que cumprir verdadeira maratona, deslocando-se de um prédio a outro, ora para presidir audiências, ora para julgar ações, ora para exarar despachos em processos de Varas distintas.

Para os servidores, então, o quadro não era menos doloroso e desconfortável.

Infiltrações. Paredes com salitre. Processos empilhados do chão ao teto, por falta de espaço. Umidade. Insuficiência de equipamentos de informática. E, o pior de tudo: a tristeza de ver trabalhadores, empregadores e testemunhas, todos espremidos em uma pequena sala de espera, aguardando, em pé, o momento de serem convocados à audiência, já somada a natural ansiedade de quem procura uma solução para seus problemas.

O inevitável aumento dos feitos em execução vinha tornando quase insustentável a situação da Primeira Instância na Capital, pois o espaço disponível já não era mais suficiente para armazenar tantos processos, pastas e papéis, e nem mesmo para comportar, de forma condigna, os seus próprios magistrados e servidores.

Os problemas, aliás, se agravaram quando da criação da Central de Mandados. Sem outra solução, o setor foi amalgamado com as unidades já existentes na Avenida Dom Pedro I, tornando o ambiente ainda menos adequado à prestação do serviço público.

Cientes da precariedade da situação, vivenciada não só aqui, como também nas Varas do Interior do Estado, ao sermos empossados na Presidência do Tribunal do Trabalho da Paraíba, em novembro do ano de 2000, assumimos o compromisso, registrado em nosso discurso de posse, de priorizar a solução dos problemas enfrentados na Primeira Instância, minimizando-os dentro do possível, etapa por etapa. Felizmente, minhas senhoras e meus senhores, estamos conseguindo.

Dominados por este espírito empreendedor, nos lançamos ao trabalho de realizar pequenas - porém significativas – reformas nos imóveis onde se encontram alojados os fóruns das cidades de Areia, Cajazeiras, Catolé do Rocha, Itabaiana, Itaporanga, Guarabira, Mamanguape, Patos, Sousa, Taperoá, assim como no Fórum Ireneo Joffily, que abriga as três Varas do Trabalho de Campina Grande.

Com aquele propósito, também cuidamos de adequar e aperfeiçoar o Programa de Capacitação de Servidores do Tribunal, promovendo cursos no interior do Estado. Tal circunstância veio permitir o aprimoramento de nossas metas de treinamento, com nítidos reflexos no atendimento ao público, razão maior de nossa existência como Instituição Julgadora.

Logo no início de nossa gestão, estabelecemos como um dos objetivos prioritários justamente esta conjunção das Varas do Trabalho da Capital em um só ambiente, com condições físicas adequadas ao volume e à natureza dos serviços que lhe são afetos, sonho há muito acalentado por servidores, magistrados, advogados, pela população ávida por justiça e, porque não dizer também, por mim cultivado.

Para tanto, contamos com a importante participação do então Superintendente de Negócios da Caixa Econômica Federal na Paraíba, Dr. Carlos Antônio Vieira Fernandes, que nos deu, no início do ano passado, o primeiro aceno para um acordo de cooperação, através do qual aquela Instituição se comprometeria a ceder, em comodato, uma área de 2.960 m², visando primordialmente à melhoria da qualidade dos serviços oferecidos pelo Tribunal à sociedade. Da mesma forma, inegável a valiosa colaboração do atual Superintendente de Negócios da Caixa Econômica Federal neste Estado, Dr. Jairo Teixeira de Araújo Júnior, pessoa da qual obtemos receptividade, imprescindível para a consecução desta obra.

Tal parceria, no entanto, não é privilégio único do Tribunal Regional do Trabalho da 13^a Região. Há experiências desta envergadura, com êxito, em outros Regionais, a exemplo de Pernambuco e do Paraná, só para citar alguns.

O convênio foi formalizado em julho de 2001, quando então se iniciaram os trabalhos de recuperação e adequação deste espaço que irá, a partir de agora, receber todos os serviços jurisdicionais e administrativos de Primeira Instância do TRT nesta cidade.

A localização deste edifício constituiu um dos fatores determinantes, e que nos estimulou mais ainda a que levássemos adiante a empreitada. Com toda certeza, a proximidade do imóvel a outros órgãos públicos, aos escritórios de advocacia, bem como sua inserção na rede de tráfego das principais linhas de ônibus urbanos e interurbanos, apresenta-se de grande relevância, principalmente para facilitar o acesso dos trabalhadores, que buscam nesta Justiça Especializada a solução para seus conflitos.

Estas novas instalações abrigam salas de reunião específicas para advogados e juízes, sendo dotadas, também, de um compartimento para a fiscalização previdenciária e um núcleo médico-odontológico. Este último, com a finalidade de proporcionar maior comodidade no atendimento aos servidores que aqui prestarão serviços, uma vez que os

mesmos tinham que se deslocar ao prédio-sede do Tribunal para usufruírem destes serviços.

Afora o espaço cedido em comodato, o acordo de cooperação inclui o compartilhamento deste confortável auditório, cuja infra-estrutura facilitará sobremaneira a realização de cursos de treinamento, leilões e demais eventos promovidos pelo Tribunal.

Demais disto, dentro da filosofia de valorização dos servidores, da melhoria nas condições de trabalho e da busca pela excelência administrativa e judiciária, tríade que dá sustentação ao Programa de Qualidade já iniciado no TRT da 13ª Região, tratamos de garantir as novas instalações com equipamentos de informática modernos e com móveis novos, recentemente adquiridos.

Há de se ressaltar, entretanto, que, infelizmente, as nossas disponibilidades não nos permitiram, como ideal seria, renovar toda a mobília que nos foi disponibilizada. Mesmo assim, labutamos na revitalização de algumas peças, permanecendo esperançosos que, em um futuro próximo, o Tribunal possa concretizar, na íntegra, o nosso projeto, promovendo a renovação total do material que, no momento, ainda não pôde ser substituído.

É imperioso consignar, em nossa oração, que o projeto de cooperação consumiu o mínimo de recursos orçamentários do TRT da 13ª Região. De fato, à exceção da verba destinada à aquisição de novos móveis e equipamentos de informática – que, de qualquer modo, seriam adquiridos e destinados exclusivamente para a Primeira Instância -, o Tribunal despendeu quantia insignificante para a realização de pequenos reparos e para a restauração dos móveis cedidos pela Caixa Econômica Federal, a qual ficou, ela própria, encarregada de realizar a adaptação necessária às novas instalações.

Não poderíamos deixar de registrar nossos sinceros agradecimentos a todos aqueles que incentivaram e contribuíram de uma forma ou de outra, para a concretização deste projeto, fruto da colaboração mútua de vários segmentos.

Em particular, invocamos a inestimável colaboração da Drª Celina Maria Morosino Lopes, Superintendente Nacional da Caixa Econômica, e do Dr. Luiz Robério de Sousa Tavares, Gerente Nacional do Segmento Judicial, assim como dos engenheiros da Caixa Econômica Federal que acompanharam a execução deste projeto.

Também vão especiais homenagens para o digníssimo Juiz Diretor deste Fórum, Dr. Ubiratan Moreira Delgado, o qual, desde o início, grande auxílio prestou para que pudéssemos atingir os fins almejados.

Destacamos, ainda, o importante esforço de Diretores do Tribunal e, em especial, ao Núcleo de Engenharia e Manutenção, nas pessoas dos servidores Roberto Ronald Mousinho de Brito e Bivar Olynto de Mello e Silva Neto, aos quais coube a árdua tarefa de elaboração do projeto e a responsabilidade de acompanhar todo o processo de reforma do imóvel e a restauração do mobiliário que nos foi cedido.

E assim, com todo o apoio, com toda a colaboração, com toda a compreensão que nos foi pacientemente dirigida, encontramos hoje na mais nova Casa de Justiça da Capital paraibana. Uma Casa que, em boa hora, vem facilitar a atuação dos magistrados, advogados e servidores, trazendo, em conseqüência, grandes benefícios para os jurisdicionados, cujos anseios constituem a verdadeira razão de ser desse nosso empreendimento.

Coroando o nosso júbilo, eis o nobre sentimento de missão cumprida.

Reconhecemos, porém, que ainda há muito o que fazer, pois a inauguração deste novo Fórum representa apenas uma etapa vencida, parte de uma missão maior e mais abrangente, que se consubstancia na incansável busca de resgatar e manter alcandorada a imagem e o prestígio do Tribunal Regional do Trabalho da 13ª perante à sociedade, perante a nós mesmos e à opinião pública, a quem devemos constante e irrestrita reverência.

Ao final destas palavras, entendo oportuno o registro de um pequeno trecho do livro “UM”, de autoria do escritor inglês Richard Bach:

“Quando iniciamos a vida, cada um de nós recebe um bloco de mármore e as ferramentas necessárias para convertê-lo em escultura. Podemos arrastá-lo intacto a vida toda, podemos reduzi-lo a cascalho ou podemos dar-lhe um forma gloriosa.”

Obrigado.

Muito Obrigado a Todos.

DISCURSO DE POSSE DO JUIZ EDVALDO DE ANDRADE

Discurso pronunciado pelo Juiz Edvaldo de Andrade na solenidade de sua posse como Juiz Togado do Tribunal Regional do Trabalho da 13ª Região, em 17.06.2002.

É infinita a satisfação que sinto neste momento em que alcanço, sem a menor preocupação, o último degrau de minha carreira profissional. Digo isto, porque não atrapalhei a trajetória de nenhum colega para chegar até aqui. É cediço, a minha promoção seguiu o critério da antiguidade, situação que confesso me deixa bastante a vontade para seguir adiante, neste caminho que embora tenha sido atingido em seu ápice, não se constitui em um final, mas no início de uma nova etapa.

Como a maioria dos presentes sabe, desde o mês de junho de 1997, por razões que felizmente não mais se justificam, integro continuamente a bancada deste egrégio Tribunal, na condição de Juiz Convocado. Antes, também já o fazia de maneira eventual, substituindo os eminentes magistrados titulares em férias e licenças, cujas indicações sempre me sensibilizaram.

Este fato, todavia, em nada diminui a intensidade da minha alegria neste instante. Ao contrário, fica engrandecida pela contagiante felicidade, quase unânime, transmitida nas palavras e visível nas feições dos meus amigos, colegas juizes e servidores desta casa, do mais modesto ao mais elevado na escala funcional.

Obviamente, conhecendo as minhas limitações, pessoal e profissional, posso afirmar de modo consciente que as homenagens que ora recebo são excessivamente superiores ao meu potencial.

Sou uma pessoa muito simples e tímida, condizente com a minha origem. Meu pai foi operário da Companhia de Tecidos Rio Tinto e minha mãe, dona de casa, nem sequer conhecia as letras, detalhes que ao invés de escondê-los, faço questão de ressaltá-los, porque apesar disto, tiveram a constante preocupação de colocar seus filhos na escola e orientá-los para um futuro melhor do que o deles, sem descuidar da preparação para que todos se tornassem pessoas de bem. Infelizmente, dos sete filhos que tiveram, fui o único que se interessou pelos estudos e seguiu os seus ensinamentos, no que tange a formação profissional.

Fico imaginando até hoje, como meu pai conseguiu manter os sete filhos, sem perder sua dignidade, apesar do modesto salário que recebia. Fiz o curso primário no

Colégio Herman Lundgren, mantido pela referida Companhia, diga-se de passagem, escola particular nenhuma lhe fazia inveja. Ao terminá-lo, enfrentei a primeira dificuldade. Em virtude do meu aproveitamento nos estudos, a direção do grupo me aconselhou a estudar na cidade vizinha de Mamanguape, no inesquecível Instituto Moderno, pertencente, à época, ao grande educador Adailton Coelho Costa. Sendo o dito educadário particular, logicamente, o pagamento fazia-se necessário para nele estudar. Mas o professor Adailton, pela sua dedicação à causa da Educação na região do Vale do Mamanguape, diversamente do que ocorria e hoje ocorre ainda com maior intensidade, nunca se preocupou em com ela auferir vantagens patrimoniais, permitiu minha matrícula, sabendo do risco de não receber a mensalidade. Graças a Deus e ao seu empenho pessoal, depois de pouco tempo, o Colégio passou ao domínio do Estado, na gestão do consagrado Governador Pedro Gondim, passando a chamar-se Colégio Estadual de Mamanguape, denominação que até hoje preserva.

O professor Adailton toda a Paraíba reconhece seus méritos, não só como educador, mas sobretudo como diligente e culto Promotor de Justiça, com atuação nesta capital, excelente professor universitário da UFPB, encontrando-se, atualmente, aposentado na condição de Conselheiro do Tribunal de Contas.

A juventude do Vale do Mamanguape deve muito a ele, mormente porque não se preocupava apenas com a formação educacional de seus alunos, mas também, e sobretudo com a formação moral.

A etapa seguinte apresentava-se mais difícil. Necessariamente tinha que me transferir para esta Capital, a fim de continuar estudando. Aqui não dispenho de moradia, a solução foi servir ao Exército e depois tentar um engajamento, conseqüentemente uma fonte de renda, além da indispensável estalagem. Deu certo. Fui selecionado para servir na 23ª CSM, sem dúvida nenhuma, mais uma vez por desejo divino, porque a CSM era uma instituição elitizada, de delicado acesso. Assim consegui concluir o Curso Clássico e ingressar, em seguida, na UFPB.

Ali, senti a necessidade de deixar a CSM, pois naquela época, um praça cursando a Universidade não era bem visto pelos oficiais. Não sei quais as razões.

A necessidade de conseguir um emprego, contudo, persistia. Para vencer mais um desafio, desta feita, contei com a colaboração decisiva do Professor Ediláudio Luna de Carvalho, com quem havia servido na CSM, à época Sargento, que havia ingressado no magistério junto à Faculdade de Farmácia da UFPB, colaborando ainda com a administração do Reitor Guilardo Martins. O Professor Ediláudio, com quem passei a trabalhar na UFPB, de 1969 a 1975, foi sempre mais amigo do que chefe, e grande incentivador de minha trajetória de vida. Por coincidência, meu conterrâneo. Nunca se preocupou que eu estudasse no decorrer do expediente, desde que não atrapalhasse os serviços. Estimulou meu ingresso no magistério de forma tão intensa, como a um membro de sua família.

Ainda, graças a sua ajuda, fiquei conhecido pela Cúpula da UFPB, e ao terminar o Curso de Direito, fui designado para exercer o cargo de Assessor Técnico da Reitoria na

gestão provisória do Vice-Reitor José Roderico da Rocha Leão. O mesmo ocorreu no seio acadêmico, continuei atuando no Diretório Central dos Estudantes, além de compor como membro da representação estudantil, o CONSEPE, Conselho Universitário, e a Fundação José Américo.

Como se pode ver, tive todas as condições para ingressar no Corpo Docente da UFPB. No entanto, minha meta era a magistratura trabalhista, pela influência recebida do estudo do Direito do Trabalho na Faculdade de Direito, e, posteriormente, pela significativa vivência no exercício do Cargo de Inspetor do Trabalho, durante sete anos.

Naquela época, o concurso de Juiz do Trabalho Substituto não acontecia com a frequência de hoje, de modo que em 1981 logrei aprovação no certame realizado pelo Tribunal Regional do Trabalho da 5ª Região e tomei posse no Cargo de Juiz do Trabalho substituto em 1º de março de 1982, tendo nele permanecido até 1987, quando após aprovação no 1º Concurso de Juiz do Trabalho desta Região, aqui ingressei em fevereiro de 1987.

Confesso que foi uma opção difícilíssima entre deixar a Delegacia Regional do Trabalho e iniciar a magistratura trabalhista na Bahia, mesmo desejando demais ser magistrado. Mas qual o problema se iria vivenciar uma vocação pessoal? O problema era a qualidade de vida da família, pois aqui tinha um excelente emprego, Ana, minha esposa, era Assistente Social no INSS e meu filho Rodrigo contava com apenas dois anos de vida. Estávamos no seio de nossas famílias, e sair para Salvador, uma cidade grande, totalmente diferente de João Pessoa, sem conhecer ninguém por lá, mostrava-se um tanto assustador.

Essas incertezas me pressionavam, e pensei em desistir, mas quando participei a Ana a resolução, ela reagiu e fez-me mudar de idéia, mesmo tendo consciência dos percalços a serem enfrentados por conta, principalmente, da tênue idade de Rodrigo, nosso primeiro filho, agravada com a radical mudança das condições de sua situação funcional.

O que é importante, e aqui revelo, é que nunca fui cobrado pelo seu espírito de renúncia. Não tenho dúvidas de que fiz a opção correta, e se o tempo voltasse eu a repetiria, até porque se assim não fosse não estaria eu usufruindo deste momento de júbilo, dentre outras alegrias.

No meu caso específico, foi muito gratificante e útil a temporada na 5ª Região. Tive o privilégio de fazer audiência com o Professor José Martins Catharino, desfrutar de seus ensinamentos em conversas informais, conversar com os saudosos Ministro Coqueijo Costa e o Professor Orlando Gomes, e com mais intensidade com o Juiz e Professor Rodrigues Pinto.

Conquistei o respeito e a amizade de todos os colegas Juízes e da maioria dos servidores. Ainda hoje, mesmo passados quinze anos, mantenho contato com vários deles freqüentemente.

Como na 5ª Região, aqui na 13ª também tive e ainda tenho o enorme prazer do convívio harmonioso com juízes e servidores, além da honra de compartilhar conhecimentos com juristas da estirpe de Aluisio Rodrigues, para nossa felicidade em

plena atividade, decano desta Corte, e Geraldo Teixeira de Carvalho, assim como outros que já deixaram esta Casa.

Sinto-me honrado com tamanha consideração das pessoas aqui presentes, mas ao mesmo tempo perplexo, porque não faço nada de extraordinário, apenas cumpro com o meu dever de servir a uma sociedade, mirando principalmente a estabilidade nas relações de emprego, a igualdade de tratamento entre as partes e a preservação da dignidade do trabalho humano.

A cada dia, através dos casos que aprecio, tenho a convicção da fragilidade dos meus conhecimentos.

Quando passei em revista as etapas da minha vida, não pretendi jamais comover este estimável público, mas demonstrar que para uma pessoa pobre, "sem brasão familiar" chegar ao ponto em que hoje me encontro, terá que contar, primeiramente com a benção divina e, em segundo lugar viver num ambiente democrático, mesmo que a democracia não esteja plenamente configurada, como no caso de nosso país. Mas a responsabilidade de preservá-la e aprimorá-la depende unicamente de nossas ações, nos diversos seguimentos da sociedade.

Com este intuito e para respeitar um de seus princípios - o da igualdade -, sempre tenho dito a meus filhos que não quero ser visto por eles como um pai que simplesmente lhes facilitou o acesso a um emprego, seja no setor privado ou no serviço público, ressaltando que quanto a este não vejo outra forma digna de ingresso a não ser o concurso público, mas um pai que lhes possibilitou meios concretos de realização profissional, através de méritos próprios, pois na condição de magistrado posso lhes assegurar o custeio dos estudos sem necessidade premente de conseguirem um emprego. Isto, evidentemente, enquanto assim continuarem e não desejarem voluntariamente trabalhar.

Honestamente, a partir do momento em que fui compreendendo a realidade da vida, e por conta da precariedade dos meios de subsistência, jamais pensei em ser um magistrado. Naqueles primeiros momentos, contentar-me-ia com um emprego decente que assegurasse a mim e a minha família as condições normais e, principalmente, que permitisse a educação de meus filhos de forma menos traumática do que a que enfrentei. Deus, entretanto, foi e continua sendo muito bom para mim, consentindo que este plano sólido fosse alcançado.

Em se tratando de minha família, quero pedir permissão para fazer um registro e ao mesmo tempo me desculpar por ter sobrecarregado Ana na educação dos nossos filhos, assim como pelo tempo que fui ausente em suas vidas, já que tenho priorizado, involuntariamente, decerto, os reclamos da vida profissional. Esse mal vem afetando a maioria dos meus colegas, mas não posso apresentá-lo como álibi para me justificar. O mérito de estarem bem encaminhados na vida pertence exclusivamente a ela.

A magistratura para mim é sacerdócio. O imenso continente de jurisdicionados, hoje, em sua maioria desempregados, exige que a Justiça do Trabalho dê-lhes de forma

rápida e concreta, o bem de vida que tanto anseiam. Este, sem dúvida, o maior desafio para o realizador do Direito do Trabalho.

Considero-me um profissional do serviço público, com dedicação exclusiva e com maior respeito ao cidadão de que dele necessita, ao longo de trinta e seis anos de serviço, dos quais vinte prestados à magistratura trabalhista, até os dias de hoje.

Meus Senhores e minhas Senhoras estou chegando à titularidade desta Corte após funcionar em trinta e seis varas do trabalho. Tendo sido titular apenas da Vara do Trabalho de Sousa e, posteriormente, da inesquecível 1ª Vara do Trabalho de João Pessoa, de cujos amigos servidores sempre guardarei as melhores recordações, pelo carinho, empenho e respeito que me dedicaram, a partir do primeiro dia que ali cheguei, em setembro de 1989. O mesmo sentimento estendo aos meus colegas substitutos que lá atuaram, porque mantiveram um ritmo de trabalho superior ao meu. Pela maior permanência, alguns já tendo sido promovidos à titularidade, destaco Ana Paula Porto, Solange Machado, Humberto Hallison e André Wilson.

O peso da responsabilidade é imenso, não obstante vir atuando nesta Casa, como convocado, por mais de cinco anos. O nível intelectual de seus membros é excelente. A disposição para o trabalho levada a efeito é monstruosa, e a preocupação de oferecer a prestação jurisdicional mais aproximada do ideal de justiça, sem atropelar os princípios do contraditório e da ampla defesa, tem sido o trivial. O importante é que esta cultura vem sendo assimilada e praticada pelos juízes convocados. Vejo, com muita alegria, os juízes aptos à renovação desta Corte. Tais virtudes não se aplicam ao meu caso integralmente, porque tenho consciência de ser apenas esforçado e bem intencionado.

Sem dúvida nenhuma sou um felizardo, porquanto passo a integrar um ambiente que conheço muito bem, de cujos integrantes só tenho recebido admiração, afeto e colaboração, o que tem amenizado o temor da responsabilidade de meu ofício.

O respeito que a Corte tem externado ao meu trabalho e a minha pessoa, uma grande parcela deve ser creditada ao denodo e empenho dos servidores do gabinete que ocupo, pelo senso profissional de que são dotados, certamente fruto do ensinamento paulatino empregado pelo eminente Juiz Geraldo Teixeira de Carvalho.

Não poderia terminar sem um agradecimento especial ao meu estimado mestre, Juiz e Professor Aluísio Rodrigues, ao Presidente desta egrégia Corte, Juiz Francisco de Assis Carvalho, e ao eminente Presidente do Colendo Tribunal Superior do Trabalho, Ministro Francisco Fausto, além da ANAMATRA e AMATRA XIII, através de seus Presidentes, que se engajaram na luta pelo preenchimento desta vaga, que ora se concretiza.

Meus sinceros agradecimentos a todos que se encontram abrilhantando com sua presença, esta festa, a quem asseguro, com a ajuda divina, honrarei o encargo.

Muito obrigado.

SAUDAÇÃO AO NOVO JUIZ

Discurso pronunciado pela Juíza Ana Maria Madruga, saudando o Juiz Edvaldo de Andrade na solenidade de sua posse como Juiz Togado do Tribunal Regional do Trabalho da 13ª Região, em 17.06.2002.

Inicialmente quero registrar minha imensa satisfação por ter sido escolhida para tão honrosa incumbência, não só pela importância do momento, marco decisivo na vida de um magistrado, mas principalmente por se tratar do Dr. Edvaldo de Andrade, de quem tenho a honra de ser colega e amiga. Além disso, nos últimos 25 anos, tenho acompanhado de perto sua brilhante e denodada trajetória pelos íngremes caminhos do Direito, o que me permite prestar um depoimento tão entusiasta quanto verdadeiro sobre a sua atuação, ao longo desses anos todos.

Ao mesmo tempo, pesou-me a responsabilidade por tal atribuição, ante o receio de não conseguir transmitir e enaltecer, em sua verdadeira dimensão, toda a grandeza desse magistrado e a plêiade de tantas qualidades que se ocultam sob a aura de modéstia e humildade que o envolve. Tranquilei-me, porém, ao considerar que, embora afastado das ostentações, da mídia e das badalações, conseguiu tornar-se um referencial de integridade e laboriosa dedicação ao Direito e à Justiça, perante toda a comunidade jurídica paraibana. Assim, a pobreza das minhas palavras certamente encontrará um eco ampliativo ante os ouvidos atentos dessa platéia que, em sua totalidade, conhece e admira o Dr. Edvaldo.

Em rápidas pinceladas, tentarei sintetizar-lhe o perfil biográfico. Nasceu na cidade de Rio Tinto, fez o curso primário em Mamanguape, o segundo grau no Colégio Estadual de João Pessoa e o curso de Direito na Faculdade de Direito da UFPB, onde foi monitor concursado do Departamento de Direito Privado. Em 1976, foi aprovado, em segundo lugar, no concurso para Inspetor do Trabalho, do Ministério do Trabalho, onde permaneceu por alguns anos, chegando a diretor da Divisão de Proteção ao Trabalho.

Em 1982, foi aprovado, no concurso para Juiz do Trabalho Substituto da Quinta Região, que à época abrangia os estados da Bahia e Sergipe. Em 1987, foi aprovado em novo concurso para Juiz do Trabalho, desta feita para a nossa 13ª Região. Logo se destacou pelo seu incrível ritmo de trabalho. Em 1989, assumiu a presidência da 1ª Junta de Conciliação e Julgamento de João Pessoa e conseguiu o feito inédito de manter todos os prazos rigorosamente em dia. As sentenças eram sempre prolatadas na semana imediatamente seguinte ao encerramento da instrução, qualquer que fosse o volume e a complexidade dos processos.

Em meados de 1997, em decorrência de uma série de acontecimentos desagradáveis, do conhecimento de todos, o Dr. Edvaldo foi convocado, juntamente com os demais juízes titulares da capital, para integrar esta Corte, em caráter precário, onde vem atuando, desde aquela época. Seu sistema de trabalho continuou o mesmo, com a presteza, eficiência e brilhantismo de sempre.

Costuma-se dizer que justiça tardia acaba se tornando injustiça. E tal assertiva ainda mais se aplica em se tratando da Justiça do Trabalho, criada especificamente para o trabalhador, o qual, em 99% dos casos só se encoraja a enfrentar judicialmente o empregador quando já não tem mais nada a perder, ou seja, quando já está desempregado. Por isso também se diz, com toda razão, que a justiça trabalhista é a justiça dos desempregados.

Nesse contexto, a celeridade deveria situar-se entre seus principais objetivos. Para tanto, o senso prático, a capacidade de trabalho, a objetividade, a dedicação do magistrado são tão importantes quanto os seus conhecimentos jurídicos. Não adianta debruçar-se sobre o labirinto da nossa farta legislação, manusear intermináveis compêndios dos nossos grandes juristas, aprofundar-se em teorias e filosofias jurídicas, se a sentença leva meses para ser prolatada, os processos se avolumam nas prateleiras à espera de um despacho, as execuções se arrastam à míngua de soluções óbvias, de determinações práticas, com excesso de despachos inconclusivos, que protelam e não solucionam.

Não se quer com isso dizer que o magistrado deva se alienar, abandonar o estudo, a legislação, a pesquisa, a teoria. Tampouco significa que, em nome da celeridade, passe a atropelar a instrução processual, a dispensar ou reduzir depoimentos e provas, ao ponto de obliterar o sagrado e impostergável direito à ampla defesa, deixando lacunas e dúvidas na convicção do próprio juiz. Isso nunca!

O magistrado precisa ter o discernimento, a sensibilidade e o bom-senso indispensáveis para agilizar o processo sem solapar direitos, eliminando apenas o que for supérfluo e protelatório, preservando íntegra a prestação jurisdicional. Embora indiscutivelmente a Justiça do Trabalho conte com excelentes magistrados, dedicados, estudiosos, que se esforçam, às vezes até o limite de sua resistência humana, para manter um bom nível de produtividade, ante a avassaladora quantidade de processos, o Dr Edvaldo, melhor que ninguém, consegue conjugar todos esses predicados.

Suas sentenças, tal como seus votos, sempre traduzem o cuidado minucioso e detalhista, na análise de todos os fatos, circunstâncias, depoimentos e demais provas constantes dos autos. Além disso, evidenciam também a pesquisa abrangente, na doutrina e na jurisprudência, com amplas e variadas citações. Cada título é abordado em todos os seus aspectos, numa análise completa das provas, lastreado em opiniões doutrinárias e na jurisprudência predominante. As sentenças e votos mais complexos alongam-se por laudas e laudas, redigidos de forma didática e explicativa, verdadeiras lições sobre cada assunto, fruto da pesquisa constante, a merecerem publicação em qualquer livro ou revista especializados.

E, o mais inacreditável é que sempre são prolatados no prazo mínimo, invariavelmente. E tudo isso com toda calma, sem ficar irritado ou nervoso, sem alterar a voz, sem descarregar mau humor sobre as pessoas, sempre com aquele sorriso tranqüilo e uma palavra amiga para quem o procurar. Como se fosse imune aos percalços e transtornos que periodicamente nos afetam e quebram o ritmo normal de nossas atividades.

Confesso que a excelência desse desempenho sempre me intrigou. Eu, que também sempre primei pela celeridade, e me considero bastante rápida na condução processual, não conseguia acompanhar aquele ritmo. Por diversas vezes cheguei a indagar do colega qual o segredo de tamanha produtividade. Com aquele sorriso simples, ele respondia que não havia segredo, apenas pautava sua vida metodicamente em função do trabalho.

Como dizia Anatole France, "Eu não recearia muito uma lei má, se ela fosse aplicada por bons juízes. São juízes desse quilate que ajudam a dissipar as névoas lançadas contra a Justiça do Trabalho, por todos aqueles que encetam campanha cerrada contra ela, movidos por inconfessáveis interesses.

Apedrejam a nossa justiça obreira, escudando-se sob esfarrapados argumentos. Invocam a globalização como justificativa para o retorno ao liberalismo cruel, que no passado resultou em verdadeira antropofagia social, com a exploração das maiorias oprimidas pelas elites dominantes, levada às últimas conseqüências.

A retrospectiva histórica revela que o liberalismo, ora apregoado como a redenção da humanidade, culminou com o vilipêndio do ser humano, largado ao desamparo da própria fragilidade. Propiciou verdadeira escravização do trabalhador indefeso.

Pois bem, é em nome desse abominável liberalismo que a Justiça do Trabalho é acusada de entravar o desenvolvimento, de obstar o progresso das empresas, de impedir a geração de novos postos de serviço, de provocar o fechamento das unidades produtivas, propiciando o desemprego.

Não se mencionam os desmandos administrativos, as arriscadas operações financeiras, realizadas sem nenhum critério, o desvio de dinheiro, a imprevidência dos administradores, a desorganização contábil e administrativa, em suma motivos outros que, estes sim, fazem naufragar até mesmo empresas tidas como bem sucedidas. Jamais as leis trabalhistas ou a Justiça do Trabalho.

Deprimente constatar que argumentos tão falaciosos possam convencer também pessoas inteligentes e bem intencionadas, iludidas com a roupagem vistosa desses argumentos distorcidos.

Nestes tempos de economia globalizada, em que o panorama é de mudanças, tão rápidas quanto radicais, impõe-se preservar antigos valores, impedindo que se escoem no ralo da modernidade. Que venha o progresso, que venham as inovações, os avanços tecnológicos e todos os benefícios que trazem para à humanidade. Que não se posterguem, entretanto, os mais lúdicos valores e anseios do ser humano, a começar pelo comezinho direito a uma existência digna.

E é justamente na defesa desses valores e direitos mais elementares que se posiciona a Justiça do Trabalho. Indispensável que se adquira a perfeita consciência dessa realidade e que se mantenha constante vigilância para evitar que a inserção de projetos de

lei, mutiladores de direitos já consagrados, venham a se transformar em alguma lei casuísta, aprovada à socapa, fruto de negociações engenhosas, no afã de, disfarçada e gradativamente, obter-se mão-de-obra quase escrava. Porque, como disse Nelson de Souza Sampaio, "Nem sempre a toga da justiça pode servir de barreira às investidas da força.

A presença de magistrados como o juiz Edvaldo de Andrade fortalece a crença em uma justiça eficaz e deixa sempre acesa a chama da esperança em um mundo melhor.

A promoção foi por antiguidade, mas poderia muito bem ter sido por merecimento, a ser detectado dentre os mais rigorosos padrões de aferição.. Estamos diante de um magistrado que tem sido um grande exemplo para todos nós. Fez da magistratura um sacerdócio e da integridade sua marca registrada. Na sua humildade franciscana, soube se fazer respeitado e admirado. Prova de que orgulho e arrogância são as armas dos incompetentes. Demonstrou como é possível ser eficiente sem perder a tranquilidade e que, para impor sua autoridade, jamais precisou ser grosseiro ou agressivo. Prova de que a prepotência é o escudo dos covardes. Deixou inquestionável que a justiça pode ser célere, e que a celeridade não é sinônimo de justiça mal feita. Prova de que não basta trabalhar muito para obter bons resultados, mas sim trabalhar bem, com método, disciplina, idealismo e competência.

Mostrou que depende de cada juiz combater e eliminar o atávico marasmo do judiciário; que é possível fazer muito com os recursos que se tem, mesmo que não sejam suficientes; que sempre se pode ultrapassar as barreiras da mediocridade, quando se tem em vista um ideal maior; que sempre é possível fazer mais e obter um bom resultado, por mais adversas que sejam as condições, quando existe realmente a vontade de ir além; que é possível construir uma justiça rápida e eficiente com o trabalho concentrado e a vontade inquebrantável de atingir esse objetivo.

Dr. Edvaldo, esta Casa orgulha-se de recebê-lo de forma definitiva, como justo coroamento a premiar tantos anos integralmente dedicados ao Direito e à Justiça. Mas, asseguro-lhe, com essa promoção, ganhou muito mais a Justiça do Trabalho paraibana, por tê-lo a abrilhantar sua segunda instância.

Ganhamos todos nós, integrantes desta Corte, por termos assegurada a permanência do seu convívio diário, da sua presença discreta, enriquecida com a lucidez dos seus argumentos, a coerência das suas opiniões, a perspicácia das suas observações sobre cada direito analisado, o exame minucioso e exaustivo de cada processo, em seus múltiplos aspectos e nas mínimas peculiaridades.

Que Deus, nosso Juiz Supremo, continue a lhe iluminar os caminhos, a lhe dar a força necessária para persistir sempre firme, com a garra e a disposição de sempre e, principalmente, dando-lhe o discernimento indispensável para julgar com justiça.



ACÓRDÃOS DO T.R.T. DA 13ª REGIÃO

ACÓRDÃO Nº
RECURSO ORDINÁRIO Nº 2848/2002
RECORRENTE: MUNICÍPIO DE TAPEROÁ- PB (PREFEITURA MUNICIPAL
DE TAPEROÁ/PB)

RECORRIDO: MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO

E M E N T A: **TERMO DE AJUSTE DE CONDUTA. ALCANCE. A legitimidade do Ministério Público do Trabalho para formalizar termo de ajuste de conduta é indiscutível, e encontra-se inculpada no § 6º do art. 5º da Lei 7.347/85 (parágrafo acrescentado pelo artigo 113 da Lei nº 8.078, de 11.09.1990). Desse modo, a discussão acerca de uma eventual extrapolção no que diz respeito à abrangência das cláusulas convencionadas é matéria afeta à discussão no âmbito de ação executiva, não conduzindo à nulidade do ajuste, que em tendo observado todos os requisitos legais previstos na lei civil para a sua formação, ganha o *status* de negócio jurídico perfeito e acabado.**

Vistos, etc.

Recurso Ordinário proveniente da Vara do Trabalho de Taperoá-PB, Ação Declaratória de Nulidade de Termo de Ajuste de Conduta, proposta pelo MUNICÍPIO DE TAPEROÁ/PB (PREFEITURA MUNICIPAL DE TAPEROÁ/PB em face do MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO (processo nº 01.0405/2001).

O Juízo *a quo*, pelo sentenciado de fls. 53/56, julgou improcedente o pedido constante na ação, condenando o ente público ao pagamento das custas processuais no importe de R\$ 100,00, calculadas sobre o valor arbitrado à causa.

Irresignado com a r. decisão, recorre ordinariamente o Demandante às fls. 65/74. Assevera que o termo ajustado é inapropriado e ineficiente, eis que, conforme asseverou o próprio Juízo *a quo*, as condições nele ajustadas não necessitam de convenção entre as partes, em virtude de tratarem-se de garantias constitucionais, cabendo ao poder público tão-somente efetivá-las. Sustenta ainda, a incompetência da Justiça do Trabalho, e em conseqüentemente, a ilegitimidade do MPT, para o trato de questões pertinentes aos servidores públicos do Município, os quais são regidos pelo regime jurídico único desde 1995. Aduz, por outro lado, que não cabe, na presente ação, a discussão acerca da eventual inconstitucionalidade da Lei nº 08/95, que instituiu o REJUR no Município, um dos argumentos utilizados pelo Juízo *a quo* para julgar o pleito exordial. Alegando que o Ministério Público extrapolou das atribuições que lhe são conferidas, postula a reforma do Julgado.

Contra-razões apresentadas às fls. 77/81.

A Procuradoria Regional do Trabalho, através da cota às fls. 83, remeteu sua manifestação às contra-razões de fls. 77/81, entendendo desnecessário novo pronunciamento.

É o relatório.

V O T O

ADMISSIBILIDADE

Conheço do Recurso Ordinário, uma vez observados os pressupostos legais de admissibilidade.

MÉRITO

A história dos autos diz respeito a Termo de Ajuste de Conduta formalizado pelo Ministério Público do Trabalho com o Município de Taperoá, nos autos do procedimento investigatório nº 158/2001, através do qual o Município, na época sob regime de intervenção estadual, obrigou-se a cumprir as seguintes cláusulas: adequar seus quadros funcionais às diretrizes traçadas no art. 37, inciso II, da CF; rescindir os contratos dos empregados admitidos sem concurso público, declarado irregular pelo TCE, conforme acórdão TC nº 385/98; somente se utilizar da contratação por prazo determinado em caso de necessidade temporária de excepcional interesse público; bem como implantar o salário mínimo como contraprestação básica dos servidores, sob pena de que o não cumprimento das obrigações assumidas sujeitaria o Município ao pagamento de multa mensal correspondente a 200 (duzentos reais) por empregado encontrado em situação contrária ao presente ajuste.

A tese do Recorrente, em síntese, é a de que os servidores do Município de Taperoá, a partir da vigência da Lei Municipal nº 08/95, não são mais celetistas, e sim estatutários. Desse modo, a Justiça do Trabalho seria incompetente, e via de consequência, o MPT não possuiria legitimidade para firmar o Termo de Ajuste, na forma entabulada pelas partes.

Não assiste razão ao Recorrente.

A legitimidade do Órgão Ministerial para firmar termo de ajuste de conduta é indiscutível, e encontra-se insculpida no § 6º do art. 5º da Lei 7.347/85, que dispõe:

"§ 6º. Os órgãos públicos legitimados poderão tomar dos interessados compromisso de ajustamento de sua conduta às exigências legais, mediante cominações, que terá eficácia de título executivo extrajudicial." (Parágrafo acrescentado pelo artigo 113 da Lei nº 8.078, de 11.09.1990).

Por outro lado, os demais requisitos de validade do ato jurídico, previstos na Lei Civil (art. 82 do CC), estão presentes na espécie, senão vejamos: foi firmado pelo então representante legal do Município, o interventor municipal; possui objeto lícito; e forma não vedada em lei.

Firmados tais pontos, tem-se que o acordo firmado entre as partes é um negócio jurídico perfeito e acabado. No que diz respeito ao alcance do ato jurídico em questão, ou seja, a abrangência do acordo, tal matéria deve ser objeto de discussão não através da presente via, encontrando-se afeta a uma eventual futura ação executiva do termo de ajuste de conduta, cuja competência é da Justiça do Trabalho, a teor do disposto no art. 876 da CLT, cujo teor é o seguinte:

"As decisões passadas em julgado ou das quais tenha havido recurso com efeito suspensivo, os acordos, quando não cumpridos; os termos de ajuste de conduta firmados pelo Ministério Público do Trabalho e os termos de conciliação firmados perante às Comissões de Conciliação Prévia serão executados pela forma estabelecida pela forma estabelecida neste capítulo. (grifo nosso)".

Registre-se, por oportuno, que ao contrário do que afirma o Recorrente, nem todos os servidores do Município de Taperoá são regidos pelo Regime Estatutário. Para se chegar a tal constatação, basta tão-somente uma leitura da própria lei Municipal, que em seu art. 3º estabelece, *in verbis*:

"Ficam excluídos do regime jurídico desta Lei aqueles que prestam serviço em caráter temporário à Prefeitura Municipal, os contratados por prazo determinado, os que estão vinculados a contratos de natureza administrativa e os que não possuem estabilidade no serviço público."

Desse modo, de plano verifica-se que, ao contrário do que assevera o Recorrente, existem sim, ao menos em tese, servidores celetistas no Município de Taperoá.

Por fim, merecem algumas considerações os argumentos do Recorrente, que utilizando-se dos fundamentos do Juízo *a quo*, assevera que o acordo é ineficaz, eis que o comando nele insculpido trata-se de mandamento constitucional, de modo que caberia ao Poder Público tão somente efetivá-lo.

Em primeiro lugar, tem-se que o termo de ajuste de conduta foi firmado nos autos de um procedimento investigatório, que por sua vez, foi instaurado pelo Ministério Público do Trabalho a partir de denúncias formalizadas perante o Órgão Ministerial, acerca da conduta administrativa irregular do Município, fato que é confirmado, inclusive, pela decisão do Tribunal de Contas do Estado (Acórdão TC nº 385/98).

Ora, é óbvio que o que se espera do Poder Público, no mínimo, é que sejam cumpridos os mandamentos da Carta Constitucional, a qual, saliente-se, todos os administradores públicos prestam juramento de fiel compromisso.

Entretanto, como todos sabemos, não é isso que ocorre na prática, e obviamente, os cidadãos não podem simplesmente ficar ao talante dos nossos administradores, esperando que estes, ao seu bel-prazer, decidam se, quando e como irão cumprir aquilo que a lei os determina. E foi prevendo tais situações, que a nossa Constituição cidadã, seguida de outros instrumentos legais, todos de inegável caráter social, dotou o Ministério Público, na qualidade de guardião dos interesses sociais e individuais indisponíveis, de meios legais que auxiliem o órgão a combater tais indesejáveis desvios administrativos, como no caso do Município de Taperoá.

Nada a reformar na sentença de 1º Grau.

Isto posto, nego provimento ao Recurso Ordinário do Município.

ACORDAM os Juízes do Tribunal Regional do Trabalho da 13ª Região: por unanimidade, negar provimento ao Recurso Ordinário do Município.

João Pessoa, 26 de junho de 2002.

ALUISIO RODRIGUES

Juiz no exercício da Presidência

AFRÂNIO NEVES DE MELO - Juiz Relator

ACÓRDÃO Nº 066536

RECURSO ORDINÁRIO Nº 2371/2001

RECORRENTE: COMPANHIA CERVEJARIA BRAHMA - FILIAL NORDESTE

RECORRIDOS: LEIDSON JOSÉ ANGELIM DE QUEIROZ, LF PRODUTIVIDADE E DESENVOLVIMENTO EM RECURSOS HUMANOS LTDA. E TRANSFUEL TRANSPORTES LTDA.

E M E N T A: TERCEIRIZAÇÃO. RESPONSABILIDADE SUBSIDIÁRIA DA EMPRESA TOMADORA DE SERVIÇOS. enunciado nº 331, IV do colendo tribunal superior do trabalho. A terceirização da prestação de serviços, desde que regularmente configurada, embora afaste a possibilidade de formação de vínculo de emprego entre o trabalhador e o tomador de serviços, não exime esse da responsabilidade subsidiária no caso de o empregador tornar-se inadimplente quanto às obrigações trabalhistas. Aplicação do Enunciado nº 331, IV do Colendo Tribunal Superior do Trabalho. Recurso a que se nega provimento.

Vistos etc.

Trata-se de recurso ordinário oriundo da 5ª Vara do Trabalho de João Pessoa, que julgou procedente, em parte, a ação promovida por LEIDSON JOSÉ ANGELIM DE QUEIROZ PARA CONDENAR, DE FORMA PRIMÁRIA a reclamada LF PRODUTIVIDADE E DESENVOLVIMENTO EM RECURSOS HUMANOS LTDA., a TRANSFUEL TRANSPORTES LTDA. e a COMPANHIA CERVEJARIA BRAHMA - FILIAL NORDESTE, essas de forma subsidiária, e de forma sucessiva, ou seja, a ,última responde na ausência de bens da TRANSFUEL, pelo pagamento ao reclamante, no prazo de quarenta e oito horas após o trânsito em julgado da decisão, os seguintes títulos: horas extras, com adicional de 50%, e reflexos, nos termos da fundamentação; adicional noturno, e feriado do dia de finados. Custas, pelas reclamadas, no importe de R\$ 200,00, calculadas sobre R\$ 10.000,00.

Embargos de declaração foram opostos pela reclamada COMPANHIA CERVEJARIA BRAHMA - FILIAL NORDESTE, fls. 108/111, os quais foram julgados às fls. 113/114, resultando rejeitados.

Irresignada, recorre a litisconsorte passiva, COMPANHIA CERVEJARIA BRAHMA - FILIAL NORDESTE, requerendo, em resumo, sua exclusão da lide, sustentando que não é parte legítima para figurar no pólo passivo da demanda, em razão de ter firmado contrato civil de prestação de serviços com a empresa LF PRODUTIVIDADE, cuja empresa, até o presente, não demonstrou qualquer estado de insolvência. Portanto, afirma, somente na hipótese de quebra da empresa LF PRODUTIVIDADE é que poderia responder, subsidiariamente, pelas verbas resultantes do contrato de trabalho havido entre essa e o reclamante. Todavia, ao que sabe, conclui, a real empregadora do autor tem demonstrado, até o presente, solidez econômica e financeira, cujo estado afasta a aplicação do Enunciado 331 do C. TST. Pede a reforma da sentença, a fim de ser excluída da condenação.

Custas recolhidas e depósito efetuado, fls. 124 e 126.

Contra-razões, pelo reclamante, fls. 147/148, pugnando pelo improvimento do apelo.

O douto representante do Ministério Público do Trabalho entendendo não ser o caso de sua intervenção necessária, se abstém de opinar, conforme fl. 155.

É o relatório.

V O T O

Conheço do recurso, eis que preenchidos os requisitos legais.

A presente *quaestio* diz respeito, unicamente, à possibilidade ou não de condenação subsidiária sobre a recorrente.

A recorrente alega que a responsabilização subsidiária somente pode ser aplicada ao tomador de serviços na hipótese de comprovada insolvência da empresa prestadora de serviços. No caso específico da prestadora LF PRODUTIVIDADE, afirma a recorrente, a mesma, até o presente, tem demonstrado plena solidez econômica e financeira, o que afasta, por si só, a aplicação do disposto no Enunciado 331 do C. TST.

A irresignação não prospera.

Inicialmente, é de se destacar que as reclamadas não trouxeram aos autos quaisquer documentos alusivos aos contratos de prestação de serviços (terceirização), firmados entre si, o que certamente, possibilitariam uma análise mais profunda sobre a responsabilidade de cada uma delas, quanto às obrigações trabalhistas dos seus empregados. Todavia, conforme restou evidenciado, a COMPANHIA CERVEJARIA BRAHMA - FILIAL NORDESTE, tomadora de serviços, contratou a LF PRODUTIVIDADE, prestadora de serviços, para realização de serviços de carregue e descarregue de caminhões, além de conferência dos vasilhames por esses transportados. Por sua vez, a LF PRODUTIVIDADE subcontratou mão-de-obra junto à TRANSFUEL ITDA., entre os quais o reclamante, restando incontroverso que ela se beneficiou do esforço despendido pelo autor.

Tem-se, pois, o fenômeno da terceirização, nos termos do item III do Enunciado nº 331 da Súmula de Jurisprudência do Colendo Tribunal Superior do Trabalho.

Nesse sentido, no caso concreto, não se discute a formação do vínculo de emprego com a tomadora de serviço, mas, apenas, se ela responde, subsidiariamente, no caso de a empresa fornecedora da mão-de-obra tornar-se inadimplente quanto às obrigações trabalhistas.

Dessume-se que a Companhia Cervejaria Brahma - Filial Nordeste, ao contratar a empresa, tem a obrigação de apurar, devidamente, a sua idoneidade financeira, no que concerne, especificamente, a sua solvabilidade quanto às obrigações trabalhistas envolvidas no negócio. Isso, inexoravelmente, implica dizer que a recorrida permitiu que os empregados trabalhassem em proveito de seus serviços, sem que recebessem a devida e respectiva contraprestação. Ressalte-se mais, que a recorrente tinha conhecimento da gangorra contratual arquitetada pelas demais reclamadas, as quais demonstraram que toda essa sucessividade de terceirizações não passaram de uma tentativa de burlar e fraudar a legislação trabalhista.

A responsabilidade civil, ora em apreço, exsurge arrimada na culpa *in eligendo* e *in vigilando*, bem como no princípio de proteção ao trabalhador.

Assim, na condição de tomadora de serviços, a recorrente tem responsabilidade subsidiária pela satisfação dos débitos decorrentes da relação de trabalho, objeto da condenação, conforme Enunciado nº 331, IV do Colendo Tribunal Superior do Trabalho, abaixo transcrito:

"IV - O inadimplemento das obrigações trabalhistas, por parte do empregador, implica na responsabilidade subsidiária do tomador de serviços, quanto àquelas obrigações, inclusive quanto aos órgãos da administração direta, das autarquias, das fundações públicas e das sociedades de economia mista, desde que hajam participado da relação processual e constem também do título executivo judicial (artigo 71 da Lei nº 8666/93)."

A tese de que a terceirização de serviços somente enseja responsabilidade subsidiária no caso de evidente estado de insolvência da empresa prestadora está superada, diante das inúmeras decisões jurisprudenciais, *in verbis*:

"CONTRATO DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS. LEGALIDADE (REVISÃO DO ENUNCIADO 256). O inadimplemento das obrigações trabalhistas, por parte do empregador, implica na responsabilidade subsidiária do tomador de serviços quanto àquelas obrigações, desde que este tenha participado da relação processual e conste também do título executivo judicial. (Enunciado 331 inciso IV do TST). Recurso de Revista conhecido e provido." (RR-127950/94.9 - AC. 3ª T-4661/96 - 5ª Região, Rel. Min. José Zito Calazans. Recorrente: Petróleo Brasileiro S/A - Petrobrás. Recorrido: Reginaldo Andrade de Lima. TST, un., DJU 23.08.96, p. 29.554)

Conforme se observa da simples leitura do verbete, não se indaga da existência de culpa no sentido jurídico civil do tomador de serviços, sendo despicando, dessa forma, constar no contrato entre a tomadora e a prestadora de serviços qualquer cláusula de isenção de responsabilidade. Não se trata, pois, de negar vigência ao art. 896 do CC e sequer se trata da aplicação do art. 455 da CLT. Nesse sentido, a doutrina tem-se, manifestado:

"A responsabilidade subsidiária do tomador, portanto, 'independe até mesmo da própria legalidade da contratação': permitida ou não permitida, em fraude à lei ou inteiramente de acordo com as normas de Direito do Trabalho, o tomador responde sempre, subsidiariamente, pelas obrigações trabalhistas que o prestador tenha deixado de adimplir" (in Reclamação Contra Empregador e Responsável Subsidiário e Intervenção lussu iudicis no Processo Trabalhista de Conhecimento, Rosana Devito Cavalheiro de Macêdo, Revista LTr. 60-02/210-219)

Além disso, em se tratando de condenação subsidiária, essa somente ocorrerá contra a recorrente, no caso de inadimplemento das outras reclamadas, conforme muito bem definido na decisão recorrida.

Nada, pois, a reformar no *decisum* de primeira instância.

Ante o exposto, nego provimento ao recurso ordinário.

ACORDAM os Juízes do Tribunal Regional do Trabalho da 13ª Região, por unanimidade, nego provimento ao recurso.

João Pessoa/PB, 17 de janeiro de 2002.

FRANCISCO DE ASSIS CARVALHO E SILVA

Juiz Presidente

ALUISIO RODRIGUES

Juiz Relator

ACÓRDÃO Nº 064046**AGRAVO REGIMENTAL Nº 009/2001****AGRAVANTE: SINDICATO DOS POLICIAIS FEDERAIS NO ESTADO DA PARAÍBA - SINPEF/PB****AGRAVADA: UNIÃO FEDERAL**

E M E N T A: AGRAVO REGIMENTAL INTERPOSTO CONTRA ATO DA PRESIDÊNCIA DO TRT EM SEDE DE REQUISITÓRIO DE PRECATÓRIO. POSSIBILIDADE. Na esteira do entendimento do Colendo Tribunal Superior do Trabalho, desde que haja previsão genérica em regimento interno, o Agravo Regimental tanto pode ser manejado em procedimento de natureza administrativa como em processo de natureza judicial. Nesse passo, admite-se Agravo Regimental como instrumento de revisão de decisões proferidas pela Presidência dos Regionais em sede de precatórios.

REQUISITÓRIO DE PRECATÓRIO. atendimento pelo ente público. pedido de liberação de quantia posta à disposição do juízo da execução, formulada ao presidente do tribunal. **INDEFERIMENTO.** O Presidente do Tribunal, em sede de processamento de requisitório de pagamento, exerce função de natureza meramente administrativa, não tendo competência, portanto, para proferir decisões que envolvam entrega de prestação jurisdicional. A solução de incidentes de execução, mesmo em fase de cumprimento de precatório requisitório, deve ser assumida pelo Juízo de Execução. Agravo Regimental desprovido.

Vistos, etc.

Cuida-se de agravo regimental interposto pelo SINDICATO DOS POLICIAIS FEDERAIS NO ESTADO DA PARAÍBA - SINPEF/PB (fls. 260/261) contra o despacho proferido às fls. 225/226 dos autos do Requisitório de Precatório nº 1376/95, que indeferiu pedido de providências necessárias à liberação do montante depositado em atendimento ao precatório expedido contra a UNIÃO FEDERAL.

Assevera o agravante que a União disponibilizou os valores referentes ao cumprimento do Precatório nº 427/99 (fl. 85), em conta corrente vinculada ao Juízo da 2ª Vara do Trabalho de João Pessoa/PB (fls. 133/151), e que tal montante não fora repassado aos substituídos da entidade sindical, por força do despacho da lavra da Juíza do Trabalho Maria Lílian Leal de Souza (fl. 178), determinando que se aguardasse o trânsito em julgado da Ação Anulatória nº 09/97 (fls. 155/156), oposta contra a reclamação na qual se originou o débito. Insiste na tese de que a Presidência deste Regional tem competência para a determinação das providências necessárias à liberação do depósito, apontando o disposto nos §§ 2º e 5º do artigo 100 da Constituição Federal, com redação dada pela Emenda Constitucional nº 30/2000.

Às fls. 267/268, a Procuradoria Regional do Trabalho opina pelo não-conhecimento do apelo por ausência de pressuposto objetivo, qual seja, a inadequação do remédio processual escolhido.

É o relatório.

V O T O

PRELIMINAR DE NÃO-CONHECIMENTO DO AGRAVO REGIMENTAL, POR INADEQUAÇÃO DO MEIO PROCESSUAL ESCOLHIDO (ARGÜIDA PELO MPT)

Em cota às fls. 267/268, o representante da Procuradoria do Trabalho opina pelo não-conhecimento do presente agravo regimental, aduzindo que o remédio jurídico manejado não é meio próprio para atacar despacho em sede de requisitório de precatório. Acrescenta que, como o agravo regimental obedece às normas estabelecidas pelo Regimento Interno de cada Tribunal, o respectivo diploma da 13ª Região não contempla a hipótese.

Com efeito, rezava o artigo 156 do Regimento Interno deste Regional, à época da interposição do presente agravo, *verbis*:

"Art. 156. Caberá agravo regimental:

I - dos despachos do Juiz Presidente que trancar o andamento do processo ou de recurso e de que não caiba recurso específico;

II - da decisão do Juiz corregedor nas reclamações correicionais;

III - do despacho do Juiz relator que indeferir, liminarmente, processo de competência originária do Tribunal;

IV - do despacho do Juiz relator que conceder ou denegar medida liminar."

À primeira vista, da leitura da norma acima transcrita, infere-se que o remédio jurídico em tela somente pode ser utilizado em relação aos feitos judiciais. Tal fato obstará o manejo do presente remédio, uma vez que o Presidente do Tribunal que expede o precatório contra a Fazenda Pública exerce atividade essencialmente administrativa, não comportando, em tese, proferir decisões que contenham em seu bojo entrega de prestação jurisdicional.

Entretanto, há decisões do Colendo Tribunal Superior do Trabalho, em idêntico caso, considerando a possibilidade de interposição de agravo regimental contra a providência requerida e denegada em sede de precatório judicial.

Nesse sentido, transcrevo trecho do despacho proferido na Reclamação Correicional 599.737/99.0, da lavra do Exmo. Ministro Corregedor-Geral da Justiça do Trabalho, Ursulino Santos, publicada no DJU em 26.11.1999, p. 01, *in verbis*:

"O Regimento Interno do TRT, em seu art. 153, inciso I, ao dispor sobre o cabimento do Agravo de Petição Regimental contra Despacho do Presidente da Corte, não indica de que natureza deve ser o processo ou o recurso trancado: se judicial ou administrativa. No inciso II, o mesmo artigo prevê que cabe o Agravo 'da decisão do juiz Corregedor nas Reclamações Correicionais', que, como se sabe, tem caráter administrativo. Já nos incisos seguintes, III e IV, admite o seu cabimento contra Despachos em processos de cunho judicial.

Assim, se por um lado, temos os doutrinadores ensinando que o 'agravinho' não serve para atacar ato de natureza administrativa, por outro, temos a norma regimental que o criou com dupla serventia, não havendo porque restringir o seu cabimento, nas hipóteses do inciso I, aos Despachos proferidos em processos de natureza judicial. Afinal, onde 'a lei não distingue não cabe a ninguém distinguir já que, pessoa alguma é obrigada a fazer ou mesmo deixar de fazer alguma coisa senão em virtude da lei.' (inciso II, do artigo 5º da CF/88)

Ademais, vários são os exemplos de outros Tribunais Regionais que admitem o Agravo Regimental, como instrumento de revisão dos Despachos proferidos por seus Presidentes, em precatórios.

Deste modo, considerando que a Decisão impugnada atenta contra a boa ordem processual, defiro a Reclamação Correicional e determino que o Regional aprecie o mérito do Agravo de Petição Regimental.

(...)"

Mister ressaltar que no feito sobredito consta como requerido o TRT da 6ª Região, cujo Regimento Interno é por demais semelhante ao desta vizinha 13ª Região, valendo as alusões aos artigos daquele como se deste fossem.

Em vista dos argumentos acima expostos e discordando do parecer da Procuradoria Regional do Trabalho, considero processualmente adequada a via eleita para atacar o r. despacho exarado à fl. 64.

Preliminar que se rejeita.

MÉRITO

A Presidência deste Regional, às fls. 225/226, indeferiu o requerimento formulado pelo ora recorrente - relativo à liberação do montante depositado no Precatório nº 427/99, expedido contra a União Federal -, ao argumento de que, como em sede de processamento de requisitório de pagamento, exerce função de natureza administrativa, não teria competência para proferir decisões que envolvam entrega de prestação jurisdicional, a exemplo da que foi requerida.

Inconformado, o requerente manejou o presente agravo regimental (fls. 260/261), onde sustenta que o ato hostilizado não observou o disposto nos §§ 2º e 5º do artigo 100 da Constituição Federal, com redação dada pela Emenda Constitucional nº 30/2000. Portanto, na sua ótica, a Presidência deste Regional tem competência para a determinação das providências necessárias à pretendida liberação do depósito.

Não assiste razão ao agravante.

Com efeito, através do petítório às fls. 100/102, o Sindicato exeqüente noticiou que a União disponibilizou os valores referentes ao cumprimento do Precatório nº 427/99 (fl. 85), os quais se encontram depositados em conta corrente vinculada ao Juízo da 2ª Vara do Trabalho de João Pessoa/PB (fls. 133/151).

Informou, outrossim, que tal montante não fora repassado aos substituídos da entidade sindical por força do despacho da lavra da Juíza do Trabalho Maria Lílian Leal de Souza (fl. 178), determinando que se aguardasse o trânsito em julgado da Ação Anulatória nº 09/97 (fls. 155/156), oposta contra a reclamação na qual se originou o débito.

Postulou, então, à Presidência deste Regional, a determinação de providências necessárias à liberação do depósito, realizado em atendimento aos presentes autos de Requisitório de Precatório nº 1376/95, o que foi negado, conforme as razões expostas às fls. 225/226.

De fato, conforme entendimento pacífico no Colendo Superior Tribunal de Justiça, o Presidente do Tribunal, em sede de processamento de requisitório de pagamento, exerce função de natureza meramente administrativa. Não tem competência, portanto, para proferir decisões que envolvam entrega de prestação jurisdicional, mesmo de caráter incidental em litígio. A solução de incidentes de execução, mesmo em fase de cumprimento de precatório requisitório, deve ser assumida pelo Juízo de Execução (Ver. Resp 168405/SP - RE 1998/0020718-0, publ. no DJ de 03/08/1998, p. 138, Rel. Min. José Delgado - 1ª Turma; e Resp 189102/SP - RE 1998/0069523-0, publ. no DJ de 15/03/1999, p. 125, Rel. Min. José Delgado - 1ª Turma).

No caso dos autos, torno a insistir que as providências afetas ao Presidente desta Corte, em sede de requisitório de precatório, findaram tão logo o Poder Público lhe deu integral e espontâneo cumprimento, colocando os valores à disposição da Justiça. Assim, a insurgência contra quaisquer atos - agora judiciais - praticados pelo órgão daquela instância deve ser manifestada pela via processualmente adequada.

Por outro lado, ao contrário do que alega o agravante, as modificações introduzidas nos §§ 2º e 5º do artigo 100 da Constituição Federal, pela Emenda Constitucional nº 30/2000, em nada afetam a solução da questão.

É que, em primeiro lugar, o despacho agravado foi proferido na vigência do novel texto, tendo-lhe prestado observância.

Em segundo lugar, a única alteração introduzida no § 2º do artigo sobredito diz respeito à inclusão da palavra "diretamente", referindo-se à consignação dos créditos ao Poder Judiciário. Ora, tanto em obediência a tal dispositivo, quanto em atenção aos termos do artigo 167 do Regimento Interno deste Tribunal, os valores oriundos do pagamento do precatório foram recolhidos diretamente à disposição do Juízo da Execução, nada havendo que reparar no particular.

Por último, repele-se a expressão de "absolutamente descabido" atribuída pelo recorrente ao despacho objurgado. Apesar de desfavorável ao agravante, a decisão pautou-se, unicamente, pela estrita observância aos ditames legais, sendo impróprio o modo com que assaca o embaraço no deslinde da execução.

Por todos esses motivos, é de se negar provimento ao agravo regimental.

Isto posto, nego provimento ao agravo regimental.

ACORDAM os Juízes do Tribunal Regional do Trabalho da 13ª Região, por unanimidade, rejeitar a preliminar de não-conhecimento do agravo por inadequação do meio processual utilizado; Mérito: por unanimidade, negar provimento ao Agravo Regimental.

João Pessoa, 03 de julho de 2001.

FRANCISCO DE ASSIS CARVALHO E SILVA

Juiz Presidente e Relator

ACÓRDÃO Nº 65206 - PUBLICADO EM 20.11.01**AGRAVO DE PETIÇÃO Nº 0307/2001****AGRAVANTE: TRANSCOM - TRANSPORTE E COMÉRCIO DE COMBUSTÍVEIS LTDA.****AGRAVADA: AGICAM - AGROINDÚSTRIA DO CAMARATUBA S/A**

E M E N T A AGRAVO DE PETIÇÃO. ALCANCE DA DECISÃO. PENHORA DE UM BEM DIVISÍVEL REPORTADA A VÁRIOS PROCESSOS. DIVISÃO EM LOTES PARA PRACEAMENTO. Acórdão proferido em Agravo de Petição somente faz coisa julgada em relação às partes entre as quais é dado. A invalidação de penhora, de edital de praça e de auto de arrematação em determinado processo, por força de decisão prolatada em sede de Agravo de Petição, não tem o condão de projetar os seus efeitos sobre atos semelhantes, praticados em processos distintos, onde o bem constrictado, embora único, fora dividido em lotes para fim de pracemento. Ademais, quando a parte agravante e os outros litisconsortes necessários, que resultariam seriamente prejudicados, não foram citados para contra-arrazoar aquele Agravo.

"Vistos, etc.

Trata-se de Agravo de Petição interposto pela TRANSCOM - TRANSPORTE E COMÉRCIO DE COMBUSTÍVEIS LTDA., contra despacho exarado pelo Exmo. Sr. Juiz Titular da Vara do Trabalho de Mamanguape/PB, que indeferiu o pedido formulado nos autos da Reclamação Trabalhista em que são partes GENIVAL VICENTE FRANCO e AGICAM - AGROINDÚSTRIA DO CAMARATUBA S/A.

Alega a agravante, em suas razões recursais, às fls. 267/276, que o despacho exarado pelo Juiz Presidente da Vara de Mamanguape/PB deve ser reformado, com o conseqüente deferimento de seu pedido de entrega imediata do total do bem arrematado no presente feito.

Afirma, ainda, que a decisão proferida por este Regional, no Processo nº 882/93, que acolheu o pedido de anulação do auto de arrematação, não pode surtir efeitos neste processo. Primeiramente, por ter recebido, nesses autos, parte do bem arrematado, estando o ato perfeito e acabado. Em segundo lugar, porque não foi chamado a integrar o mencionado processo, na qualidade de litisconsorte.

Finalmente, pede, a agravante, a reunião de todos os processos ao de número 731/93, com o fim de evitar decisões contraditórias.

Contramina, pela agravada, às fls. 282/284, suscitando a preliminar de não-conhecimento do Agravo de Petição, por falta de legitimidade *ad causam* da arrematante.

O Ministério Público do Trabalho deixou de se manifestar, em face da inexistência de interesse público."

É o relatório, aprovado em sessão.

V O T O

Conheço do Agravo de Petição, eis que preenchidos os requisitos legais de admissibilidade.

PRELIMINAR DE NÃO-CONHECIMENTO DO AGRAVO DE PETIÇÃO,
POR FALTA DE LEGITIMIDADE *AD CAUSAM* DA ARREMATANTE, LEVANTADA
PELA AGRAVADA

A agravada levanta a preliminar em tela, sob o fundamento de que, uma vez anulada a arrematação por este Egrégio Regional, tornou-se a arrematante parte estranha ao processo.

Falece-lhe razão.

O que deve ser levado em conta, para efeito da análise da legitimidade, é se aquela titularidade corresponde à relação de direito alegada na ação *sub examine*.

Na presente hipótese, a arrematante, sem sombra de dúvida, é parte legítima para impetrar o presente Recurso, haja vista que, sendo arrematante do bem levado à praça e leilão, teve, com a anulação do auto de arrematação, seus direitos supostamente prejudicados, sucumbindo, pois, na decisão, razão por que é titular do direito subjetivo material, cuja tutela pretende ver assegurada. Assim, a agravante nada mais fez que buscar o seu direito, por meio do remédio jurídico correto.

Isto posto, rejeito a preliminar.

MÉRITO

A agravante, arrematante do bem penhorado, interpõe o Recurso em tela, alegando que teve seus interesses prejudicados pelo despacho exarado pelo Juiz Presidente da Vara de Mamanguape/PB, que indeferiu o seu pedido de entrega imediata do total do bem arrematado.

Não será despiciendo, mas, sobretudo, necessário, um profundo mergulho na prova dos autos, para a tomada de uma posição respeitante.

Frise-se, primeiramente, que o Agravo sob exame se vincula ao processo nº 2366/93, procedente da Vara do Trabalho de Mamanguape/PB. Neste processo, em que são partes GENIVAL VICENTE FRANCO, reclamante, e AGICAM - Agroindústria do Camaratuba S/A, reclamada, a agravante arrematou os bens constantes de 13 (treze) lotes, discriminados sob os números 05, 07, 10, 11, 12, 13, 15, 17, 18, 19, 22, 23 e 24, segundo o AUTO DE ARREMATÇÃO de fls. 80 destes autos, pelo preço certo de R\$ 172.600,00 (cento e setenta e dois mil e seiscentos reais). Pagou, no prazo legal, o sinal de 20%, no valor de R\$ 34.520,00 e, ainda, a importância de R\$ 5.178,00, correspondente à comissão do leiloeiro

Foi expedida a Carta de Arrematação à agravante (fls. 99) e, posteriormente, o Mandado de Entrega (certidão de fls. 104).

Há certidão, nos autos, referindo-se à impetração de um Mandado de Segurança, com deferimento de liminar, concedendo efeito suspensivo ao Agravo de Petição interposto contra decisão que julgara improcedentes os Embargos opostos à arrematação (fls. 106).

Em razão disso, foi sobrestada a entrega do bem arrematado (fls. 108), situação somente revertida após a revogação da liminar referida (fls. 110), consoante explicitado no despacho de fls. 111.

Iniciou-se a entrega do bem, o que se deu por partes, tendo sido feita a conta do rateio (fls. 113) do preço depositado pela arrematante e atualizado em 29.03.96, no importe de R\$ 193.777,62, tendo cabido ao exequente, GENIVAL VICENTE FRANCO, a quota

parte de 2,525%, levantada no Banco do Brasil S/A, agência 0944, no valor de R\$ 5.137,37 (cinco mil, cento e trinta sete reais e trinta sete centavos), conforme documento de fls. 114.

Há outras petições no processo (fls. 122/123), pretendendo a executada, ora agravada, a reavaliação do bem, o que foi indeferido pelo Juiz, posto já ter sido arrematado (fls. 128).

Lançada, nos autos, certidão sobre ocorrências verificadas neste e em outros processos, dando conta de expedientes utilizados para entrar a entrega do bem arrematado e repelidos pelo Juízo (fls.129/130). E, às fls. 131, há Certidão de entrega de 423.700 litros do álcool hidratado arrematado à agravante.

Há registro de outras ocorrências às fls. 132/141.

Esse exame pormenorizado dos autos faz-se necessário à formação do convencimento desta Relatoria, no tocante ao deslinde do presente Agravo.

Vejam, a partir de agora, o que mais importa para o julgamento do presente Recurso.

A Secretaria da Vara lançou, às fls. 142-V, Certidão dando conta do julgamento, por esta Corte, do Agravo de Petição nº 255/1997, juntado ao Processo nº 0882/1993, ao qual fora dado provimento parcial, determinando a anulação do Edital às fls. 73 e do auto de arrematação às fls. 80, assim como a realização de nova hasta pública. Seguiram-se os expedientes de fls. 143/177 e, finalmente, o despacho de fls. 255, através do qual, o Juiz da execução, invocando o julgamento havido no Agravo referido na certidão de fls. 142-V, indeferiu o pedido de liberação do bem formulado pela arrematante, entendendo que havia sido anulado todo o ato de arrematação e que não seria possível a entrega de parte do bem, como requerido.

Contra esse despacho, foi interposto Agravo de Petição, segundo certidão constante às fls. 260.

A agravante, arrematante do bem penhorado nos presentes autos, interpôs o presente Recurso, sob o fundamento de que teve seus interesses prejudicados pelo despacho de fls. 255, que não deferiu o seu pedido de entrega imediata do total do bem arrematado (fls. 251/252).

Para melhor compreensão da matéria trazida à apreciação no presente feito, necessário se faz um breve relato dos fatos que ocorreram antes da interposição deste Agravo.

Em 27.07.95, foram levados à praça 24 lotes de 100.000 litros de álcool hidratado, penhorados na execução promovida em 44 processos distintos contra a AGICAM - Agroindústria do Camaratuba S/A, conforme Auto de Arrematação de fls. 80.

Naquela ocasião, a Transcom, ora agravante, arrematou 13 dos 24 lotes, que correspondiam a R\$ 172.600,00 (cento e setenta e dois mil e seiscentos reais).

Dessa arrematação, foram interpostos 44 Embargos à Arrematação, pela executada AGICAM, tendo sido todos rejeitados, o que a levou a interpor 44 Agravos de Petição, os quais tiveram seu seguimento denegado pelo Juízo de 1º grau.

Contra os despachos que denegaram o seguimento destes Agravos, foram interpostos 44 Agravos de Instrumento, dos quais 43 foram julgados improcedentes e um

procedente, o que resultou no destrancamento do Agravo de Petição nº 255/97, referente ao processo nº 882/93.

O referido Apelo foi julgado parcialmente procedente por este Regional, tendo assim concluído:

“ACORDAM os Juízes do Tribunal Regional do Trabalho da 13ª Região, por unanimidade, rejeitar a preliminar de não conhecimento do Agravo de Petição por deserção; MÉRITO: por maioria, dar provimento parcial ao Agravo de Petição para, anulando-se o Edital de fls. 108 e o Auto de Arrematação de fls. 117, determinar que seja procedida nova hasta pública, com as cautelas de estilo, vencido o Juiz Revisor que lhe negava provimento.”

Convém fazer, de início, duas observações de suma importância para o deslinde do Recurso. A primeira consiste na constatação de que a ora agravante, TRANSCOM – Transporte e Comércio de Combustíveis Ltda., embora legítima arrematante de significativa parte dos bens praxeados, não figurou como parte no Agravo de Petição em que foi lavrado o Acórdão suso mencionado. Não se pode obscurecer que a ora agravante era litisconsorte necessária e, como o Agravo atacava tanto o Edital de Praça quanto a arrematação onde ofertara lance vencedor - atos que foram ali nulificados - o seu chamamento àquela lide era indispensável, a teor do que dispõe o Código de Processo Civil (Arts. 47, 241, II, e 472). De modo que, não tendo sido citada para contraminutar o Agravo, não poderia sofrer, no processo ao qual esse Recurso se vincula os efeitos de uma decisão judicial desfavorável, sob pena de ser cometido um repulsivo flagelo ao princípio constitucional do devido processo legal.

A segunda consiste no equívoco constante da Certidão de fls. 142-v, onde há referência ao fato de o Acórdão proferido no Agravo de Petição nº 255/93 haver determinado a anulação do Edital de fls. 73 e do Auto de Arrematação de fls. 80 do Processo nº 2366/93.

Ora, o Acórdão supra mencionado, proferido no Agravo de Petição nº 255/97, tanto se vincula a processo diverso como não expressa qualquer referência às folhas do processo acima mencionado. Nem poderia ser de modo diferente, vez que o Agravo de Petição nº 255/97 foi interposto em um outro processo, onde outro era o reclamante e, conseqüentemente, o agravado. Logo, o exequente GENIVAL VICENTE FRANCO, para ser atingido pelo julgamento daquele Agravo, também deveria ter nele figurado como litisconsorte passivo necessário, consoante os termos da legislação enfocados.

Nada disso, todavia, foi observado.

Há outro aspecto importante a ser enfocado. É que o Edital de Praça de fls. 65 vem encabeçado pelo Processo nº 731/93, repetindo a mesma precessão disposta no Auto de Penhora e Avaliação de fls. 50. Ainda que se diga que o auto de Penhora foi um só para todos os processos nele referidos, não se pode deixar de considerar que cópias desse ato expropriatório foram lançadas em cada um deles, como a indicar que cada crédito executado estaria garantido por um percentual do bem constrictado. Eis mais um motivo para alicerçar a convicção de que, para o Auto de Penhora ser nulificado em todos os processos nele mencionados, todos os exequentes interessados teriam que ter sido citados como litisconsortes necessários no Agravo de Petição nº 255/97, o que, incontestavelmente, não ocorreu.

Assim, entendo que o Acórdão proferido por esta Egrégia Corte, no AP nº 255/97, diz respeito, tão-somente, aos atos praticados no processo a que está vinculado, não podendo, jamais, projetar seus efeitos sobre outros processos, malferindo direitos de terceiros que, como litisconsortes necessários, não foram citados para, querendo, contraminutá-los.

Em razão do que, dou provimento parcial ao presente Agravo de Petição para, resguardando a validade dos atos praticados no processo nº 2366/1993, que tramita perante a Vara do Trabalho de Mamanguape/PB, determinar que seja assegurada à agravante, TRANSCOM - TRANSPORTE E COMÉRCIO DE COMBUSTÍVEIS LTDA., a quota do bem arrematado que lhe corresponde.

ACORDAM os Juízes do Tribunal Regional do Trabalho da Décima Terceira Região, por unanimidade, rejeitar a preliminar de não conhecimento do agravo por falta de legitimidade; Mérito: por maioria, dar provimento parcial ao Agravo de Petição para, resguardando a validade dos atos praticados no processo que tramita perante a Vara do Trabalho de Mamanguape-PB, determinar que seja assegurada à agravante TRANSCOM - Transporte e Comércio de Combustíveis Ltda, a cota do bem arrematado que lhe corresponde, vencido o Juiz Relator que lhe negava provimento.

João Pessoa, 11 de setembro de 2001

ANA MARIA FERREIRA MADRUGA

Juíza Vice-Presidente no exercício da Presidência

RUY ELOY

Juiz Revisor designado para redigir o Acórdão

ACÓRDÃO Nº 065107

AGRAVO DE PETIÇÃO Nº 383/2001

AGRAVANTE: COTEMINAS - COMPANHIA DE TECIDOS NORTE DE MINAS

AGRAVADO: JOSÉ FILOMENO DE ARAÚJO

E M E N T A: **AGRAVO DE PETIÇÃO. FALTA DE CITAÇÃO DO DEVEDOR PRINCIPAL. NULIDADE DA EXECUÇÃO VOLTADA CONTRA O RESPONSÁVEL SUBSIDIÁRIO.** Ora, como de geral sabença, aquele, que é subsidiariamente responsável por certa dívida, apenas é chamado para quitá-la, se o devedor principal não o fizer espontaneamente, ou não contar com bens suficientes para responder pelo débito. Precisamente nisto reside a diferença entre esta e a responsabilidade solidária. Disso defluiu que apenas se pode voltar um processo de execução contra aquele, que é subsidiariamente responsável, se restarem infrutíferas todas as tentativas — legalmente previstas — de se promover a citação do executado principal, ou se, realizada a comunicação executória, verificar-se o inadimplemento. Nessa ótica, o processo de execução em apreço afastou-se dos limites da legalidade quando, não tendo sido localizado o devedor principal, passou à excussão do patrimônio da empresa agravante, sem antes proceder à citação

editalícia prevista no artigo 880, § 3º, da Consolidação das Leis do Trabalho.

Vistos etc.

Trata-se de agravo de petição, interposto pela **COTEMINAS - COMPANHIA DE TECIDOS NORTE DE MINAS**, nos autos da execução movida por **JOSÉ FILOMENO ARAÚJO** contra a sentença prolatada pelo Juiz da 3ª Vara do Trabalho de Campina Grande/PB, que acolheu apenas parcialmente os embargos do devedor.

Aduz a agravante que, dado o caráter subsidiário da sua responsabilidade, somente poderia ser chamada a solver o crédito exequendo, caso restassem frustradas todas as tentativas de localização do executado principal, o que não foi feito, porquanto não se efetivou a citação editalícia preconizada pelo artigo 880, § 3º, da CLT. Sustenta, outrossim, que a correção monetária somente deverá incidir a partir do quinto dia útil do mês subsequente ao vencido. Saliencia, por fim, que não constou dos cálculos do Juízo a dedução dos valores pertinentes às contribuições fiscais e sociais.

Propugna pela anulação do processo, a partir da citação da demandada principal, para que esta seja notificada através de edital. Sucessivamente, postula que se determine uma nova apuração do *quantum debeatur*.

Contramínuta às fls. 189/190.

O Ministério Público do Trabalho não emitiu parecer de mérito, por não vislumbrar hipótese de intervenção obrigatório, tampouco nulidade absoluta a ser declarada.

É o relatório.

V O T O

1. ADMISSIBILIDADE

Conheço do agravo de petição, porque preenchidos os pressupostos legais de sua admissibilidade.

2. PRELIMINAR

2.1. De nulidade do processo executório, argüida pela agravante

Aduz a agravante que, dado o caráter subsidiário da sua responsabilidade, somente poderia ser chamada a solver o crédito exequendo, caso restassem frustradas todas as tentativas de localização do executado principal, o que não foi feito, porquanto não se efetivou a citação editalícia preconizada pelo artigo 880, § 3º, da CLT. Propugna, em consequência, pela anulação do procedimento executório, a partir da citação da demandada principal, a fim de que esta seja cientificada através de edital.

Tem razão a agravante.

A sentença de fls. 34/36, integralmente confirmada pelo acórdão de fls. 88/92, estabeleceu a responsabilidade subsidiária da executada/agravante pelos créditos trabalhistas do exequente/agravado.

Ora, como de geral sabença, aquele, que é subsidiariamente responsável por certa dívida, apenas é chamado para quitá-la, se o devedor principal não o fizer espontaneamente, ou não contar com bens suficientes para responder pelo débito. Precisamente nisto reside a diferença entre esta e a responsabilidade solidária.

Disso deflui que apenas se pode voltar um processo de execução contra aquele que é subsidiariamente responsável, se restarem infrutíferas todas as tentativas —

legalmente previstas — de se promover a citação do executado principal, ou se, realizada a comunicação executória, verificar-se o inadimplemento.

Nessa ótica, o processo de execução em apreço afastou-se dos limites da legalidade quando, não tendo sido localizado o devedor principal, passou à excussão do patrimônio da empresa agravante, sem antes proceder à citação editalícia prevista no artigo 880, § 3º, da Consolidação das Leis do Trabalho.

Não pode o Juiz da execução, ao pálio de que a publicação de edital representaria expediente inócuo, negar aplicação à expressa disposição legal. E, note-se, não se cuida aqui de privilegiar uma mera formalidade. Não é preciso muito esforço para constatar que o procedimento adotado pela instância inferior causou real prejuízo à agravante, seja porque lhe tolheu um tempo precioso — para diligenciar com o fito de localizar bens livres e desembaraçados do executado principal, ou mesmo precisar seu endereço —, seja pelo fato de que ninguém pode afirmar, com certeza, o resultado de uma citação editalícia. Imaginemos se, após a publicação do edital, o principal devedor comparecesse a Juízo para efetuar o pagamento, ou garantir a execução! Tudo é possível.

Por fim, cumpre salientar que não se está defendendo aqui a necessidade de que se esgotem todos os meios colocados à disposição do judiciário, para, somente depois, excutir os bens do devedor subsidiário. Apenas se procura distinguir a solidariedade da responsabilização subsidiária, cingindo a plena configuração desta aos casos em que ocorra efetivamente o inadimplemento do devedor principal.

Cabe colacionar as ponderações de Sebastião Geraldo de Oliveira a respeito da matéria, em artigo publicado na revista LTr, de agosto de 1997, por corresponderem nitidamente ao pensamento ora exposto:

"É preciso ter em mente que a raiz histórica da responsabilidade subsidiária do tomador dos serviços no Direito do Trabalho está fincada no artigo 455 da CLT (...). Em momento algum o dispositivo da lei estabelece que 'só após esgotados todos os meios legais colocados à disposição do judiciário' de executar o devedor principal é que se passaria a responsabilidade para o devedor subsidiário, como vem entendendo alguns. (...), não pode o trabalhador aguardar o arrastamento da execução indefinidamente até exaurir todas as possibilidades de recebimento do devedor principal (...). Em conclusão, a execução contra o devedor subsidiário deve ser iniciada logo após o inadimplemento por parte do devedor principal, ou seja, após a citação do executado para que pague em 48 horas ou garanta a execução, conforme previsto no artigo 880 da CLT."

Note-se que não foram observadas todas as normas insertas no dispositivo legal em comento, haja vista que não se procedeu à publicação do edital previsto em seu § 3º. Inegável a teratologia processual.

Destarte, deve ser anulado o feito, a partir da citação executória da agravante, a fim de que, retornando os autos à instância *a quo*, notifique-se o executado principal, mediante a comunicação editalícia preconizada pelo § 3º do artigo 880 da Consolidação das Leis do Trabalho. Consequentemente, resta prejudicada a análise dos demais termos da insurgência da agravante.

Isto posto, acolho a preliminar argüida, para declarar a nulidade do feito a partir da citação executória da agravante, devendo os autos retornarem ao primeiro grau, para o fim sobredito.

ACORDAM os Juízes do Tribunal Regional do Trabalho da 13ª Região: por maioria, acolher a preliminar para determinar a nulidade do processo a partir da citação executória da agravante, determinando o retorno dos autos ao Juízo de origem para a execução do fim sobredito, vencido o Juiz Revisor e contra o voto do Juiz Aluisio Rodrigues que a rejeitavam.

João Pessoa, 12 de setembro de 2001.

ANA MARIA FERREIRA MADRUGA

Juíza Vice-Presidente no exercício da Presidência

VICENTE VANDERLEI NOGUEIRA DE BRITO

Juiz Relator

ACÓRDÃO Nº 67178

RECURSO ORDINÁRIO Nº 339/2002

RECORRENTE: JOSEMIL DA SILVA CHAGAS

RECORRIDA: SAELPA - SOCIEDADE ANÔNIMA DE ELETRIFICAÇÃO DA PARAÍBA

E M E N T A: RECLASSIFICAÇÃO. QUADRO DE CARREIRA NÃO HOMOLOGADO. POSSIBILIDADE. A empresa está obrigada a observância das gradações estabelecidas em seu quadro de carreira, para a progressão ou promoção dos seus empregados, ainda que este não tenha sido homologado pelo Ministério do Trabalho, pois este acaba por aderir aos contratos de trabalho por ela firmados, não podendo a incúria patronal ser alegada em seu proveito e em flagrante prejuízo dos obreiros. Neste caso, segundo a melhor doutrina, o obreiro tanto pode pleitear a reclassificação, como a equiparação salarial. O descumprimento da regra, por sua vez, assegura ao empregado preterido na ascensão funcional o direito de reclassificação. Recurso Provido.

Vistos, etc.

Recurso ordinário oriundo da 6ª Vara do Trabalho de João Pessoa/PB, que julgou improcedente a reclamação trabalhista ajuizada por JOSEMIL DA SILVA CHAGAS contra SAELPA - SOCIEDADE ANÔNIMA DE ELETRIFICAÇÃO DA PARAÍBA.

Insurge-se o postulante contra a sentença revisanda (fls. 317/319), pugnando por sua total reforma, a fim de ser-lhe concedida a reclassificação postulada. Custas dispensadas.

Contra-razões não apresentadas.

O Ministério Público do Trabalho eximiu-se de emitir parecer, por entender inexistente interesse público na demanda, ressaltando a faculdade de fazê-lo em sessão de julgamento.

É o relatório.

V O T O

Conheço do recurso ordinário, eis que regularmente interposto.

Manifesta o recorrente seu inconformismo com a sentença revisanda, pugnando para que lhe seja deferida a reclassificação perseguida, passando da categoria funcional de Agente Administrativo I para Agente Administrativo II - Código 19 - Classe 3 - Faixa 06 - Estágio 17, e pagas, em decorrência, as diferenças salariais retroativas ao período de 21 de agosto de 1996 até 02 de abril de 2001, bem como as diferenças de gratificações natalinas, anuênios, férias mais 1/3, horas extras, adicional de periculosidade, FGTS mais 40% e verbas rescisórias.

Menciona a existência de quadro de carreira no âmbito da reclamada, sugerindo sua inobservância quanto à ascensão dos empregados, haja vista ter sido preterido quanto à reclassificação concedida ao empregado Herivan Carvalho de Oliveira.

Aduz, igualmente, que a empresa não teria impugnado os argumentos constantes na inicial, devendo-se considerar verdadeiras as irregularidades narradas nessa peça.

A princípio, convém esclarecer que o pedido do autor não se relaciona com equiparação salarial, sendo irrelevante o fato de desempenharem a mesma função, tanto ele como os empregados apontados, com igual perfeição técnica, subordinação à mesma chefia imediata e em idêntico horário, como referido no recurso.

Também na defesa, já tinham sido considerados equivocadamente critérios semelhantes, embora negando a similitude de atribuições dos empregados, sendo esta, talvez, a razão pela qual o Juízo de origem analisou a controvérsia sob a ótica da equiparação salarial.

Observe-se, no entanto, que o obreiro, ao fazer uma análise comparativa entre sua situação e a do colega de trabalho referido, afirmou claramente que este teria sido alçado ao cargo de Agente Administrativo II com menos tempo de trabalho no antigo cargo (Agente Administrativo I) e na empresa, subentendendo-se que fazia alusão à inobservância do critério de antigüidade.

Cumpra esclarecer que a sentença negou a reclassificação, em razão da não homologação do plano de cargos e salários da reclamada (fls. 318).

Segundo a melhor doutrina, o quadro de carreira - mesmo não homologado - acaba por aderir aos contratos de trabalho, obrigando o empregador. Assim, a falta de homologação não prejudica o empregado, que passa a ter duas alternativas: ação equiparatória ou de enquadramento (*in* Curso de Direito do Trabalho, Estudos em Memória de Célio Goyatá, Coord. Alice Monteiro de Barros, vol. II, p. 269, 2ª Ed., São Paulo, LTr, 1994,).

Esta é exatamente a hipótese dos autos.

Apesar de questionar a validade do quadro, por ausência de aprovação e homologação pelo órgão competente, não deixou de postular sua ascensão, de acordo com as categorias nele previstas.

Esclareça-se que a reclassificação do funcionário indicado pelo reclamante decorreu de reconhecimento judicial de preterição, conforme sentença às fls. 15/19, confirmada por esta Corte às fls. 20. A reclamada, em 02.12.98, deu efetividade à decisão,

procedendo à reclassificação do paradigma no cargo de Agente Administrativo - II - 3 - 6 - 17, a partir de 01.08.92 (fls. 67).

Tal fato não obstaculiza a pretensão do autor, desde que, ocorrida a determinação judicial em conseqüência do desrespeito da empresa aos critérios de ascensão, verifique-se que o atual demandante se enquadrava na mesma situação, ficando, por sua vez, preterido, injustificadamente, frente ao colega reclassificado.

Feitas estas considerações, passemos à análise do pedido recursal propriamente dito.

Compulsando-se os autos, constata-se que o autor foi admitido em 15.08.74, como Leiturista III - A (fls. 07), e o Sr. Herivan Carvalho de Oliveira em 17.08.76, como Operador de Sistema - I (fls. 71).

Verifica-se, das fichas funcionais dos empregados citados, que, em 01.04.89, o reclamante ocupava o cargo de Assistente Administrativo I - III - 1 - 04 (fls. 49) e o paradigma de Assistente Administrativo I - III - 1 - 03 (fls. 69). Em 01.03.92, quando o autor foi reclassificado para Agente Administrativo I - 1 - 1 - 09 (fls. 309), o Sr. Herivan Carvalho de Oliveira passou para o cargo de Agente Administrativo I - 1 - 1 - 08 (fls. 311).

A distorção nas promoções iniciaram-se com o reconhecimento judicial da preterição do Sr. Herivan Carvalho de Oliveira em relação ao Sr. Francisco de Lima, também, reclassificado judicialmente, conforme informa a sentença às fls. 15/19.

Como se vê, o empregado indicado pelo reclamante, além de mais novo na empresa, quando das promoções, até 01.03.92, estava um estágio abaixo do reclamante na classificação do cargo de Agente Administrativo.

Destarte, verificando-se as diferenças acima mencionadas, quanto à situação funcional do reclamante e do empregado reclassificado, não se justifica a preterição do primeiro, pois sempre ocupou estágio superior ao paradigma, contando com maior tempo de serviço na função, devendo, portanto, ser reclassificado para Agente Administrativo II - Código 19 - Classe 3 - Faixa 06 - Estágio 17, e pagas, em decorrência, as diferenças salariais retroativas ao período de 21 de agosto de 1996 até 02 de abril de 2001, já observada a prescrição, bem como as diferenças de gratificações natalinas, anuênios, férias mais 1/3, horas extras, adicional de periculosidade, FGTS mais 40% e verbas rescisórias.

Saliente-se, por fim, não proceder o argumento da reclamada, no sentido de que os atos de promoção dos paradigmas ostentariam vício de ilegalidade. Isto porque, como já enfatizado, a reclassificação do colega do reclamante ocorreu em virtude de sentença transitada em julgado.

Desse modo, no caso particular, não há que se falar em vantagem indevida concedida a outros empregados ou ato administrativo infringente ao regulamento de pessoal e, conseqüentemente, em ofensa ao disposto no art. 7º, XXX e XXXI, da Constituição Federal.

Isto posto, dou provimento ao recurso, para, reformando a sentença, julgar procedente a reclamação ajuizada por JOSEMIL DA SILVA CHAGAS em face da SAELPA - SOCIEDADE ANÔNIMA DE ELETRIFICAÇÃO DA PARAÍBA, condenando esta a reclassificar o reclamante para Agente Administrativo II - Código 19 - Classe 3 - Faixa 06 - Estágio 17, e a pagar-lhe, em decorrência, diferenças salariais retroativas ao período de 21 de agosto de 1996 até 02 de abril de 2001, bem como

diferenças de gratificações natalinas, anuênios, férias mais 1/3, horas extras, adicional de periculosidade, FGTS mais 40% e verbas rescisórias. Custas invertidas, a cargo da reclamada. Contribuições previdenciárias incidentes, exceto sobre o FGTS mais 40% e férias indenizadas.

ACORDAM os Juízes do Tribunal Regional do Trabalho da 13ª Região, por maioria, dar provimento ao recurso, para, reformando a sentença, julgar procedente a reclamação ajuizada por Josemil da Silva Chagas em face da SAELPA - SOCIEDADE ANÔNIMA DE ELETRIFICAÇÃO DA PARAÍBA, condenando esta a reclassificar o reclamante para Agente Administrativo II - Código 19 - Classe 3 - Faixa 06 - Estágio 17, e sendo-lhe pagas, em decorrência, diferenças salariais retroativas ao período de 21 de agosto de 1996 até 02 de abril de 2001, bem como diferenças de gratificações natalinas, anuênios, férias mais 1/3, horas extras, adicional de periculosidade, FGTS mais 40% e verbas rescisórias, com contribuições previdenciárias incidentes, exceto sobre o FGTS mais 40% e férias indenizadas, contra o voto da Juíza Ana Clara de Jesus Maroja Nóbrega, que lhe negava provimento. Custas invertidas, a cargo da reclamada.

João Pessoa, 06 de março de 2002.

ANA MARIA FERREIRA MADRUGA

Juíza Vice-Presidente no exercício da Presidência

EDVALDO DE ANDRADE

Juiz Relator

DJ/PB 06/06/2002

ACÓRDÃO Nº 66962

AGRAVO DE PETIÇÃO Nº 0593/2001

AGRAVANTE: HEDILBERTO PESSOA BERTO

AGRAVADOS: HOSPLAN - HOSPITAIS E CLÍNICAS ASSOCIADAS DA PARAÍBA S/C LTDA; TÂNIA MARIA GUEDES PEREIRA DE ALBUQUERQUE; ANTÔNIO DE MEDEIROS BATISTA E WERTON DE MEDEIROS ROQUE E OUTROS

E M E N T A: SUCESSÃO DE EMPREGADORES. EMPRESA SUCESSORA INIDÔNEA. FRAUDE. GESTÃO PATOLÓGICA. RESPONSABILIDADE DOS SÓCIOS ADMINISTRADORES DA EMPRESA SUCEDIDA. Comprovado que na sucessão de empregadores não se observou a idoneidade gerencial e econômica do ente sucessor, revelando-se evidente o intuito fraudulento da operação, mostra-se imperativa a declaração da sua nulidade, nos termos do art. 9º da Consolidação das Leis Trabalhistas, recaindo, *in casu*, a responsabilidade sobre os sócios-administradores da empresa sucedida, em face da constatação de gestão patológica, nos termos do art. 10 do Decreto nº 3.708/19 c/c os arts. 35, I, da Lei nº 9.656/98 e 28 da Lei nº 8.078/90. Agravo de petição provido.

Vistos *etc.*

Trata-se de agravo de petição oriundo da 4ª Vara do Trabalho de João Pessoa/PB, em que é agravante HEDILBERTO PESSOA BERTO e, agravados,

HOSPLAN - HOSPITAIS E CLÍNICAS ASSOCIADAS DA PARAÍBA S/C LTDA; TÂNIA MARIA GUEDES PEREIRA DE ALBUQUERQUE; ANTÔNIO DE MEDEIROS BATISTA, WERTON DE MEDEIROS ROQUE E OUTROS.

Busca o agravante a reforma da decisão de fls. 360/361, que excluiu da execução os membros da diretoria e do conselho fiscal da extinta empresa HOSPLAN. Alega, para tanto, que a reclamada, tendo como principal atividade a administração e venda de planos e seguros privados de assistência à saúde, está sujeita à disciplina do art. 35, I, da Lei nº 9.656, de 03 de junho de 1998, atinentemente à responsabilidade dos seus sócios. Sustenta que quando da Quarta alteração contratual, em fevereiro de 1999, os débitos da empresa já alcançavam mais de R \$ 2.200.000,00 (dois milhões e duzentos mil reais). D esta feita, ingressaram na sociedade duas empresas sediadas em Salvador/BA, inidôneas economicamente para assumir o empreendimento. Aduz que a quinta alteração ocorrida em 10.08.1999 foi igualmente fraudulenta, saindo as duas empresas e ingressando dois sócios, pessoas físicas, supostamente residentes na cidade de Salvador/BA. Nesse passo, reputam-se fraudulentas a quarta e quinta alterações contratuais, as quais devem ser declaradas nulas, para responsabilizar diretamente os sócios retirantes. Pede provimento do agravo de petição para que seja declarada a nulidade da quarta e quinta alterações do contrato social da HOSPLAN, responsabilizando-se os sócios gestores à época da terceira alteração contratual (fls. 366/374).

Juntou documentos (fls. 375/383 e 391/432).

Contra-razões apresentadas (fls. 388/390 e 438/453).

A Procuradoria Regional do Trabalho (fls. 457) aduz, com arrimo, nos incisos II, VII e XIII, do artigo 83 da Lei Complementar nº 75/93, não ser a hipótese de sua intervenção obrigatória, ressaltando, no entanto, a possibilidade de pronunciamento em sessão.

É o relatório.

V O T O

ADMISSIBILIDADE

Conheço do agravo de petição, uma vez observados os pressupostos legais.

MÉRITO

Objetiva o agravante demonstrar que a saída da sociedade dos sócios gestores, operada com a quarta e quinta alterações no contrato social da HOSPLAN, foi fraudulenta, devendo ser responsabilizados os agravados no presente apelo.

Assiste-lhe inteira razão.

Para uma correta visualização da controvérsia, faz-se necessário vistoriar os fatos a partir de 1998, quando o autor foi despedido pela sua ex-empregadora HOSPLAN - HOSPITAIS E CLÍNICAS ASSOCIADAS DA PARAÍBA S/C LTDA.

O ora exeqüente laborou como vendedor para a reclamada de 01/07/96 a 10/03/98, e, à época, compunha a direção da empresa os seguintes sócios:

DIRETORIA: Werton de Medeiros Roque (Diretor Presidente);

José Donato Braga Filho (Diretor Administrativo); e

Verônica Maria de Almeida Holanda (Diretora Técnica).

CONSELHO FISCAL: Antônio Medeiros Batista;

Humberto Viana Coelho; e

Tânia Maria Guedes Pereira de Albuquerque.

Registre-se que estes gestores foram eleitos para o biênio 98/99, conforme certidão de fls. 123.

Em face de desastrosa gestão, a HOSPLAN, como é público e notório, chegou a um estado pré-falimentar em fins de 1998.

Diante desse quadro e na tentativa de salvaguardar os interesses dos usuários, o PROCON - Programa Estadual de Orientação e Proteção ao Consumidor do Estado da Paraíba, decretou a intervenção na empresa em 20.11.1998, haja vista a sua situação de insolvência.

Eis as conclusões espelhadas no Relatório da Interventoria, cuja conclusão se deu em 16 de dezembro de 1998 (fls. 336/354):

"Hoje, podemos afirmar que os gestores da empresa em maior ou menor grau, durante o curto tempo de sua existência, atuaram de forma amadorística, em desobediência aos mais mezinhos princípios básicos de gestão empresarial. Enfrentaram, diga-se com justiça, o pesado 'dumping' de uma concorrente UNIMED/JOÃO PESSOA), conforme anexo 01, contendo documentos comprobatórios do que afirmamos. Administradores contratados (com salários muito além dos vigentes no mercado local), agiram perdulariamente, assumindo despesas, no mínimo adiáveis ou dispensáveis, as quais oneraram pesadamente o item 'despesas' da empresa. O crescimento da receita, perseguida a todo o custo, baseada no aumento indiscriminado do número de associados (dispensando carências, oferecendo vantagens sem levar em consideração o custo-benefício), concorrendo para o aumento do 'gap' entre receitas e despesas. Ao crescimento aritmético da receita, contrapunha-se o crescimento geométrico das despesas, nutrido no perdularismo irresponsável, uma prova às nossas afirmativas foram os contratos firmados com empresas prestadoras de serviços (...)"

"Aos sócios, que exerceram as Diretorias e os Conselhos Fiscais, fica o nosso reparo pela falta de dedicação e empenho, pela omissão diante da malversação do dinheiro do contribuinte do plano, cuja receita deveria ser parcimoniosamente administrada, preservando não só a atenção à saúde do beneficiário, como igualmente a saúde financeira da empresa."

Evidente, assim, que a adversa situação administrativo-financeira da empresa, deveu-se, sobretudo, a uma conduta de sua direção, reveladora de gestão patológica, o que atrai a incidência da disciplina contida no artigo 10 do Decreto nº 3.708/19 c/c o artigo 28 da Lei nº 8.078/90 (Código de Defesa do Consumidor).

Diante da situação contábil deficitária, ou seja, o passivo superando o ativo, seria de se esperar o desfecho adequado, que seria a liquidação extrajudicial, já que o art. 23 da Lei nº 9.656, de 03 de junho de 1998, não permite a falência, concordata ou insolvência das operadoras de planos privados de assistência a saúde, mas, tão-somente, a liquidação extrajudicial.

Todavia, conforme a Ata de Assembléia Geral Extraordinária de fls. 124/126 e alteração contratual de fls. 114/119, foi decidida e concretizada a transferência da HOSPLAN - HOSPITAIS E CLÍNICAS ASSOCIADAS DA PARAÍBA S/C LTDA para a

INTERSAÚDE ASSISTÊNCIA MÉDICA LTDA, representada pelo seu procurador, Marcos Antônio César Lacerda Bacelar.

Decidiu-se, ainda, que a denominação social passou a ser de "HOSPLAN - ASSISTÊNCIA MÉDICA LTDA".

A esta altura é interessante observar que na Ata de fls. 124/126, quando se discutia as possibilidades de transferência de uma empresa com um passivo de R\$ 2.240.000,00 (dois milhões, duzentos e quarenta mil reais), nenhum dos sócios que naquela oportunidade usou a palavra, esboçou alguma preocupação com a idoneidade financeira-administrativa do grupo que se propunha a assumir o negócio.

Note-se que naquela reunião (fls. 124/126), onde se resolveu a transferência da HOSPLAN S/C LTDA, ainda houve um pensamento lúcido e menos afoito, o do Dr. Augusto, ao advertir que:

" ... acha uma (sic) grau enorme de amadorismo por parte dos sócios, pois nem sequer o nome do grupo que está interessado na compra da HOSPLAN ainda foi citado."

Percebe-se claramente que os sócios não estão vislumbrando os desdobramentos futuros com a assunção de uma empresa "quebrada" por um grupo inidôneo, a preocupação expressa por um dos interlocutores é "resolver o abacaxi que a empresa se encontra".

Acerca das reais intenções dos sócios ao transferirem a empresa, cogitou-se a reunião sobre o problema do "rolo compressor" da UNIMED, um dos fatores de derrocada da HOSPLAN S/C LTDA.

Sobre isso posicionou-se o Dr. Augusto:

" ... que não se deve pronunciar nem o nome da UNIMED, porque não seria um confronto, seria apenas uma saída dessa bronca ...". (grifo nosso).

Patente, pois, que a única preocupação dos sócios e diretores da HOSPLAN S/C LTDA, era se livrar do "abacaxi", "dessa bronca", independentemente das conseqüências futuras.

Em arremate, o próprio Dr. Humberto Viana Coelho, componente do Conselho Fiscal, no seu depoimento às fls. 148/152 (Proc. Nº 1359/99), confessou que:

" ... não sabe se foi investigada a idoneidade financeira do grupo adquirente, que a venda foi avalizada pelo PROCON, que o depoente individualmente nada sabia sobre a idoneidade financeira do grupo pois não havia preocupação nesse sentido".

Imbuídos desse nobre e conseqüente espírito administrativo, passaram o "abacaxi" para a INTERSAÚDE LTDA e EKTC AGROPECUÁRIA LTDA, em 03.02.1999, conforme a Certidão de Registro de fls. 114/119.

Oportuno esclarecer que os gestores da HOSPLAN S/C LTDA, não se preocuparam, sequer, em examinar a idoneidade e regularidade fiscal das empresas que assumiram o empreendimento. Às fls. 375/376, acham-se ofícios da Receita Federal, noticiando que a empresa INTERSAÚDE ASSISTÊNCIA MÉDICA LTDA, desde 1997 está inativa e que a EKTC AGROPECUÁRIA LTDA, desde 1997 declara sua renda por meio do SIMPLES, o que só é permitido para empresas com faturamento anual de no máximo R\$ 1.200.000,00 (um milhão e duzentos mil reais).

Cuidam-se, na verdade, de duas empresas de pequeno porte, conforme as Certidões Simplificadas de fls. 358/359, as quais, obviamente, não possuíam o mínimo suporte patrimonial e gerencial para assumir, com perspectiva de êxito, um empreendimento com a administração e soerguimento da HOSPLAN S/C LTDA.

Sobre a idoneidade do Sr. Marcos Antônio César Bacelar, representante legal da INTERSAÚDE ASSISTÊNCIA MÉDICA, afirmou a testemunha Roberto Rangel, que (proc. nº 1359/99) (fls. 148/152), que:

"o sr. Antonio Cesar Bacelar pelo que acredita o depoente, pretendia dar um golpe nesta cidade tendo para isto fundado a NEW LIFE na Praça da Independência nº 09 para a qual iria transferir os usuários da HOSPLAN para a NEW LIFE tendo adquirido um veículo e antes de receber a receita pela transferência dos clientes para a NEW LIFE o sr. Antonio César saiu da cidade levando o bem ainda não pago, deixando vários débitos na cidade".

Pela quinta alteração do contrato social (fls. 120/121) passaram a ser titulares os Srs. Justino José da Silva e João Damasceno de Jesus Santos e Santos. Vejamos o que a Receita Federal informa acerca da idoneidade patrimonial desses senhores (fls. 375):

"Outrossim, informamos a Vossa Excelência que não consta em nossa base de dados apresentação de Declarações de Imposto de Renda, nos 5 últimos exercícios fiscais, por parte dos contribuintes: JUSTINO JOSÉ DA SILVA, CPF nº 179.739.326-07 e JOÃO DAMASCENO DE JESUS SANTOS E SANTOS, CPF nº 214.289.613-80."

Sobre o paradeiro dos novos donos da HOSPLAN LTDA, a 25ª Vara do Trabalho de Salvador certificou, às fls. 110, que:

"Informo a V.Ex^a. o inteiro teor das certidões exaradas pelo Oficial de Justiça nos autos do processo supra citado às fls. 16 e 17:

Certifico e dou fé que percorri a Rua das Dálidas, na Pituba, e não foi possível entregar a notificação retro, porque não localizei o nº 22, naquela artéria. Na casa de nº 226 o Sr. João Damasceno é desconhecido.

Certifico que compareci ao endereço discriminado não localizando o Sr. JUSTINO JOSÉ DA SILVA, pois o mesmo é desconhecido no local."

Evidente, assim, que tudo não passou de uma manobra engendrada fraudulentamente, com o fito de lesar credores fiscais, trabalhistas e previdenciários.

Como visto, a quarta e quinta alterações contratuais da HOSPLAN - HOSPITAIS E CLÍNICAS ASSOCIADAS DA PARAÍBA S/C LTDA, são nulas, nos termos do art. 9º Consolidado, devendo os sócios gestores nominados às fls. 368, responderem pela presente execução, nos termos dos arts. 10 do Decreto nº 3.708/19, e 35, I, da Lei nº 9.656, de 03 de junho de 1998.

Tal posição é tranqüila na jurisprudência, como se verifica da seguinte ementa:

"Sócio retirante. Responsabilidade. O sócio que se retira na vigência do contrato de trabalho, responderá com seus bens particulares (art. 339, Código Comercial), se a pessoa jurídica não for idônea econômica e financeiramente para honrar seus compromissos com empregados. Empregado não corre o risco do empreendimento" (TRT 2ª., 3ª T., Proc. 2920115442, Rel. Juiz Antônio Francisco de Oliveira, in B. Calheiros Bomfim e Silvério dos Santos,

"Dicionário de Decisões Trabalhistas", 24ª ed., Edições Trabalhistas, 1994, p. 718)."

Ainda que se admitisse, *in casu*, a ocorrência de legítima sucessão de empregadores, do mesmo modo recairia sobre os sócios-gestores da HOSPLAN S/C LTDA a responsabilidade subsidiária, em face da inidoneidade econômica dos entes sucessores como demonstrado. Nesse aspecto é digna de nota a lição do mestre Maurício Godinho Delgado:

"Pode-se afirmar que o Direito do Trabalho, como regra geral, não preserva, a princípio, qualquer responsabilidade (solidária ou subsidiária) do alienante pelos créditos trabalhistas relativos ao período anterior à transferência. Essa é a regra geral, que resulta da consumação plena dos efeitos da figura sucessória: o sucessor assume na integralidade, o papel de empregador, respondendo por toda a história do contrato de trabalho.

Contudo, a jurisprudência também tem inferido do texto genérico e impreciso dos arts. 10 e 448 da CLT a existência de responsabilidade subsidiária do antigo empregador pelos valores resultantes dos respectivos contratos de trabalho, desde que a modificação ou transferência empresariais tenham sido aptas a afetar (arts. 10 e 448) os contratos de trabalho. Ou seja, as situações de sucessão trabalhista propiciadoras de um comprometimento das garantias empresariais deferidas aos contratos de trabalho seriam, sim, aptas a provocar a incidência da responsabilização subsidiária da empresa sucedida.

Isso significa que a jurisprudência tem ampliado as possibilidades de responsabilização subsidiária do antigo titular do empreendimento por além das situações de fraude comprovada no contexto sucessório (art. 9º, CLT; art. 159, CC, combinado com o art. 8º, parágrafo único, CC). Mesmo que não haja fraude, porém comprometimento das garantias empresariais deferidas aos contratos de trabalho, incidirá a responsabilidade da empresa sucedida". (Introdução ao Direito do Trabalho, 2ª edição, Ed. LTR, p. 357/358).

Isto posto, dou provimento ao agravo de petição para reformar a decisão de fls. 360/361 e determinar que a execução prossiga na pessoa dos sócios gestores da HOSPLAN - HOSPITAIS E CLÍNICAS ASSOCIADAS DA PARAÍBA S/C LTDA: WERTON MEDEIROS ROQUE, JOSÉ DONATO BRAGA FILHO, VERÔNICA MARIA DE ALMEIDA HOLANDA, ANTÔNIO MEDEIROS BATISTA, HUMBERTO VIANA COELHO E TÂNIA MARIA GUEDES PEREIRA DE ALBUQUERQUE.

ACORDAM os Juízes do Tribunal Regional do Trabalho da 13ª Região, por unanimidade, dar provimento ao Agravo de Petição para reformar a decisão de fls. 360/361 e determinar que a execução prossiga na pessoa dos sócios gestores da HOSPLAN - Hospitais e Clínicas Associadas da Paraíba S/C Ltda: Werton Medeiros Roque, José Donato Braga Filho, Verônica Maria de Almeida Holanda, Antônio Medeiros Batista, Humberto Viana Coelho e Tânia Maria Guedes Pereira de Albuquerque.

João Pessoa, 20 de fevereiro de 2002

VICENTE VANDERLEI NOGUEIRA DE BRITO

Juiz no exercício da Presidência

ANA CLARA DE JESUS MAROJA NÓBREGA

Juíza Relatora

ACÓRDÃO Nº 066428

RECURSO ORDINÁRIO Nº 2167/2001

RECORRENTE: MANOEL ELPÍDIO DA COSTA

RECORRIDO: SESC - SERVIÇO SOCIAL DO COMÉRCIO

E M E N T A: PEDIDO DE REINTEGRAÇÃO. AUSÊNCIA DE EXAME. DESNECESSIDADE. A ausência do exame não enseja a nulidade do ato de dispensa por se tratar de requisito formal, cujo descumprimento gera, tão-somente, penalidade administrativa a ser imposta pelo órgão competente.

Vistos etc.

Trata-se de recurso ordinário proveniente da 2ª Vara do Trabalho de Campina Grande/PB, nos autos da Reclamação Trabalhista nº 953/2001, interposto por MANOEL ELPÍDIO DA COSTA, reclamante, contra o SESC - SERVIÇO SOCIAL DO COMÉRCIO, reclamado.

Pelo sentenciado às fls. 58/60, a Juíza de primeiro grau julgou improcedente a ação trabalhista, por entender que os fatos constitutivos do direito do reclamante não encontram amparo em norma legal. Condenou o reclamante ao pagamento das custas processuais, dispensando-as em face do permissivo legal.

Inconformado, recorreu o reclamante, fls. 62/64, pleiteando a reforma da decisão sob o argumento de que a sentença feriu o art. 795 da Consolidação das Leis do Trabalho, e 243 e seguintes do Código de Processo Civil, bem como o parágrafo único do art. 7º da Constituição Federal de 1988, e o art. 5º da Carta Magna, esse na parte que resguarda o ato jurídico perfeito e a coisa julgada. Aduz que o reclamado, em momento algum, explicou o motivo da não apresentação do atestado demissional, comprovando, assim, que detinha conhecimento de que o autor possuía doença profissional que impediria o ato rescisório. Alega que a homologação foi ilegal, já que realizada sem a apresentação do referido exame. Reitera que os problemas de saúde foram adquiridos exercendo as suas funções laborais, conforme demonstram os documentos acostados ao processo. Afirma, por fim, que houve pleito de perícia médica, a qual não foi impugnada, contudo, o Juízo não se pronunciou quanto ao fato. Requer, pois, a reforma da decisão para que a reclamação seja julgada procedente.

Contra-razões às fls. 67/69.

O douto representante do Ministério Público do Trabalho deixou de opinar, por inexistir interesse público ou nulidade absoluta a ser declarada, ressalvando a faculdade de pronunciar-se, verbalmente, ou pedir vista dos autos, na sessão de julgamento, caso entenda necessário.

É o relatório.

V O T O

Conheço do recurso ordinário, eis que regularmente interposto.

A decisão de primeira instância foi pela improcedência da postulação autoral, por entender que os fatos constitutivos do direito postulado pelo autor não encontram amparo em norma legal.

Pretende o reclamante a sua reintegração no emprego, ao argumento de que contraiu doença profissional reconhecida como "espondilose " e "disco patias cervicais", na

região da coluna cervical, em decorrência das atividades que exercia como artífice de manutenção no estabelecimento do reclamado, no decorrer dos quase quatorze anos da contratualidade. Alega, ainda, que o recorrido não apresentou o exame demissional, porque atestaria a doença profissional que o acometeu. Aduz, também, que foi ferido o princípio da finalidade dos atos processuais estatuídos no art. 795 da CLT, art. 243 e seguintes do CPC, bem como o parágrafo único do art. 7º e art. 5º, inciso XXXVI, ambos da CF/88.

Inicialmente, vale destacar que os dispositivos legais, acima mencionados, pelo reclamante, não retratam qualquer situação ocorrida nos autos. Senão vejamos.

O art. 795 da CLT e o art. 243 e seguintes do CPC, tratam das nulidades. Contudo, o reclamante não especifica a que nulidade está se referindo. Quanto ao parágrafo único do art. 7º da Constituição Federal de 1988, o mesmo faz referência aos direitos dos domésticos, o que não é o caso do reclamante, pois o mesmo não está enquadrado em tal categoria. Por fim, quanto ao art. 5º da CF/88, relativo à coisa julgada e ao ato jurídico perfeito, o reclamante em nenhum momento demonstrou sequer a ocorrência de tais institutos, o que dirá a violação dos mesmos.

Portanto, sem sentido as alegações.

Insiste o recorrente/reclamante no direito à reintegração no emprego, apontando incoerência na decisão de 1º grau que rejeitou a pretensão, embora admitindo a ausência do exame demissional.

Sem razão o recorrente.

É bem verdade que, quando da dispensa do reclamante, não foi previamente realizado o referido exame demissional. Todavia, a sua ausência não leva necessariamente à nulidade do ato da dispensa, por se tratar de requisito formal, cujo descumprimento gera, tão-somente, penalidades administrativas a serem fiscalizadas por órgão competente.

Portanto, não serve de amparo ao pedido a alegação de não ter a empresa providenciado o exame médico demissional, como determinado no art. 168 da CLT.

Passo, então, a análise da questão referente à existência ou não de estabilidade do reclamante, quando do ato de sua dispensa.

O recorrente trouxe à colação o documento à fl. 33, (atestado médico), datado de 05.07.2000, concedendo afastamento das atividades laborais por 02 (dois) dias.

Primeiro é de se frisar que, não obstante o reclamante ter apresentado atestado conferido por médico particular, afastando-o das suas atividades por prazo inferior a 15 (quinze) dias, quando do ato de sua homologação contratual pelo órgão de classe, não ficou registrada ressalva referente à estabilidade.

Como bem ressaltou a juíza de primeira instância, não há nos autos prova de que haja qualquer relação entre o laudo médico com as atividades desenvolvidas pelo reclamante no trabalho.

A questão foi analisada em seus aspectos fáticos e jurídicos pela magistrada de primeiro grau, pelo que, transcrevo, nessa parte, o meu posicionamento quanto aos fundamentos por ela expostos, fls. 59, quando assim discorreu:

"O laudo médico de fls. 08 informa problemas na coluna vertebral que, pela informação dos autos, não guarda qualquer relação com as atividades desenvolvidas pelo autor como empregado. Também não há notícia de que o reclamante seja portador de estabilidade de qualquer natureza, pois quando

de sua dispensa encontrava-se trabalhando, e nem antes e nem depois da rescisão... "esteve de licença médica e nem em benefício previdenciário; que há muito tempo ficou em benefício pela Previdência, mas não se lembra quando." (fl. 15).

É importante observar que o reclamante foi dispensado há um ano, e teve a rescisão homologada pelo sindicato.

E, por último, os exames admissional e demissional obrigatórios previstos nos artigos 168 e 200, da CLT, dizem respeito àquelas atividades exercidas em condições agressivas à saúde do trabalhador, especificadas pelo Ministério do Trabalho, que não é a hipótese dos autos."

Segundo entendimento extraído da redação do *caput* do art. 118 da Lei 8.213 de 24/07/91, sabe-se que "para as moléstias comuns, que não guardemnexo causal direto com o trabalho, nosso sistema legal não preconiza garantia do emprego, mas, em se tratando de afastamento do trabalhador em decorrência de doença profissional ou acidente do trabalho, a Lei Previdenciária criou em seu favor o instituto da estabilidade, **mas exigindo que paratal o empregado tenha se afastado do emprego com usufruto de auxílio-doença acidentário.** (original sem destaques)

O requisito, portanto, nos acidentes e doença do trabalho para a concessão da estabilidade é ter o empregado chegado a usufruir de auxílio-doença, mas, no caso em análise, o promovente sequer chegou a entrar de gozo do referido auxílio previdenciário.

Em face do exposto, não se contemplando estabilidade em favor do reclamante, conclui-se pela improcedência de seu pedido de reintegração, pelo que, impõe-se o indeferimento do pedido de anulação do ato de demissão para a conseqüente reintegração.

Diante disso, correta a sentença que considerou improcedente a reclamação.

Isto posto, nego provimento ao recurso ordinário.

ACORDAM os Juízes do Tribunal Regional do Trabalho da 13ª Região, por unanimidade, negar provimento ao recurso.

João Pessoa/PB, 15 de janeiro de 2002.

VICENTE VANDERLEI NOGUEIRA DE BRITO

Juiz no exercício da Presidência

ALUISIO RODRIGUES

Juiz Relator

ACÓRDÃO Nº

RECURSO ORDINÁRIO Nº 2411/2001

RECORRENTES: HOSPITAL ANTONIO TARGINO LTDA. E WERNER DE MELO

RECORRIDOS: WERNER DE MELO E HOSPITAL ANTONIO TARGINO LTDA.

E M E N T A: ATIVIDADE DE TÉCNICO EM RAIOS X. DIREITO AO PISO SALARIAL E À JORNADA DA CATEGORIA. Mesmo não sendo detentor do diploma de técnico em raios X, o empregado que exerce

atividade estreitamente vinculada a essa categoria faz jus ao piso salarial e à jornada de trabalho a ela assegurada.

Vistos etc.

Trata-se de recurso ordinário proveniente da 2ª Vara do Trabalho de Campina Grande/PB, nos autos da Reclamação Trabalhista nº 382/2001, em que litigam WERNER DE MELO e o HOSPITAL ANTONIO TARGINO LTDA.

O Juízo de primeiro grau, em sentença prolatada às fls. 127/130, julgou procedente, em parte, a reclamação trabalhista, condenando a reclamada a pagar ao demandante os títulos de: horas extras e reflexos, diferenças salariais e reflexos, e diferença de adicional de insalubridade e reflexos.

Inconformado, recorreu o demandado, fls. 133/139, alegando que o demandante foi contratado para trabalhar como auxiliar de enfermagem e que ele não possuía diploma de técnico em raio-x, requisito mínimo e indispensável para exercer essa atividade. Pugna pelo provimento do apelo, a fim de que seja julgada improcedente a demanda.

Custas recolhidas e depósito recursal efetuado, fls. 147/148.

Contra-razões às fls. 150/157.

Recurso adesivo do reclamante às fls. 158/163, pugnando pela reforma da sentença, a fim de que sejam acrescidos à condenação as multas previstas nas convenções coletivas, os honorários advocatícios, bem como determinar que na apuração das horas extras sejam utilizados os percentuais previstos nas convenções coletivas de trabalho.

Não sendo a hipótese de intervenção obrigatória do Ministério Público do Trabalho, seu douto representante ressaltou a faculdade de pronunciar-se, verbalmente, ou pedir vista dos autos, na sessão de julgamento, caso entenda necessário.

É o relatório.

V O T O

Verificados os pressupostos legais de admissibilidade, conheço dos recursos ordinário e adesivo.

PRELIMINAR DE NÃO-CONHECIMENTO DOS DOCUMENTOS ÀS FLS. 140/146, SUSCITADA PELO RECLAMANTE

Na fase recursal a juntada de documentos só é possível quando provado o justo impedimento para apresentá-los na fase própria, ou se referirem a fato posterior à sentença, tal como orienta o Enunciado nº 08 do Colendo Tribunal Superior do Trabalho.

Uma breve análise dos autos revela que os documentos presentes às fls. 140/146, não se enquadram nas hipóteses mencionadas no citado entendimento sumular, razão porque é defeso a este Juízo o seu conhecimento.

Em face do exposto, acato a prefacial e não conheço dos documentos colacionados às fls. 140/146, dos autos.

MÉRITO

RECURSO DO RECLAMADO

O cerne da questão versa sobre a função exercida pelo empregado. Segundo a petição inicial, o reclamante sempre laborou como técnico em raio-x, o que lhe daria o direito ao salário profissional da categoria e à jornada reduzida de vinte e quatro horas semanais.

A tese da defesa é de que o demandante foi contratado para trabalhar como auxiliar de enfermagem e que o mesmo não possui o diploma de técnico em raio-x, requisito mínimo e indispensável para exercer essa atividade.

A Juíza de primeiro grau, com muita propriedade, resolveu essa querela, razão por que adotamos, como razões de decidir, os mesmos fundamentos por ela esposados:

"A documentação acostada ao álbum processual foi definitiva para convencimento do Juízo em favor da tese autoral. Observe-se que, às fls. 13, o preposto da ré, em depoimento prestado no Processo 03.1581/01, confessou expressamente que, 'no período noturno, ou a radiografia é realizada pelo próprio médico ou por um auxiliar de enfermagem...'

Tal situação restou devidamente provada através da oitiva da Segunda testemunha apresentada pelo obreiro, a qual declarou procurado o Hospital reclamado, em outubro de 1998, em face de sua necessidade de cuidados médicos. Lá chegando, constatou-se que a depoente necessitaria se submeter a exames radiológicos, sendo atendida pelo demandante neste particular.

Ou seja, ainda que apenas detentor da condição de auxiliar de enfermagem, o reclamante bateu radiografias, conforme ficou bem demonstrado pelo depoimento do preposto da reclamada.

Ora, diante das declarações da parte-ré, indaga-se: quem, na verdade, agiu em descompasso com os ditames do decreto mencionado? quem, na verdade, abriu mão da prerrogativa do diploma técnico como condição indispensável para o exercício da profissão de operador em raio X?

De outra banda, importa ressaltar que o contrato de trabalho é um contrato realidade e não se pode negar que, ao exercer as funções declinadas pelo representante da empresa, em Juízo, o obreiro, de fato, se portou como se operador de raio X fosse. Com a devida vênia, mas a tese da ré é, no mínimo, descabida e impertinente. Se entendia ser indispensável a habilitação técnica do obreiro, porque consentiu que o mesmo exercesse atividades estritamente vinculadas àquela categoria profissional? Lamentável o comportamento da entidade empregadora, mas perfeitamente aplicável a máxima latina *nemo de improbitate sua consequitur actionem* (ninguém será admitido a alegar a própria torpeza)."

Ademais, a preposta do reclamado, ouvida nos autos da Reclamação Trabalhista nº 03.0397/2001, fl. 116, prestou as seguintes informações:

"... que existem dois raio X no hospital, um vizinho à sala de gesso e o outro dentro do hospital; ... que as três pessoas referidas, trabalham no raio X em uma jornada de quatro horas e o Sr. JOSINALDO em uma jornada de oito horas dia, revezando de forma que o sr. Josinaldo tenha entre suas duas jornadas um descanso mínimo de quatro horas; que o hospital funciona durante as 24 horas."

Ora, se o hospital dispõe de quatro técnicos em raio X, com três trabalhando quatro horas diárias e um oito horas, dá um total de 20 horas diárias. Se considerarmos que o reclamado funciona 24 horas, quem faz os raio X nestas outras quatro horas? Além disso, existem duas máquinas de raio X no hospital. Como faz um único técnico numa emergência, quando tiver de serem utilizadas as duas máquinas ao mesmo tempo? Esses

fatos fazem cair por terra o argumento recursal de que o hospital não utiliza mais a prática de colocar os auxiliares de enfermagem para manusear as máquinas de raio X.

Indiscutível, pois, que aplica-se ao demandante a norma que dispõe sobre os técnicos em radiologia, Lei nº 7.394/85, regulamentada pelo Decreto nº 92.790/86, cujo artigo 31 disciplina o seguinte:

"O salário mínimo dos profissionais, que executam as técnicas definidas no art. 1º desta lei, será equivalente a 2 (dois) salários mínimos profissionais da região, incidindo sobre esses vencimentos 40% (quarenta por cento) de risco de vida e insalubridade."

Assim sendo, faz jus o autor ao piso salarial da categoria, qual seja o de dois salários mínimos, o qual servirá de base de cálculo para o adicional de insalubridade (40%).

Por igual fundamentação, o reclamante tem direito à jornada estabelecida no artigo 14 da lei supramencionada. Portanto, lhe são devidas as horas extras e reflexos, na forma deferida pelo Juízo de primeiro grau.

Nada a reformar no *decisum*.

Ante o exposto, nego provimento ao recurso ordinário.

RECURSO ADESIVO DO RECLAMANTE

Busca o recorrente a reforma do julgado, a fim de que sejam acrescidos à condenação os honorários advocatícios, as multas previstas nas convenções coletivas e que, nos cálculos dos adicionais de horas extras, sejam obedecidos os percentuais estabelecidos nas normas coletivas.

No tocante às multas previstas nas convenções coletivas, nada a modificar no julgado. É que o demandante limitou-se a pleiteá-las na petição inicial, mas não apontou quais as cláusulas que teriam sido infringidas.

Incensurável a decisão de primeiro grau quanto aos honorários advocatícios, pois não foram atendidos os pressupostos previstos na Lei de nº 5.584/70 e Enunciado de nº 219 do C. Tribunal Superior do Trabalho.

As normas coletivas de fls. 26/62 prevêem o adicional de horas extras superiores a 50%. Desta feita, merece reforma a decisão de primeiro grau para determinar que o cálculo do adicional das horas extraordinárias seja feito observando-se os percentuais estipulados nas convenções coletivas de trabalho.

Pelo exposto, dou provimento parcial ao recurso adesivo, para determinar que no cálculo do adicional das horas extras sejam considerados os percentuais estabelecidos nas normas coletivas.

ACORDAM os Juízes do Tribunal Regional do Trabalho da 13ª Região, Recurso do Reclamado - por unanimidade, não conhecer dos documentos de fls. 140/146; Mérito: por unanimidade, negar provimento ao recuso, com ressalva de voto da Juíza Ana Clara de Jesus Maroja Nóbrega; Recurso Adesivo do Reclamante - por unanimidade, dar provimento parcial ao recurso para determinar que no cálculo do adicional das horas extras sejam considerados os percentuais estabelecidos nas normas coletivas.

João Pessoa/PB, 31 de janeiro de 2002.

ANA MARIA FERREIRA MADRUGA

Juíza Vice-Presidente no exercício da Presidência

PAULO AMÉRICO MAIA DE VASCONCELOS FILHO
Juiz Relator

ACÓRDÃO Nº 64971 - PUBLICADO EM 12.10.2001

AGRAVO DE PETIÇÃO Nº 0162/2001

AGRAVANTES: ALEXANDRE JOSÉ CERQUEIRA MENDONÇA E BANCO BANDEIRANTES S/A

AGRAVADOS: OS MESMOS

E M E N T A : IMPUGNAÇÃO AOS CÁLCULOS. PRECLUSÃO. HIPÓTESE.

O instituto da preclusão somente se aplica à parte que, intimada para se pronunciar sobre os cálculos, nos termos do art. 879, § 2º, CLT, permanece silente. O entendimento do Juízo de primeiro grau em não reapreciar questões que ele próprio já havia decidido é perfeitamente adequado à hipótese. Porém, não se pode afastar a possibilidade da matéria ser apreciada quando novamente argüida perante o Órgão julgador de segundo grau, por força da garantia constitucional de acesso ao duplo grau de jurisdição.

Vistos, relatados e discutidos os presentes autos de Agravo de Petição, provenientes da 3ª Vara do Trabalho de João Pessoa/PB, sendo agravantes ALEXANDRE JOSÉ CERQUEIRA MENDONÇA e BANCO BANDEIRANTES S/A e agravados OS MESMOS.

O exequente alega que a decisão agravada violou frontalmente o art. 884, § 3º, da CLT e seu *caput*, assim como o § 1º do art. 893 do mesmo Diploma Legal, desconsiderando o teor da Súmula nº 214 do TST. Quanto aos cálculos de liquidação, afirma que houve modificação e inovação aos títulos deferidos pela sentença liquidanda (fls.1662/1683).

O executado levanta preliminar de nulidade da sentença agravada por negativa de prestação jurisdicional, violando o art. 883, § 3º, da CLT, e do art. 5º, incisos XXXV e LV, da Lei Maior. Meritoriamente, aponta imprecisões nos cálculos e na forma da correção monetária, que elevam consideravelmente o seu valor final (1684/1702).

Contra-razões do exequente às fls. 1714/1729, argüindo, em preliminar, a rejeição do Agravo por não delimitar, justificadamente, as matérias e os valores impugnados. No mérito, persegue o não provimento do Agravo e, ainda, a condenação do agravante como litigante de má-fé, aplicando-lhe a multa prevista no art. 601 do CPC, no percentual de 20%.

Contra-razões do executado às fls.1730/1735.

O Ministério Público do Trabalho, ante a inexistência de interesse público e por não haver nulidade absoluta a ser declarada, abstém-se de emitir parecer, ressalvando a faculdade de se pronunciar ou pedir vista na sessão de julgamento.

É o relatório.

V O T O

Admissibilidade

Conheço dos Recursos, eis que preenchidos os pressupostos legais de admissibilidade.

Preliminar de não conhecimento do agravo do executado

Em suas contra-razões (fls.1714/1729), o exequente agravado pleiteia o não conhecimento do Recurso do executado, posto não haver o agravante delimitado as matérias e os valores impugnados, conforme preleciona o art. 897, § 1º, da CLT.

Sem razão, entretanto.

Não se verifica a ausência dos pressupostos que o agravado indica. A matéria do agravo foi corretamente delimitada, bem como foram apontados os valores impugnados, e anexado demonstrativo dos cálculos que o agravante entende ser corretos.

Desse modo, rejeita-se a preliminar.

Preliminar de nulidade da sentença por negativa da prestação jurisdicional

Os agravantes suscitam a presente prefacial, sob a argumentação de que a sentença deu interpretação errônea a fato certo e ao direito que o ampara, devidamente provado nos autos, firmada em normas que não se enquadram com a hipótese vertente, o que lhes trouxe prejuízo.

Improcede a arguição, uma vez que não houve negativa de prestação jurisdicional, mas, tão somente, entendimento de que as alegações constantes na impugnação aos cálculos já tinham sido objeto de decisão, encontrando-se a discussão da matéria já superada naquela fase processual.

Desse modo, estando o entendimento atacado devidamente fundamentado, não vejo como submetê-lo à reforma se não cabia ao Juiz de primeiro grau analisar matéria que antes já fora objeto de decisão.

Preliminar que se rejeita.

Mérito

AGRAVO DO EXEQUENTE

O agravante renova sua impugnação apresentada por ocasião dos Embargos, aduzindo, em síntese, que os cálculos de liquidação não observaram o estrito cumprimento do comando sentencial, posto que o salário base não sofreu incidência dos títulos que deveriam repercutir sobre a remuneração do autor. Também contesta a forma de cálculo do reflexo das comissões de seguro e do descanso semanal remunerado. Alega que não houve, como deveria ter ocorrido, o cálculo da repercussão das horas extras sobre os títulos devidos. Registra, também, falha no cálculo da comissão sobre a venda de produtos de *leasing*, bem como no valor da evolução salarial.

O Juízo de 1º grau, após a feitura dos cálculos de liquidação, utilizou-se da faculdade insculpida no parágrafo segundo do artigo 879 da CLT e abriu vista às partes para apresentarem, querendo, impugnação fundamentada, sob pena de preclusão. As partes as apresentaram e sobre as mesmas foi prolatada a sentença de fls.1512/1514. Em seguida, foram intimadas da referida sentença, conforme de depreende das folhas 1515/1516.

Antes de adentrar no exame das questões levantadas pelo exequente, entendo ser necessário tecer algumas considerações respeitantes à decisão agravada.

Apreciando os Embargos e a correspondente impugnação opostos pelo executado e exequente, respectivamente, o Juiz da execução entendeu que as matérias ali ventiladas estavam preclusas, posto que já analisadas quando do julgamento das

impugnações aos cálculos de liquidação, não lhe cabendo apreciar e julgar questões já decididas. Diante de tais argumentos, julgou improcedentes os Embargos e a impugnação apresentados.

O entendimento do Juízo de 1º grau em não reapreciar questões que ele próprio já havia decidido, é perfeitamente adequado à hipótese. Porém, não se pode descartar a possibilidade da matéria ser novamente esgrimida perante o Órgão julgador de segundo grau, sob pena de supressão do direito ao duplo grau de jurisdição. Ademais, entende-se ser perfeitamente cabível renovar os argumentos apresentados em impugnação aos cálculos quando da apresentação dos Embargos, nos termos do art. 884, § 3º, da CLT. O instituto da preclusão aplica-se à parte que, intimada para se pronunciar sobre os cálculos, permanece silente.

Nesse sentido, transcrevo recente decisão prolatada por este Colegiado:

"IMPUGNAÇÃO À CONTA DE LIQUIDAÇÃO. MOMENTO PRÓPRIO. Elaborada a conta e tornada líquida, o Juiz poderá abrir às partes prazo sucessivo de 10 (dez) dias para a impugnação fundamentada com a indicação dos itens e valores objeto da discordância, sob pena de preclusão (CLT, art. 879, § 2º). Se a parte não se pronuncia no prazo legal, não poderá manifestar o seu inconformismo posteriormente. Entretanto, se a parte apresenta a impugnação aos cálculos e seus argumentos não são acolhidos, nada impede que renove seu inconformismo nos embargos à penhora, como lhe faculta o art. 884, §3º, da CLT." (Ac. nº 62.009, Juiz Edvaldo de Andrade, DJE de 04.08.00)

Superada a arguição da preclusão, passo à análise da matéria questionada pelo agravante.

O inconformado contesta a base de cálculo utilizada no período de 27.05.96 a 02.09.97, por não haverem sido incluídas as parcelas de gratificação de função, abono por tempo de serviço e gratificação sobre ATS, bem como os reflexos sobre os títulos de 13º salário, férias, FGTS e anuênios, em inobservância às diretrizes da decisão exequenda.

Por seu turno, a Contadoria, em demonstrativo de fls. 1381, informou que tais parcelas foram compensadas pela inclusão, na base de cálculo, do título de "comissão de cargo", cuja dedução fora determinada pela sentença para que não se incorresse em *bis in idem* (v. fls. 856).

Verifica-se, também, o registro dos reflexos do título na elaboração dos cálculos no mesmo demonstrativo.

Nada, portanto, a reformar, a esse respeito.

Relativamente aos reflexos das comissões de seguro, correta está a média encontrada pelo Setor de Cálculos que, ante a ausência de documentos, buscou aproximar-se da realidade salarial do autor e chegou ao valor de 3,5 (três e meio) salários mínimos, em face do que afirmou na inicial, ou seja, que recebia entre 2 e 5 salários mínimos.

Quanto aos reflexos das comissões e horas extras sobre o repouso semanal remunerado, considerando-se os termos do Enunciado nº 113 do C. TST, não merece reforma a conta judicial, posto que o sábado é considerado dia útil não trabalhado.

Inexistindo condenação em reflexo do repouso semanal remunerado sobre o FGTS + 40%, não há que se falar em modificação dos cálculos.

Já com relação aos reflexos sobre as comissões de produtos de *leasing* nas demais verbas deferidas, levando-se em conta todas as transações comerciais da espécie, realizadas pelo executado no Estado da Paraíba, não é possível atender-se ao pleito, em estrita observância ao comando sentencial de base. A condenação é expressa para que a conta observe, na hipótese, "os negócios realizados com intervenção do reclamante" e, desse modo, realizaram-se os cálculos, levando-se em conta a prova documental constante dos autos. Ademais, não há na sentença exequenda referência ao pagamento do referido título nos moldes preconizados na peça recursal.

A evolução salarial, utilizada para a feitura do cálculos do título de horas extras, observou o comando sentencial e não merece qualquer modificação.

Por fim, a aplicação da pena de litigância de má-fé, cominada com a multa de 20% sobre o valor atualizado do débito em execução, postulada em contra-razões pelo exequente agravado, não tem cabimento na hipótese sob exame.

O agravante, ao garantir a execução, colocando à disposição do exequente a totalidade do valor em espécie, tão logo a sentença transite em julgado, evidencia a inexistência de intuito procrastinatório. Além do mais, o executado apenas manifestou insurgência razoável, exercendo seu direito subjetivo público de postular em Juízo, da forma que lhe é constitucionalmente assegurada

Destarte, não há suporte para aplicar ao recorrente as penas de litigância de má-fé, como postulado pelo agravado.

Nada a modificar em relação à sentença agravada.

Ante o exposto, conheço do Agravo e lhe nego provimento.

AGRAVO DO EXECUTADO

Quanto ao aspecto da preclusão, utilizo-me das mesmas considerações expostas no exame do Agravo do exequente.

Adentrando no mérito do Recurso, que trata basicamente da conta de liquidação, afirma o agravante, logo de início, que foram incluídas parcelas não devidas sobre o reajuste de 10,8% sobre as verbas rescisórias.

Entretanto, por falta de questionamento da matéria, quando da apresentação de sua impugnação aos cálculos, afasta-se a discussão em relação às parcelas relativas à "gratificação", "súmula 148" e "ajuda de transporte", aludidas pelo recorrente.

No que se refere à indenização por tempo de serviço, por ser de natureza rescisória, correta a incidência do reajuste sobre a mesma.

Também se encontra preclusa a discussão sobre os "reflexos do duodécimo da gratificação semestral", "diferença de ordenado", "reflexos das comissões de seguro", "remuneração básica utilizada nos cálculos das horas extras - compensação de valores já quitados" e "correção monetária", pois não foram objeto da impugnação aos cálculos, apresentada na época própria.

Relativamente ao valor da remuneração que serviu de base para o cálculo dos salários devidos no período de estabilidade provisória, não assiste razão ao agravante. A sentença exequenda deferiu a verba em caráter indenizatório, devendo a remuneração ser calculada pela média dos valores percebidos nos últimos doze meses, em perfeita observância às diretrizes ali traçadas. Registre-se, também, que o conceito de "remuneração" é amplo e engloba parcelas tais como horas extras, comissões,

gratificações, além do percentual de 10,8% concedido judicialmente, não havendo, nesse ponto, o que modificar nos cálculos ora examinados.

Ante o exposto, nego provimento ao Agravo.

ACORDAM os Juízes do Tribunal Regional do Trabalho da Décima Terceira Região, por unanimidade, rejeitar a preliminar de não conhecimento do Agravo do executado; por unanimidade, rejeitar a preliminar de nulidade da sentença por negativa de prestação jurisdicional; Mérito: Agravo do Exeqüente - por unanimidade, negar provimento; Agravo do Executado - por unanimidade, negar provimento.

João Pessoa, 29 de agosto de 2001.

FRANCISCO DE ASSIS CARVALHO E SILVA

Juiz Presidente

RUY ELOY

Juiz Relator

ACÓRDÃO Nº 67426

RECURSO ORDINÁRIO Nº 0111/2002

RECORRENTE: FININVEST S/A ADMINISTRADORA DE CARTÕES DE CRÉDITO

RECORRIDO: MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO

E M E N T A: **MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. AÇÃO CIVIL PÚBLICA. LIMITES DE ATUAÇÃO. A autorização legal para a atuação do Ministério Público do Trabalho está atrelada à violação de direitos sociais constitucionalmente assegurados, tal como estatuído no artigo 83, III, da Lei Complementar nº 75/93. Logo, a proteção a direitos coletivos por parte do MPT, via ação civil pública, só será tolerada para se fazer valer o direito assegurado pela Constituição, assim considerado em sua estrutura e extensão plenas. Ou seja, apenas as violações aos limites estabelecidos na *Lex Mater* podem ser tratados via ação civil pública. Tão-somente a violação que implique a superação das marcas constitucionais é que autoriza o manejo da ação em comento. O intento de se ver preservada a legislação infraconstitucional, ainda que haja dismantelo a direitos coletivos, está alijado da utilização da ação civil pública.**

Vistos *etc.*

Trata-se de recurso ordinário oriundo da 3ª Vara do Trabalho de João Pessoa, em que é recorrente FININVEST S/A ADMINISTRADORA DE CARTÕES DE CRÉDITO e recorrido MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO.

A Vara do Trabalho, ao resolver as questões que lhe foram propostas, condenou a requerida, ora recorrente, na obrigação de não fazer, obstaculizando as seguintes práticas: exigência de jornada de trabalho superior à prevista no art. 224, *caput*, excepcionando-se os casos contemplados no art. 225, ambos da CLT, a todos os seus empregados; manutenção de empregados laborando durante o intervalo destinado ao repouso e à

alimentação. Condenou-a, ainda, em abster-se de praticar quaisquer atos tendentes a inibir os seus empregados a anotarem a efetiva jornada de trabalho e os eventuais intervalos existentes. Pelo descumprimento das duas primeiras obrigações impostas, arbitrou multa no valor de R\$ 5.000,00 (cinco mil reais) por cada empregado encontrado em situação irregular, e de R\$ 10.000,00 (dez mil reais) pela prática de ato tendente a inibir a efetiva anotação de jornada e/ou intervalos. Custas pela promovida no valor de R\$ 400,00, calculadas sobre R\$ 20.000,00, montante arbitrado à causa para este fim (fls. 96/102).

Embargos de declaração opostos pela requerida, fls. 103/105, julgando improcedente a pretensão, fls. 108/110.

Inconformada, recorre ordinariamente a promovida, alegando, inicialmente, que o Ministério Público do Trabalho, não é parte legítima para figurar no pólo ativo da demanda, eis que o litígio não versa sobre interesses difusos ou coletivos. Em sede meritória, aduz que não possui natureza de instituição financeira, não se sujeitando à Lei nº 4.594/64, não estando seus empregados submetidos a jornada de trabalho de seis horas diárias. Afirma que, na presente situação, não é aplicável o Enunciado nº 55 do Colendo Tribunal Superior do Trabalho e art. 224 da Consolidação das Leis do Trabalho. Cita jurisprudência em abono às suas assertivas. Pugna pelo provimento do recurso e reforma da decisão (fls. 113/118).

Depósito recursal realizado e custas pagas (fls. 119/120).

Contra-razões oferecidas pelo Ministério Público do Trabalho, fls. 125/129.

Em parecer de fls. 150, a Procuradoria Regional do Trabalho opina pelo "conhecimento e não provimento do apelo".

E o relatório.

V O T O

ADMISSIBILIDADE

Conheço do recurso, eis que interposto a tempo e a modo.

PRELIMINAR DE ILEGITIMIDADE DO MINISTÉRIO PÚBLICO PARA FIGURAR NO PÓLO ATIVO DA DEMANDA, ARGÜIDA PELA RECORRENTE

Argüi a promovida a presente prefacial, sob o fundamento de que o *parquet* trabalhista não é parte legítima para figurar no pólo ativo da ação.

Na verdade, a ação coletiva foi proposta com o fito de obstaculizar a empresa de exigir, habitualmente, a realização de jornada de trabalho extra de seus empregados, bem como para assegurar o cumprimento dos intervalos intrajornada dos obreiros.

Sustenta o *parquet* que os interesses difusos e coletivos estão expressos na busca da adequação do posicionamento da empresa às normas legais concernentes ao direito do trabalho. Destarte, verifica-se que o Ministério Público do Trabalho age em defesa de interesses individuais homogêneos.

A propósito da matéria propriamente posta a descortino, devemos partir da noção de direito individual indisponível à luz da Carta Maior, que em seu Título II trouxe direitos e garantias fundamentais, divididos em cinco capítulos, e neles os direitos individuais e coletivos, insertos no art. 5º.

Um estudo sobre o tema aponta que:

"... enquanto os direitos de primeira geração (direitos civis e políticos) - que compreendem as liberdades clássicas, negativas ou formais - realçam o

princípio da liberdade e os direitos de segunda geração (direitos econômicos, sociais e culturais) - que se identificam com as liberdades positivas, reais e concretas - acentuam o princípio da igualdade, os direitos de terceira geração, que materializam poderes de titularidade coletiva atribuídos genericamente a todas as formações sociais, consagram o princípio da solidariedade e constituem um momento importante no processo de desenvolvimento, expansão e reconhecimento dos direitos humanos, caracterizados enquanto valores fundamentais indisponíveis, pela nota de uma essencial inexauribilidade". (in MORAES, Alexandre de. Direito Constitucional, 6ª ed. São Paulo: Atlas, 1999, pág. 56 - grifo nosso)

Tenho por útil a leitura do artigo publicado na Revista da OAB, ano XXVII, nº 64, janeiro/junho de 1997, pelo Dr. Paulo Roberto de Gouvêa Medina, professor da Faculdade de Direito da UFJF e Conselheiro Federal da OAB, para quem as ações civis coletivas de que se ocupa o art. 91 da Lei nº 8.078/90 "... corresponde à versão brasileira da *class action* americana..." e com ela "... se abriu (...) uma porta aparentemente muito larga pela qual aquele órgão vai atuar em defesa de direitos privados que, em princípio, nada têm de indisponíveis".

Em seus argumentos, cita Arnaldo Wald quando em crítica a Lei Complementar nº 75/93, transcrevendo que:

"... a lei complementar só pode atribuir ao Ministério Público a defesa de interesses difusos e coletivos, não abrangendo a sua competência a defesa de direitos individuais homogêneos disponíveis".

Valeu-se, ainda, das razões postas por Hely Lopes Meirelles em sua obra "Mandado de Segurança, Ação Popular, Ação Civil Pública, Mandado de Injunção, Habeas-Data, 18ª ed, São Paulo, Malheiros Editores, 1997, pág. 146, quando assevera que:

"O uso generalizado e indiscriminado das ações civis públicas como outrora do habeas-corporis, dos interditos possessórios e do próprio mandado de segurança, pode constituir séria ameaça à ordem jurídica e ensejar um clima de litigiosidade, insegurança e contestação generalizada, que é nocivo ao desenvolvimento do país".

A tese defendida naqueles escritos, e que se põe em questão, não é a legitimidade para defender os direitos individuais homogêneos, e sim dizê-la inexistente quando fora da previsão das relações de consumo, meio ambiente, valor artístico, estético, histórico, turístico e paisagístico, salvo em situações excepcionais em que se vislumbre o interesse da coletividade como um todo, insculpido no art. 1º da Lei nº 7.347/85, com as alterações que seguiram a sua edição.

Essas alusões traduzem vertente também vitoriosa no Supremo Tribunal Federal, ao julgar o recurso extraordinário nº 185.360-3, unanimemente, do qual foi relator o Exmº Ministro Carlos Velloso:

"I - Ação Civil Pública que tem por objeto fixação e pagamento de mensalidades escolares: os interesses ou direitos daí decorrentes podem ser classificados como coletivos: legitimidade do Ministério Público para propor a ação civil pública, mesmo porque, considerados esses direitos como individuais homogêneos, têm vinculação como consumo, ou podem os titulares

do direito ser considerados como consumidores: Lei nº 8.078/90, art. 2º e seu parágrafo único. (2ª T, DJ 20.02.98).

E também nos autos da Medida Cautelar nº 1853/SP (99/0067798-6), desta feita do Superior Tribunal de Justiça, da qual é Relator o Exmº Sr. Ministro José Delgado, decidindo sobre matéria diversa, que por analogia é utilizada no presente caso:

"3. A ação Civil Pública não se presta como meio adequado a obstar a cobrança de Taxas instituídas por Lei Municipal, face ao fato de que a relação jurídica estabelecida desenvolve-se entre a Fazenda Municipal e o contribuinte, não revestindo este último o conceito de consumidor constante do art. 21, da Lei nº 7.347/85, a autorizar o uso da referida ação. Os interesses e direitos individuais homogêneos, de que trata o art. 21, da Lei nº 7347/85, somente poderão ser tutelados, pela via da ação coletiva, quando seus titulares sofrerem danos na condição de consumidores. 4. Legitimidade ativa do Ministério Público reconhecida. Precedentes desta Casa Julgadora...". (1ª T. DJ. 27.03.2000).

De mais a mais, há, ainda, outro argumento a ser lançado.

Não se desconhece o comando emergente da Lei Complementar nº 75/93, especificamente o contido em seu artigo 83, inciso III, *in verbis*:

"Art. 83. Compete ao Ministério Público do Trabalho o exercício das seguintes atribuições junto aos órgãos da Justiça do Trabalho:

(...)

III - promover a ação civil pública no âmbito da Justiça do Trabalho, para defesa de interesses coletivos, quando desrespeitados os direitos sociais constitucionalmente garantidos;

(...)".

Conclui-se, sem o empenho de significativos esforços exegéticos, que a autorização legal para a atuação do Ministério Público do Trabalho está atrelada à violação dos direitos sociais constitucionalmente assegurados.

Logo, a proteção dos direitos coletivos por parte do MPT, via ação civil pública, só será tolerada para se fazer valer o direito assegurado pela Constituição, assim considerado em sua estrutura e extensão plenas.

Ou seja, apenas violações aos limites estabelecidos na *Lex Mater* podem ser tratados via ação civil pública. Tão-somente a violação que implique a superação das marcas constitucionais é que autoriza o manejo da ação em comento.

Conclui-se, então, que o intento de se ver preservada a legislação infraconstitucional, está alijado da utilização da ação civil pública, ainda que haja desmantelo a direitos coletivos.

Esta só seria utilizável, por exemplo, se os regramentos consolidados fossem violados de forma tal que houvesse, concomitantemente, violação aos limites máximos da Carta Política.

No caso dos autos o pedido exordial (fls. 02/07) foi assim formulado, *verbis*:

...

"a1) se impor à empresa a obrigação de não fazer, consistente em se abster de: 1- exigir jornada de trabalho superior àquela prevista no artigo 224, caput da CLT, excepcionados os casos contemplados no artigo 225 da CLT, bem assim de 2- manter empregados laborando durante o intervalo destinado a repouso e alimentação" (grifos originais).

Ora, o pleiteado não é guarda de direito constitucional, mas a sujeição da empresa às normas consolidadas pertinentes à jornada de trabalho dos bancários.

A jornada de seis horas destinada aos bancários pela CLT não tem morada constitucional. A Lei Maior não protege a situação peculiar desses profissionais, limitando-se apenas a estipular a proibição do trabalho além das oito horas diárias e das quarenta e quatro semanais (art. 7º, XIII).

A questão dos intervalos intra e interjornada também não recebe regulação constitucional.

Isto posto, acolho a prefacial para declarar a ilegitimidade do Ministério Público do Trabalho para propor a presente Ação Civil Pública, extinguindo-se o processo sem julgamento do mérito, a teor do disposto no art. 267, VI, do CPC.

ACORDAM os Juízes do Tribunal Regional do Trabalho da 13ª Região, por maioria, acolher a preliminar de ilegitimidade ativa *ad causam* do Ministério Público do Trabalho e extinguir o processo sem julgamento do mérito, nos termos do Art. 267, VI, do CPC, contra os votos dos Juízes Ubiratan Delgado e Edvaldo de Andrade, que a rejeitavam.

João Pessoa, 12 de março de 2002
FRANCISCO DE ASSIS CARVALHO E SILVA
Juiz Presidente

ANA CLARA DE JESUS MAROJA NÓBREGA
Juíza Relatora

ACÓRDÃO Nº

EMBARGOS DE DECLARAÇÃO Nº 0637/2001 (ED-627/2001) (AR-100/98)

EMBARGANTE: UFPB - UNIVERSIDADE FEDERAL DA PARAÍBA

EMBARGADA: NEUSA HOLANDA DE LUCENA

E M E N T A: EMBARGOS DECLARATÓRIOS. REJEIÇÃO. Ausentes os requisitos que lhes dão ensejo - obscuridade, contradição ou omissão -, os embargos de declaração não merecem ser acolhidos, em respeito à norma contida no artigo 897-A da Legislação Consolidada.

Vistos, etc.

Cuida-se de embargos declaratórios opostos pela UNIVERSIDADE FEDERAL DA PARAÍBA contra decisão proferida por esta Corte nos autos da Ação Rescisória nº 100/98, em que litiga contra NEUSA HOLANDA DE LUCENA.

Aduz a embargante, em síntese, que o *decisum* ressent-se do vício de omissão, por ter deixado de se pronunciar sobre preceito constitucional, qual seja, a violação ao art. 5º, XXXVI, da Norma Ápice. Salienta que, mesmo com a invocação ao mencionado dispositivo constitucional, este Regional julgou improcedente a Ação Rescisória nº 100/98, sob o fundamento de que ação rescisória fundada em dispositivo de lei cuja interpretação era controvertida não dá ensejo à rescisão de sentença, fulcrando sua decisão na aplicação do Enunciado nº 83 do Colendo Tribunal Superior do Trabalho e na Súmula nº 343 do Supremo Tribunal Federal. Adverte que o sentenciado Regional incorreu em *error in procedendo*, ao invocar a Súmula 343 do Supremo Tribunal Federal, uma vez que aplicou no julgamento da rescisória premissa não verdadeira, ou seja, deixou de conhecê-la sob o fundamento de que a decisão rescindenda violou expresso dispositivo constitucional. Destaca, ainda, que a arguição de violação da já citada norma foi expressa, de forma a impor enfrentamento deste Regional, para fins de prequestionamento. Por fim, pede o acolhimento dos presentes embargos, a fim de que, uma vez suprida a omissão apontada, seja emprestado efeito modificativo ao *decisum*, para julgar-se procedente a ação rescisória.

Devidamente notificada, a parte adversa não ofereceu resposta aos embargos (fl. 153).

Tendo em vista a interposição tempestiva de duas petições de embargos declaratórios, protocolados sob os nº 627/2001 e 637/2001, às fls. 142/144 e 145/148, respectivamente, a embargante foi instada a apontar qual dos recursos esperava ver examinado (fl. 155), fazendo opção pela segunda peça (fl. 156).

É o relatório.

V O T O

PREAMBULARMENTE

Considero prejudicada a análise do ED nº 0627/2001, tendo em vista a manifestação expressa da embargante exposta na petição de fl. 155.

DOS EMBARGOS DECLARATÓRIOS Nº 0637/2001

Atendidos os pressupostos legais, conheço dos embargos de declaração.

A autora, por via de embargos declaratórios, tenta obter a reforma do acórdão proferido por este Regional às fls. 134/140, sustentando haver omissão quanto à aplicabilidade do artigo 5º, inciso XXXVI, da Constituição Federal. Requer, assim, o pronunciamento explícito acerca do indigitado dispositivo e o conseqüente efeito modificativo, para julgar-se procedente a ação rescisória.

Os embargos não merecem acolhimento.

A pretensão da embargante encontra obstáculo nos estreitos limites da via processual escolhida para fluir a irresignação contra decisão deste Egrégio Tribunal.

A teor do que dispõe o art. 897-A da Consolidação das Leis do Trabalho, os embargos de declaração têm por finalidade sanar omissão e contradição porventura existentes no julgado e manifesto equívoco no exame dos pressupostos extrínsecos do recurso.

Tais hipóteses, entretanto, não se verificam no presente caso, uma vez que as questões trazidas nas razões recursais foram dirimidas por esta Corte.

A mais simples leitura do acórdão impugnado é suficiente para constatar-se que houve expreso pronunciamento acerca da matéria que a embargante entende omissa.

Com efeito, este Regional posicionou-se no sentido de que inexistiu violação a qualquer dispositivo de lei, o que redundou na improcedência da rescisória, concluindo que não há, nesse procedimento, qualquer afronta ao art. 5º, inciso XXXVI, da Constituição Federal. Assim se reportou o acórdão:

"(...)

Pretende a autora rescindir o acórdão regional que concedeu à ré o reajuste de 16,19%, correspondente às URPs de abril e maio/88, aduzindo que foram violados preceitos consubstanciados na Constituição Federal e em Lei Federal. Em seu favor, cita diversos arestos, nos quais o Supremo Tribunal Federal, em sede de Recurso Extraordinário, afasta a declaração de inconstitucionalidade do Decreto-lei nº 2.425/88 (art. 1º) e conclui pela inexistência de direito à integralidade do reajuste sob enfoque.

Sem razão a autora.

Em nenhum momento da ação conseguiu a autora demonstrar a procedência de sua argumentação.

Com efeito, cumpre observar que, à época em que o acórdão rescindendo foi proferido, o Enunciado nº 323 estava em pleno vigor, cristalizando o entendimento dominante no Colendo Tribunal Superior do Trabalho sobre a questão versada no presente feito, qual seja, a suspensão do pagamento das URPs de abril e maio de 1988.

Ora, a edição do referido enunciado é prova por excelência da divergência de entendimentos sobre o referido tema àquela época. Por conseguinte, a pretendida desconstituição do julgado encontra óbice no Enunciado nº 83 do Colendo Tribunal Superior do Trabalho, bem como na Súmula nº 343 do Supremo Tribunal Federal.

Aliás, não prejudica esse entendimento o fato de que, em novembro de 1994, o Tribunal Superior do Trabalho tenha cancelado o citado Enunciado

323. *Trata-se da hipótese prevista na Súmula nº 134 do Colendo Superior Tribunal de Justiça, in verbis:*

'Não cabe ação rescisória por violação de literal disposição de lei, se, ao tempo em que foi proferida a sentença rescindenda, a interpretação era controvertida nos Tribunais, embora posteriormente se tenha fixado favoravelmente à pretensão do autor.'

Frise-se que a ação rescisória, por revestir-se de caráter executivo em relação à intangibilidade da res judicata, não se direciona à simples reforma do decisorio hostilizado, tarefa esta pertinente à apelação, pois, como bem preceitua Sérgio Shione Fadel, 'não se discute a justiça ou a injustiça da sentença, nem se tergiversa sobre a melhor ou mais adequada pretensão. Há que se configurar violação expressa da norma legal, e mesmo assim não em função do interesse particular ou privado da parte, mas em atenção à defesa de uma norma de interesse público'.

No mais, ainda que o Excelso Supremo Tribunal Federal tenha proclamado, incidentalmente, a constitucionalidade do Decreto-lei 2.425/88, quando da apreciação de Recursos Extraordinários, a decisão ali proferida, porquanto restrita às partes, não importa no reconhecimento de que o acórdão rescindendo tenha incorrido em violação legal ao decidir pela subsistência das diferenças relativas às URPs suprimidas no caso sob enfoque. (...)"

Como se vê, as questões trazidas a exame foram exaustivamente apreciadas, de forma clara e objetiva. O que revela a embargante é, tão-somente, que este Regional se detenha em exame crítico de sua própria decisão. Tal procedimento não comporta embargos declaratórios, porquanto implica compelir o julgador a reexaminar, sob ótica diversa, matéria já exaurida no âmbito da sua competência funcional.

Vale ressaltar que, a pretexto de prequestionamento, ao julgador não é exigível exaurir a pauta lançada pelas partes, manifestando-se acerca de todos os dispositivos legais invocados. Por imperativo constitucional (art. 93, IX), exige-se-lhe, isto sim, que exponha os motivos formadores de sua convicção ao julgar, sem, no entanto, necessariamente jungir-se à apreciação literal dos fundamentos jurídicos que os litigantes, em seus arrazoados, entendem pertinentes.

A questão, aliás, circunscreve-se ao entendimento adotado por este Tribunal na sua função de livre apreciador da matéria posta em litígio. Os fundamentos que embasaram a conclusão desta Corte são passíveis de correção somente através de remédios jurídicos próprios, não se adequando ao caso a utilização de embargos declaratórios.

Assim, ausentes os requisitos que lhes dão ensejo - obscuridade, contradição ou omissão -, os embargos de declaração não merecem ser acolhidos, em respeito à norma insculpida no artigo 897-A da Legislação Consolidada.

Isto posto, rejeito os embargos de declaração.

ACORDAM os Juízes do Tribunal Regional do Trabalho da 13ª Região, por unanimidade, considerar prejudicada a análise dos Embargos de Declaração nº 0627/2001; por unanimidade, rejeitar os presentes Embargos de Declaração.

João Pessoa, 19 de março de 2002.

ANA MARIA FERREIRA MADRUGA
Juíza Vice-Presidente no Exercício da Presidência
FRANCISCO DE ASSIS CARVALHO E SILVA
Juiz Relator

PRELIMINAR DE NÃO-CONHECIMENTO DOS EMBARGOS DE FLS. 145/148, POR PRECLUSÃO CONSUMATIVA (SUSCITADA DE OFÍCIO)

Perlustrando-se os autos, vislumbra-se que a UFPB, utilizando-se do prazo concedido para interposição de embargos de declaração, apresentou-os sob a forma de duas petições distintas, protocoladas sob os nº 627/2001 e 637/2001, às fls. 142/144 e 145/148, respectivamente.

Em primeiro plano, cumpre analisar se tem a embargante o direito de se utilizar do mesmo remédio processual, mais de uma vez, contra a mesma decisão, atacando, na segunda, ponto que "esqueceu" de questionar.

O ponto cernal da questão ora examinada diz respeito à ocorrência ou não da preclusão consumativa.

Caracteriza-se a preclusão consumativa pela circunstância de a faculdade processual já ter sido validamente exercida, impedindo o litigante de renovar o ato processual.

É assente na jurisprudência que cabe, em tese, a reiteração dos embargos, ou seja, embargos de declaração contra decisão proferida em embargos de declaração, desde que permaneça na nova decisão os vícios mencionados nos primeiros ou, ainda, se a nova decisão contiver outros vícios diversos dos apontados na primitiva decisão.

Todavia, esse não é o caso dos autos, pois o embargante interpôs duas petições de embargos, fazendo constar na segunda parágrafos que inexistiam na primeira peça, apenas a reforçar sua argumentação.

Ora, ao se utilizar, com a primeira petição, do remédio processual que a lei lhe faculta, exauriu-se aí o seu direito de se insurgir contra o julgado. Nesta, deveria a agravante manifestar todo o seu inconformismo, alegando suas razões e quais os pontos do acórdão que pretende ver esclarecidos. Não o fazendo, impossível fazê-lo fracionadamente, com a interposição sucessiva de declaratórios após declaratórios, sob pena de ofensa a um dos princípios informadores do direito processual: o da preclusão, também denominado de princípio da eventualidade.

A questão é brilhantemente enfrentada pelo processualista Nelson Nery Júnior, ao explicar o princípio da consumação nos recursos, senão vejamos:

"O nosso código estabelece como e quando pode ser interposto um recurso. Passada a oportunidade, haverá preclusão quanto à impugnabilidade do ato judicial. No sistema do código revogado, a parte poderia variar de recurso, desde que o fizesse dentro ainda do prazo de interposição (art. 809, CPC/39). Esse princípio da variabilidade não foi repetido no código atual. Impõe-se a pergunta: seria compatível com a nova sistemática processual, a exemplo do que ocorre com o princípio da fungibilidade?"

Entendemos que não. Como a variabilidade se configura em exceção ao instituto da preclusão consumativa, deveria constar de texto expreso de lei

para que se a permitisse. Isso não acontece na atual sistemática, pois o código não concedeu permissão para evitar-se a preclusão recursal consumativa.

Esta nos parece ser a regra geral em matéria de recursos; uma vez já exercido o direito de recorrer, consumou-se a oportunidade de fazê-lo, de sorte a impedir que o Recorrente torne a impugnar o pronunciamento judicial já impugnado." (in Princípios fundamentais: teoria geral dos recursos. 3ª ed. rev. e ampl. São Paulo: Revista dos Tribunais, 1996, p. 158/159)(grifos acrescidos)

A jurisprudência é uníssona a esse respeito, conforme verifica-se nos julgados abaixo transcritos, *in verbis*:

"REITERAÇÃO DE EMBARGOS DE DECLARAÇÃO OPOSTOS CONTRA ACÓRDÃO EM RECURSO ORDINÁRIO. MATÉRIA PRECLUSA. REJEIÇÃO. *Se o embargante já havia interposto embargos de declaração e nele não apontou todos os vícios dos quais pretendia ver livre o acórdão, impossível fazê-lo fracionadamente, com a interposição sucessiva de embargos declaratórios, sob pena de ofensa ao princípio da eventualidade. "(TRT 13ª Reg. - ED-0443/2000 - Ac. 061903 - Rel. Juiz Francisco de Assis Carvalho e Silva - DJPB 23/02/2001)*

"RECURSO ORDINÁRIO - DUPLA APRESENTAÇÃO - CONHECIMENTO - *Interpostos dois recursos ordinários, um antes e outro após a decisão de embargos declaratórios, se o segundo não se apresenta como complementar, destinado a atacar os pontos da decisão embargada, não se conhece do segundo, pois, com a interposição do primeiro, opera-se a preclusão consumativa para a parte." (TRT 9ª Reg. - RO 11.934/96 - 1ª T. - Ac. 10.150/97 - Rel. Juiz Tobias de Macedo Filho - DJPR 25.04.1997)*

"EMBARGOS DE DECLARAÇÃO EM EMBARGOS DE DECLARAÇÃO EM RECURSO EXTRAORDINÁRIO. CABIMENTO. OCORRÊNCIA DE PRECLUSÃO.

1. É cabível a oposição de embargos de declaração contra acórdão proferido em embargos de declaração, porém limitados à matéria contida na decisão embargada.

2. Pretensão de remontar ao primitivo acórdão embargado. Impossibilidade em face do princípio da eventualidade. Casuais vícios no primeiro julgamento estão acobertados pela preclusão. Embargos de declaração rejeitados." (STF - EDEDEDRExtr. 218.647-0(225)/São Paulo. Rel. Min. Maurício Corrêa. DJU nº 198-E de 15.10.99, pág. 19).

"Os embargos de declaração não interrompem o prazo para a oposição de embargos declaratórios à decisão já embargada pela parte contrária. Jurisprudência da Corte. É possível oporem-se embargos de declaração contra acórdão prolatado em embargos declaratórios, evidentemente limitados à matéria veiculada no próprio acórdão embargado. Se o seu objetivo claro é o de remontar-se ao primitivo acórdão então embargado, trazendo matéria já preclusa, na tentativa de, com isso, suprir omissão de sua parte, que não o impugnara no momento adequado, impõe-se a sua

inadmissão." (STF, 1ª T., EDEDRE 209.017/RS, Rel. Min. ILMAR G ALVÃO, Ac. un., in D.J. 11.12.98, pág. 08).

Nesse diapasão, não conheço dos embargos de fls. 145/148, face à ocorrência da preclusão consumativa.

ACÓRDÃO Nº 066135

AGRAVO DE PETIÇÃO Nº 498/2001

AGRAVANTE: JOSÉ ANTÔNIO PEREIRA ALVES

AGRAVADA: PRÉ-MOLDADOS BETA LTDA

E M E N T A: AGRADO DE PETIÇÃO. LEGITIMIDADE DO EXEQÜENTE PARA A ARREMATACÃO. Aplica-se na Justiça do Trabalho o artigo 690, §2º, do CPC, em virtude da omissão da CLT e da Lei nº 6.830/80 sobre a matéria, como também em decorrência da compatibilidade desta norma com os princípios próprios do processo laboral. Assim, nada impede que o reclamante/exeqüente figure como licitante na hasta pública e arremate o bem penhorado pelo maior lance.

Vistos etc.

Trata-se de agravo de petição interposto por JOSÉ ANTÔNIO PEREIRA ALVES, em face de PRÉ-MOLDADOS BETA LTDA, contra a decisão de primeira instância que indeferiu o lance ofertado por ele, exeqüente, ao fundamento de que o artigo 888 da CLT apenas estabelece a possibilidade de o credor adjudicar os bens penhorados.

Aduz que o artigo 690 do CPC, aplicável ao processo do trabalho, "diz claramente que o credor poderá participar (da licitação) e arrematar bens". Requer, preliminarmente, a anulação do ato decisório proferido às fls. 105 e, no mérito, a sua reforma, para que este tribunal declare perfeita a arrematação intentada, por meio do lance oferecido às fls. 98.

Contram minuta às fls. 118/120.

O Ministério Público do Trabalho não emitiu parecer de mérito, por não vislumbrar hipótese de intervenção obrigatória, tampouco nulidade absoluta a ser declarada (fls. 125).

É o relatório.

V O T O

1. ADMISSIBILIDADE

Conheço do agravo de petição, porque preenchidos os pressupostos legais de sua admissibilidade.

2. PRELIMINAR

Da nulidade do ato decisório, argüida pelo agravante

Argüi o agravante a preliminar em tela ao argumento de que a decisão combatida afastou-se das regras contidas no Código de Processo Civil (artigo 690, § 2º).

Leciona Humberto Theodoro Júnior que, "pertencendo os atos processuais ao gênero atos jurídicos, aplicam-se-lhes as exigências comuns de validade de todo e qualquer destes atos, isto é, o agente deve ser capaz, o objeto lícito e a forma prescrita ou não defesa em lei".

Na hipótese vertente, não se vislumbra o desrespeito a nenhum dos requisitos de validade acima elencados. De fato, o Juiz da execução que proferiu o ato decisório era competente para fazê-lo, o objeto não pode ser tido por ilícito, até porque trilhou uma interpretação possível dentro do sistema jurídico vigente, e, quanto à forma adotada, não esbarrou em limitação legal, afirmação esta que deve ainda ser roborada pela lembrança do princípio da simplificação dos procedimentos, um dos vetores do processo trabalhista.

Na verdade, o fundamento declinado pelo agravante como causa da suposta nulidade diz respeito ao mérito da questão, motivo por que ali será examinado.

Rejeito, como preliminar.

3. MÉRITO

Insurge-se o agravante contra a decisão de primeira instância, que indeferiu o lance por ele ofertado, ante a sua condição de exequente no processo. Sustenta que o Código de Processo Civil, em seu artigo 690, "diz claramente que o credor poderá participar (da licitação) e arrematar bens".

Com razão.

É cediço que a aplicação das normas do Código de Processo Civil à execução trabalhista condiciona-se à ausência de disposições sobre dada matéria, tanto na CLT quanto na Lei nº 6.830/80, bem como à compatibilidade das regras processuais comuns com os princípios do direito processual do trabalho.

No que tangencia à omissão, esta, de fato, existe, tanto na Consolidação das Leis do Trabalho como na lei das execuções fiscais. Com efeito nenhum desses diplomas versa sobre a possibilidade ou impossibilidade de o exequente figurar como licitante no procedimento de arrematação, não se podendo afirmar que as normas contidas no artigo 888 e parágrafos da CLT regulam suficientemente a matéria.

De outro lado, não se há de falar em incompatibilidade do artigo 690, § 2º, do CPC com as normas processuais trabalhistas. Aliás, ao que sei, este argumento sequer é utilizado quando se intenta negar a aplicação desse dispositivo processual cível na Justiça do Trabalho.

É de se reconhecer, portanto, a legitimidade do exequente para arrematar, no processo trabalhista. Entendimento que se mostra em consonância com a voz de autorizada doutrina, *in verbis*:

"O credor também pode arrematar os bens; ao contrário dos demais licitantes, não está obrigado a exibir o preço (CPC, art. 690, § 2º); mas se o valor dos bens penhorados exceder ao do seu crédito, deverá depositar, no prazo de três dias, a diferença, sob pena de desfazer-se a arrematação, hipótese em que os bens serão remetidos à praça ou leilão às expensas do credor (Manuel Antonio Teixeira Filho, Execução no Processo do Trabalho, 7ª edição, p. 514)."

"Poderá acontecer que o arrematante seja o mesmo credor que deu lance superior ao seu crédito. Muito embora não seja obrigado a exibir o preço, deverá depositar a diferença em três dias (Francisco Antônio de Oliveira, A execução na Justiça do Trabalho, 4ª edição, p. 267)."

Ademais, é válido salientar que esta Egrégia Corte, por unanimidade, já acolheu a tese acima esposada, em acórdão da minha relatoria, proferido no Agravo de Petição nº 516/2000, cuja ementa foi vazada nestes termos:

"ARREMATACÃO DOS BENS PELO CREDOR. POSSIBILIDADE. A privação do exeqüente, sem que haja norma legal proibitiva, de disputar com eventuais interessados, ou mesmo isoladamente, na ausência daqueles, a aquisição do bem constrictado, na forma prevista legalmente, para qualquer cidadão apto ao exercício desse direito, viola literalmente o princípio constitucional da equidade. Recurso provido para deferir aos exeqüentes a arrematação noticiada às fls. 74. "

Isto posto, dou provimento ao recurso para declarar perfeita a arrematação, determinando a lavratura do auto competente.

ACORDAM os Juízes do Tribunal Regional do Trabalho da 13ª Região: por unanimidade, rejeitar como preliminar a matéria relativa à nulidade do ato decisório, argüida pelo agravante; Mérito: por maioria, dar provimento ao Agravo de Petição para declarar perfeita a arrematação, determinando a lavratura do auto competente, contra o voto da Juíza Ana Clara de Jesus Maroja Nóbrega, que lhe negava provimento.

João Pessoa, 19 de dezembro de 2001.

FRANCISCO DE ASSIS CARVALHO E SILVA

Juiz Presidente

VICENTE VANDERLEI NOGUEIRA DE BRITO

Juiz Relator

ACÓRDÃO Nº 63814

RECURSO ORDINÁRIO Nº 0642/2001

RECORRENTE: CAPITAL DISTRIBUIDORA DE VEÍCULOS LTDA

RECORRIDO: SÉRGIO DE LIMA FARIAS

E M E N T A: PRAZO RECURSAL. EXPEDIENTE FORENSE PARCIAL. DIA ÚTIL. INTEMPESTIVIDADE DO APELO. Nos termos da lei processual civil, em face do que dispõe o art. 240, parágrafo único, deve entender-se por dia útil quando houver expediente forense, ainda que parcial, com encerramento do protocolo à hora normal, ou seja, aquela prevista em lei para a prática de atos processuais. Somente o encerramento antecipado do expediente forense ensejaria a prorrogação do prazo recursal (art. 184, § 1º, II, do CPC).

Vistos, etc.

Recurso ordinário oriundo da 5ª Vara do Trabalho de João Pessoa-PB, em que o MM. Juiz julgou procedente em parte a reclamação trabalhista proposta por SÉRGIO DE LIMA FARIAS em face da CAPITAL DISTRIBUIDORA DE VEÍCULOS LTDA, condenando esta a pagar ao reclamante os títulos de aviso prévio, horas extras acrescidas de 50% e diferenças resultantes das referidas horas e das comissões sobre férias, 13º salários, repouso semanal remunerado e FGTS mais 40% de todo o período laboral (fls. 68/71).

Embargos de declaração acolhidos parcialmente, às fls. 79/80, a fim de suprir omissão da r. sentença, no tocante ao pedido de aplicação de litigância de má-fé, que, ao final, foi indeferido.

Irresignada, a reclamada recorre ordinariamente a este Pretório, pugnando pela total reforma da decisão de primeiro grau, aduzindo que as provas carreadas aos autos pelo reclamante, especialmente sua prova testemunhal, não refletem a veracidade dos fatos (fls. 83/107).

Custas e depósito recursal recolhidos (fls. 108/109).

Contra-razões às fls. 112/117.

O douto representante do Ministério Público do Trabalho, invocando as disposições da Lei Complementar nº 75/93, devolveu os autos sem emitir parecer, ressaltando a faculdade de pronunciar-se na sessão de julgamento, caso entenda necessário (fls. 124).

É o relatório

V O T O

PRELIMINAR DE NÃO-CONHECIMENTO DO RECURSO, POR INTEMPESTIVIDADE, ARGÜIDA *EX-OFFICIO*

A interposição de recurso ordinário, ultrapassado o prazo previsto em lei, implica em não conhecimento.

Verifica-se que foi remetida notificação, via postal, em 16.02.2001 (sexta-feira), para fins de conhecimento da decisão de fls. 79/80, presumindo-se recebido o expediente em 20.02.2001 (terça-feira).

Iniciado o prazo para recurso em 21.02.2001, expirou-se o mesmo em 28.02.2001. A reclamada, contudo, sem qualquer justificativa que autorizasse a dilação do prazo, protocolizou o recurso ordinário apenas em 01.03.2001 (fl. 83), ou seja, fora do octídio legal.

Observe-se, por oportuno, e para que não paire dúvida sobre a contagem do prazo, que no dia 28 de fevereiro do ano em curso, o expediente teve início somente ao meio-dia, face à tradicional folga da quarta-feira de cinzas, completando-se normalmente no horário de praxe.

A CLT é omissa quanto a questões relativas à contagem dos prazos recursais, de modo a autorizar a invocação supletória do Código de Processo Civil, no particular o artigo 184, que dispõe:

"Art. 184. Salvo disposição em contrário, computar-se-ão os prazos, excluindo o dia do começo e incluindo o do vencimento.

§ 1º Considera-se prorrogado o prazo até o primeiro dia útil se o vencimento cair em feriado ou em dia em que:

I - for determinado o fechamento do Fórum;

II - o expediente forense for encerrado antes da hora normal."

É clara a acepção da norma, autorizando a prorrogação dos prazos processuais para o dia útil subsequente quando o expediente encerrar-se antes da hora normal. Não há, certamente, idêntica previsão, quando o expediente iniciar-se após o horário rotineiro. Por óbvio, aliás, considerando-se que neste caso nenhum prejuízo poderá advir às partes, que teriam até a hora do fechamento do fórum para praticar o ato que lhes caberia naquela data.

A jurisprudência não discrepa desse entendimento, consoante os arestos abaixo, um deles, inclusive, oriundo do Augusto Superior Tribunal de Justiça, transcritos à guisa de exemplo:

"Só se prorroga o prazo recursal com fundamento no art. 184, § 1º, II, do CPC quando o expediente forense se encerrar antes do horário no dia do vencimento e não no início de sua contagem ou no meio de sua fluência (STJ-RT 664/178). No mesmo sentido: RT 711/166." (Código de Processo Civil e legislação processual em vigor, 30ª ed, 1999, Theotônio Negrão, p. 251).

"Vencendo o prazo na quarta-feira de cinzas, o recurso deve ser interposto, mesmo não havendo expediente no Fórum na parte da manhã. Iniciando-se o expediente forense após o horário normal, o prazo não será diminuído, eis que o ato poderá ser realizado até as 18:00 h do último dia. (RJTJMS, 48/121)". (Código de Processo Civil anotado, 5ª ed., 1993, p. 760).

Este Tribunal também já se deparou com situação idêntica, em acórdão que tive a honra de relatar, cuja ementa tem o seguinte teor:

"PRAZO. EXPEDIENTE FORENSE INICIADO APÓS O HORÁRIO NORMAL. EFEITOS.

De nenhum efeito sobre a contagem de prazo o fato de o expediente no Fórum ter iniciado após a hora normal, a exemplo do tradicionalmente ocorrido nas 'quartas-feiras de cinzas'.

A prorrogação prevista no art. 184, § 1º, inciso II, do CPC volta-se para a hipótese de encerramento da atividade forense antes do horário de praxe." (Proc. AP Nº 462/2000, Ac. 060927, D.J. 12.11.2000)

O recurso, portanto, foi apresentado fora do prazo.

Isto posto, não conheço do recurso, por intempestivo.

ACORDAM os Juízes do Tribunal Regional do Trabalho da 13ª Região, por unanimidade, não conhecer do recurso, por intempestividade.

João Pessoa, 13 de junho de 2001.

ALUISIO RODRIGUES

Juiz no exercício da Presidência

EDVALDO DE ANDRADE - Juiz Relator



SENTENÇAS

6ª VARA DO TRABALHO DE JOÃO PESSOA/PB
ATA DE INSTRUÇÃO E JULGAMENTO DO PROCESSO 06.1229/01
Juiz CARLOS COELHO DE MIRANDA FREIRE

Aos 10 (dez) dias do mês de dezembro do ano de 2001, às 12h35m, sendo aberta a audiência na 6ª Vara do Trabalho de João Pessoa, situada no Parque Solon de Lucena, 389, Centro, com a presença do Sr. Juiz do Trabalho Titular, Dr. CARLOS COELHO DE MIRANDA FREIRE, havendo o MM. Juiz determinado a antecipação do julgamento do presente feito, embora ausentes as partes: JOSÉ RIVALDO FERNANDES, reclamante, e O REI DOS ESPORTES LTDA, reclamado, foi instalada a audiência e relatado o processo pelo Sr. Juiz do Trabalho Titular, que passou a proferir a seguinte decisão:

Vistos etc.

OSÉ RIVALDO FERNANDES, qualificado na exordial, ajuíza a presente ação em face de O REI DOS ESPORTES, postulando, em relação às comissões, diferenças de: aviso prévio, 13º salário proporcional, férias proporcionais + 1/3, 13º salário de 1995/2001, férias + 1/3 de 1995/2001, saldo de salário, FGTS (de todo o período contratual) e multa de 40% do FGTS; horas extras (com adicional de 80%); adicional de 80%; reflexos das horas extras sobre: aviso prévio, 13º salário, férias + 1/3, saldo de salário e FGTS + 40%; descontos indevidos dos cheques; repouso semanal remunerado e multa do art. 477/CLT. Requer, também, que seja aplicado o art. 467/CLT, caso os títulos incontroversos de natureza salarial não sejam depositados na audiência inaugural e que os valores comprovadamente pagos sejam compensados.

Requer, ainda, que seja o reclamado notificado para, querendo, comparecer a audiência a ser designada e apresentar defesa, sob pena de revelia e confissão quanto à matéria de fato e que a demanda seja julgada procedente com a, conseqüente, condenação do promovido nos títulos acrescidos de juros de mora, correção monetária e custas processuais. Protesta provar o alegado por todos os meios de provas em direito admitidos. Atribui a causa o valor de R\$ 10.000,00.

Juntou procuração e documentos de fls. 07/65.

Regularmente notificado às fls. 66, o reclamado compareceu a audiência inaugural e apresentou defesa escrita, acompanhada de procuração, carta de preposição e documentos, consoante ata de fls. 67, foi, também, apresentado os originais dos documentos juntados aos autos, os quais foram depositados na Secretaria deste Juízo para exame da advogada do reclamante pelo prazo de quinze dias, decorrido tal prazo devolver-se-á os referidos originais ao reclamado.

Recusada a primeira proposta de conciliação.

Manifestação do reclamante sobre os documentos juntados aos autos pelo reclamado às fls. 367/372.

Na audiência em prosseguimento, presentes as partes, o reclamante exibiu a sua CTPS da qual foram transcritos os dados na respectiva ata. Foi colhido o depoimento das partes e ouvido o depoimento das testemunhas apresentadas pelas partes. Cada uma das partes só apresentou uma testemunha. Foi concedido o prazo de 48 horas para que o reclamado apresentasse carta de preposto em nome da pessoa que representa a empresa, com a concordância do reclamante. Encerrada a instrução processual. Designada audiência para razões finais.

Realizada a audiência o reclamado informou que tinha dado entrada neste Juízo na Carta de Preposição determinada na audiência anterior. Encontrada a referida carta e juntada aos autos a advogado do reclamante manifestou-se sobre a mesma (ata de fls. 381). Deferida a juntada da carta de preposição pelo MM. Juiz. Razões finais do reclamante em memorial e acrescenta os protestos pelo deferimento da juntada da carta de preposição. Razões finais do reclamado em memorial. Rejeitada a segunda proposta conciliatória. Designada data para julgamento.

É o relatório.

FUNDAMENTAÇÃO

Ao se examinar os recibos de pagamento, constata-se que, a cada mês, o pagamento da remuneração do reclamante era composto pelo salário fixo mais as comissões. Ou seja, havia uma parte fixa e uma parte variável. Isto está comprovado na documentação acostada à defesa, como exemplo no mês de fevereiro/01, fls. 42 e no mês de junho/00, fls. 49/50. Aliás, a própria reclamada admite esse entendimento. (fls. 69 dos autos). Desse modo, o fato de o autor afirmar que, na verdade, só recebia a quantia equivalente em um daqueles recibos de pagamento não deve ser aceito, eis que o reclamante assinava ambos os recibos, tanto o do salário fixo, quanto o das comissões, como se observa às fls. 227 dos autos.

Observa-se pelas cópias das convenções anexadas aos autos (Convenção 97/98-fls. 34/39; convenção 98/99, fls.23/27; convenção 99/2000, fls.29/33 e convenção 2000/2001, fls.14/21) que as férias, 13º salário e verbas rescisórias devem ser calculadas com base na média das seis maiores comissões dos últimos 12 meses, tendo ainda o comissionista direito ao pagamento do repouso semanal remunerado com base no cálculo de sua comissão mensal, dividida pelos dias úteis trabalhados, multiplicado pelos domingos e feriados.

Procede o pedido de diferença de aviso prévio, em decorrência das comissões por que não há comprovação de pagamento deste título, com base na remuneração integral, e a diferença com relação ao saldo de salário pago nos TRCT's de fls. 78 e 80, vez que foi calculado com base, unicamente, no salário fixo.

É de se afirmar, também, que os 13º salários de 1996 a 2000 foram pagos, também, com contracheque contendo a parte fixa e outro com a parte variável (contendo a média das comissões).

Contudo, ao se examinar os documentos referentes às férias mais 1/3 (recibos de fls. 258/262), constata-se que a empresa utilizou-se, apenas, da média das comissões para o cálculo da remuneração das férias do reclamante. Isso implicou em prejuízo para o trabalhador, tendo ocorrido uma diminuição considerável naquilo que o reclamante tinha direito. Todavia, improcede o pagamento de diferença de férias por não haver pedido na exordial com fundamento na parte fixa da remuneração.

Com referência ao FGTS está comprovado que o recolhimento só ocorria com base unicamente no salário fixo. Tal ocorreu, por exemplo, nos meses de outubro, novembro e dezembro de 2000 (fls. 13 dos autos). É devida, portanto, o reflexo das comissões no FGTS mais 40%.

Entretanto, não é devido o reflexo no repouso semanal remunerado, uma vez que o pagamento do reclamante ocorria mensalmente, já estando ali embutido o "quantum" do repouso.

Com relação às horas extras, o reclamante pleiteou este título alegando se estender o horário semanal além das 44 horas, mais precisamente, por 48 horas semanais (horário de 08:00 h às 18:00 h, com duas horas de intervalo para o almoço). Alegou, ainda, na exordial que nos períodos de matrícula escolar, nos meses de janeiro e março de cada ano ocorria, também, horas extras porque, apesar de obedecer ao mesmo horário de entrada e o de saída, só tinha 30 minutos de intervalo para o almoço. Tal importaria em 13 horas extras por semana e 55,72 horas extras por mês. Enfim, afirmou que, durante os jogos escolares o horário se estendia até às 24:00 horas, com intervalo de 30 minutos, entre 18:00 horas e 24:00 horas. Trabalharia aí 81:00 h, das quais 37:00 h eram extras, laborando em 158,58 h mensais.

Todavia, nos controles de frequência constantes dos autos e juntados com a defesa, verifica-se que não ocorriam horas extras, eis que não há nos controles de frequência a ultrapassagem da jornada de 44:00 horas semanais.

Mas, nos referidos documentos não há variação nenhuma nos horários de chegada e de saída.

Não possui, portanto, os controles de frequência anexados aos autos credibilidade. Torna-se, portanto, necessário, examinar a prova testemunhal (fls. 377/379). A testemunha do reclamante (fls. 377/378) ingressou, conforme confessou, em maio/97, como vendedor, na loja do reclamado, mesmo local onde o reclamante trabalhava. Assim, seu depoimento, portanto, só tem validade a partir daí. Mas, como saiu da reclamada após o reclamante, o seu depoimento tem validade durante todo o restante do período laboral do reclamante. E, face os termos do depoimento deve ser aceito que o reclamante no período dos jogos escolares (que informou, diferentemente da inicial ser só nos meses de maio, junho e julho de cada ano), na época do fardamento escolar (no mês de janeiro de cada ano, não informando haver este trabalho no mês de março, como atesta a inicial), informou, ainda que, no período de eleições (que de acordo com o depoimento do reclamante - fls. 376, ocorria de 04 em 04 anos, nos meses de outubro e novembro), havia trabalho extra. Mas, tal período não consta da inicial. Assim, só deve ser aceito o

depoimento quanto ao período dos jogos e das matrículas, laborando nesse período o reclamante laborava após as 18:30 h, horário oficial em que largava, até 19:30 em média, ajudando os funcionários da serigrafia e, também, separando os padrões de camisas e auxiliando na numeração, o que perfaz 01:30 h a mais de segunda a sexta-feira. Fora os períodos apontados, o reclamante laborava das 08:00 h às 18:00 h, com duas horas de intervalo para o almoço (das 13:00h às 15:00 h) o que dá uma carga horária de 40 horas de Segunda a Sexta feira. Acontece, porém, que a testemunha informou que aos sábados o reclamante laborava das 8:00 h até 16:30 h em média, com duas horas de intervalo, o que perfaz mais 6,50 h de trabalho. Desse modo, a sua carga horária semanal, normalmente, ultrapassava 2,50 h extras semanais e nos períodos de jogos e fardamento, a cada ano, deve ser acrescido mais 10,00 h extras, semanalmente.

Devem as horas extras serem apuradas, referentes ao período de maio/97 até a data de saída do reclamante, calculando-se essas horas de acordo com o percentual previsto nas convenções coletivas anexadas aos autos e durante a vigência dessas convenções. Fora do período das convenções devem as horas extras serem calculadas na base de 50% sobre a hora normal.

Procedem os reflexos das horas extras sobre os títulos de aviso prévio, 13º salário, férias mais 1/3, saldo de salário e FGTS mais 40%.

Não deve ser acatado o depoimento da testemunha do reclamado sobre as horas extras, porque, em primeiro lugar a testemunha trabalhava no escritório da reclamada que estava situado em outro local, diferente da loja, conforme está explicado no depoimento. Além do mais, informou que largava seu trabalho às 18:00 h, antes do horário de saída apontado pelo reclamante na inicial. Também, informou que não chegou a presenciar o encerramento do trabalho na serigrafia que informou que funcionava nos fundos da loja da empresa.

Improcede o pedido de devolução das importâncias descontadas dos cheques, face o depoimento da própria testemunha do reclamante. A testemunha informou que tanto ela testemunha, como o reclamante e os demais vendedores só eram responsáveis pelos cheques de terceiros ou quando o cliente não portava documento que o identificasse. Tais cheques não eram cheques de pagamento normais, mas o vendedor daria o visto neles para não perder a venda. O interesse era do vendedor. Este foi a hipótese que aconteceu com o reclamante, que deu o visto num cheque nas condições citadas (cheque apresentado por pessoa não identificada ou cheque de terceiros). Disse a testemunha, caso o vendedor não desse o visto nesses casos, nada acontecia em represália pela loja. Só perdia a sua comissão na venda, eis que esta não se tinha realizado. Aliás, a proibição de descontos referentes a cheques não pagos previsto nas convenções coletivas anexadas aos autos se refere aos cheques inadimplidos relativos a pagamentos normais na empresa, ou seja, que obedeciam aos requisitos exigidos pela reclamada.

Improcedem os pedidos de adicional de 80% isoladamente requerido, eis que se trata de percentual que deve ser acrescido a horas extras.

Improcede o pedido de multa do art. 477 da CLT, porque os TRCT anexados aos autos foram pagos no período legal e as questões suscitadas nesta reclamação só, agora, estão sendo decididas, estando até o presente momento "sub iudice".

Improcede o pedido de aplicação do art. 467 da CLT eis que na defesa não houve o reconhecimento de nenhum título pela reclamada. Todos os títulos são controversos.

Tudo deve ser apurado em liquidação de sentença, por cálculos do contador, mais juros e atualização monetária.

DECIDE, POIS, A 6ª VARA DO TRABALHO DE JOÃO PESSOA, julgar procedente, em parte, esta reclamação promovida por José Rivaldo Fernandes contra a empresa O Rei dos Esportes Ltda., nos termos da fundamentação supra, que passa a integrar o presente dispositivo como se nele estivesse transcrito, condenar a reclamada a pagar ao reclamante os seguintes títulos: diferença de aviso prévio e de saldo de salário pago nos TRCT's de fls. 78 e 80, em relação as comissões; reflexo das comissões no FGTS mais 40%; horas extras a serem apuradas conforme fundamentação supra, referentes ao período de maio/97 até a data de saída do reclamante, calculando-se essas horas de acordo com o percentual previsto nas convenções coletivas anexadas aos autos e durante a vigência dessas convenções. Fora do período das convenções devem as horas extras serem calculadas na base de 50% sobre a hora normal; e reflexos das horas extras sobre os títulos de aviso prévio, 13º salário, férias mais 1/3, saldo de salário e FGTS mais 40%. Tudo a ser apurado em liquidação de sentença, por cálculos do contador, mais juros e atualização monetária. Há incidência de contribuição previdenciária nas verbas decorrentes das horas extras e na diferença de comissões sobre o saldo de salário, as demais por serem indenizatórios inexistente tal incidência. Custas no importe de R\$40,00, calculadas sobre R\$2.000,00, valor que se arbitrado para fins de condenação. Intimem-se as partes.

VARA DO TRABALHO DE TAPEROÁ – PB
AÇÃO DECLARATÓRIA Nº. 00405.2001.021.13.00-7
Juiz PAULO HENRIQUE TAVARES DA SILVA

Autor: MUNICÍPIO DE TAPEROÁ-PB

Réu: MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO (PRT 13ª R)

TERMO DE AJUSTE DE CONDUTA. VALIDADE. ALEGAÇÃO DE INCOMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO PARA IMPOR SUAS CONDIÇÕES.

I - A competência da Justiça do Trabalho para a execução dos termos de ajuste de conduta celebrados junto ao Ministério Público do Trabalho é inquestionável, sendo expressamente consignada no art. 876, "caput", da CLT.

II – Sendo assim, revela-se impertinente discutir, em sede de prévia ação anulatória, quais seriam os indivíduos realmente afetados pelo ajuste, matéria afeita ao procedimento executivo, quando for o caso.

Vistos os autos,

Ajuizou o MUNICÍPIO DE TAPEROÁ-PB a presente ação em face do MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO – PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 13ª REGIÃO, haja vista a necessidade de declarar-se a nulidade do Termo de Ajuste de Conduta n.º 161/2001, subscrito pelo então interventor municipal, eis que não levou em consideração as disposições constantes na Lei Municipal N.º 08/95, que instituiu o regime jurídico único no âmbito da edilidade, razão pela qual, não teria o *parquet*, e muito menos a Justiça do Trabalho, competência para emprestar eficácia ao ajuste. Requereu a antecipação dos efeitos da tutela jurisdicional. Juntou documentos. Deu à causa o valor de R\$ 100,00.

Despacho às fls. 18, indeferindo a liminar.

Defendendo-se, sustentou o réu a impugnação do valor da causa e, no mérito, rebate as assertivas do autor, requerendo a improcedência da ação.

Acolhida a impugnação ao valor da causa, ficando o mesmo arbitrado em R\$ 5.000,00.

Dispensada a coleta de provas orais.

Encerrada a instrução.

As partes apresentaram razões finais remissivas.

Não houve acordo.

É o relatório.

FUNDAMENTAÇÃO

A tese nuclear da presente ação diz respeito à suposta incompetência desta Justiça Especializada para dar cumprimento ao termo celebrado entre as partes.

Em primeiro lugar, causa espécie a reação do autor, eis que as obrigações assumidas no documento de fls. 09/10 não são somente de cunho convencional, **são imperativos constitucionais**, de observância obrigatória pelos administradores públicos, sob pena de responsabilidade. Creio que a preocupação primordial seria emprestar efetividade aos comandos legais reiterados no documento inquinado de irregular, e não buscar subterfúgios para se escusar daquilo que deve ser feito.

Vale notar que a competência da Justiça do Trabalho no que diz respeito à execução dos termos de ajustamento de conduta está expressamente consignada no art. 876, “caput”, da CLT, dispositivo que se harmoniza com a norma do art. 114 da CF, ao estipular que nos cabe julgar outras controvérsias decorrentes da relação de trabalho, na forma da lei. Ou seja, celebrado o termo de ajuste perante o MPT, indiscutivelmente será

ele executado perante o Judiciário Trabalhista, juízo que poderá deliberar quanto a reunião das condições para ação executiva, presença de pressupostos processuais e, se for o caso, a extensão dos efeitos e efetivação daquilo que foi acordado, individualmente considerados. E isso é perfeitamente natural quando tratamos de pactos dessa natureza, conforme a lição de Hugo Nigro Mazzili:

“O compromisso de ajustamento é garantia mínima, não limite máximo de responsabilidade. Seu objeto o distingue de uma vera e própria transação do direito civil: esta versa sobre interesses disponíveis de partes maiores e capazes. Como os órgãos que podem tomá-lo não têm disponibilidade do direito material controvertido, o compromisso deve versar as condições de cumprimento das obrigações (modo, tempo, lugar etc.). Qualquer co-legitimado poderá discordar do compromisso e propor a ação judicial cabível, senão interesses metaindividuais poderiam ficar sem possibilidade de defesa em juízo”.

E mais adiante arremata:

“Feita a transação, como ficará a situação dos terceiros, verdadeiros titulares dos interesses difusos ou coletivos?”

A ausência de sua manifestação não é óbice à transação. Os terceiros poderiam, em outro processo, repudiar o reflexo da transação, pela chamada exceptio mali gesti processus. O objeto das ações civis públicas ou coletivas são as lesões difusas, coletivas ou individuais homogêneas, vistas de forma global, não individualmente. Essa transação só abrange interesses uniformes: em nada prejudica direitos individuais caso a caso. Os que foram lesados individualmente continuam com acesso à jurisdição” (in A Defesa dos Interesses Difusos em Juízo, 9ª ed., p. 108-109. São Paulo: SARAIVA, 1997)

Mas será mesmo que o Município de Taperoá não possui empregados, como sustenta a inicial?

De um lado, há decisão do Tribunal de Contas do Estado negando validade a um suposto concurso público realizado pela Prefeitura, cujo cumprimento ainda não se operou, conforme documento de fls. 39/40, fato reiterado expressamente no termo, em sua cláusula II. Portanto, se não ocupam cargos, estão, irregularmente, mantendo relação de emprego com a edilidade.

Por outra banda, reiteradas decisões deste juízo, inclusive confirmadas nas instâncias superiores, desconhecem a validade da Lei Municipal n.º 08/95, a começar por sua duvidosa publicação, passando pela impossibilidade jurídica de promover-se uma transposição automática de regime quanto aqueles que foram admitidos na vigência do regime constitucional anterior, à luz das disposições do art. 19, § 1º, do ADCT, tese vitoriosa no STF, a exemplo dos arestos apresentados pelo réu (fls. 26 e 27/30).

Ademais, a subscrição do presente termo pelo interventor municipal junto ao Ministério Público do Trabalho revela-se em manifesto reconhecimento da imprestabilidade daquela norma municipal, submetendo significativa parcela dos trabalhadores da administração aos ditames da CLT.

Assim, soçobrados os argumentos do autor, outro caminho não há senão rejeitar a pretensão.

DECISÃO

Ante o exposto, julgo **IMPROCEDENTE** a presente ação declaratória movida pelo MUNICÍPIO DE TAPEROÁ-PB em face do MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO – PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 13ª REGIÃO

Custas, pelo autor, no importe de R\$ 100,00, apuradas sobre o valor arbitrado à causa.

Intimem-se, respeitando-se, quanto ao MPT, suas prerrogativas funcionais.

ATA DE INSTRUÇÃO E JULGAMENTO DO PROCESSO Nº 361-99

6ª VARA DO TRABALHO DE JOÃO PESSOA – PB

Juíza MARIA DAS DORES ALVES

Aos 31 dias do mês de janeiro de 2001, estando aberta a audiência da 6ª Vara do Trabalho de João Pessoa, situada na Av. Pedro I, 247, centro, nesta Capital, com a presença da Exma. Sra. Juíza do Trabalho Dra. MARIA DAS DORES ALVES foram, por ordem desta, apregoados os litigantes,

Reclamante(s): Josemir Vasconcelos de Castro

Reclamado(s): Cia de Água e Esgotos da Paraíba - CAGEPA

Vistos, etc.

Instalada a audiência e relatado o processo, pela Sra. Juíza do Trabalho foi proferida a seguinte decisão:

I-RELATÓRIO

JOSEMIR VASCONCELOS DE CASTRO, qualificado na inicial, propôs a presente reclamação trabalhista contra a COMPANHIA DE ÁGUA E ESGOTOS DA PARAÍBA - CAGEPA, igualmente qualificada, alegando, em síntese, que trabalhou para a reclamada até 13 de março de 1997, quando aderiu ao Plano de Desligamento Programado-PDP; esclareceu que desde 26.06.1951, antes mesmo da existência da CAGEPA, desenvolvia suas atividades como Químico, no extinto Departamento de Saneamento de Campina Grande, o qual era vincula à Secretaria de Viação e Obras Públicas do Estado da Paraíba; asseverou que o tempo de serviço prestado ao Departamento de Saneamento foi desprezado pela reclamada para o cálculo da verba de incentivo ao PDP, quando à luz do acordo coletivo vigente à época, o referido tempo de serviço deveria ter sido aproveitado; acrescentou ainda que a demandada também não considerou, para o calculo da parcela em questão, o seu real salário; aduziu, finalmente, em aditamento à inicial, que a reclamada se utilizou e continua se utilizando de vários inventos seus, produzidos no curso do contrato de trabalho. Em razão dos fatos e fundamentos que expõe, pleiteia diferença da parcela

rescisória denominada "incentivo" e, com base no artigo 454 da CLT, indenização decorrente da utilização de seus inventos, pela reclamada. Juntou instrumento de mandato e documentos. Atribuiu à causa o valor de R\$ 1.000,00.

Notificado regularmente, o reclamado compareceu à audiência de instrução e julgamento e, malgrado a primeira proposta de conciliação, apresentou resposta, conforme arrazoado de fls. 139. Pugnou, a final, pela improcedência da ação. Juntou instrumento de mandato, carta de preposição e documentos.

Instruído o feito com o depoimento das partes e inquirição de testemunhas e documentos.

Encerrada a instrução.

As partes produziram suas razões finais.

Recusada a segunda proposta de conciliação.

Encerrada a audiência.

II - FUNDAMENTOS DA DECISÃO.

1.0- Da Participação em Inventos (Indenização).

Aduziu o reclamante que no curso do seu contrato de trabalho promoveu várias invenções, tais como Máscara contra Gases em Pó; Dosadores de Sulfato, Cal e Hipoclorito; Central para Transferência de Cloro Clorador de Tecnologia Endógena e outros, tendo a empresa deles se beneficiado, sem lhe conferir qualquer vantagem a título de participação ou indenização.

Registra-se em primeiro lugar que a reclamada não contestou o pedido em epígrafe, o que o torna incontroverso.

Com efeito, na sessão designada para a apresentação da defesa o autor, sem oposição da demandada, promoveu aditamento a inicial, por meio do qual pleiteia participação nos inventos que relaciona; em face do aditamento, foi devolvido o prazo para a defesa e designado o dia 16/06, para esse fim.

Pois bem, na data designada para a defesa-16/06, a reclamada apresentou sua resposta, fls. 139, porém sem qualquer menção ao pleito formulado por meio do aditamento.

Em suma, a única referência feita pela reclamada acerca da questão foi antes da apresentação da defesa e em face do despacho de fls. 134, quando, por meio da petição de fls. 136, manifestou impugnação aos documentos, asseverando que "a narrativa inicial não passa de verdadeira 'invenção' do autor".

Ora, não existindo impugnação específica em relação aos fatos aduzidos na inicial, reputam-se eles incontroversos, não dependentes de provas, conforme orienta o artigo 334, III, do CPC. A impugnação ao mérito do pleito há de ser específica e séria, fulcrada em elementos fáticos e jurídicos concretos.

Na hipótese, verifica-se que a demandada subestimou a prova documental produzida pelo autor(fl.s.58/133), a qual, pelo conteúdo que encerra, por si só exigiam uma resposta específica, uma vez que todos os documentos adunados trazem em seu bojo forte indício de que o reclamante de fato colocava sua capacidade inventiva a serviço da empresa e disso esta tinha total conhecimento. Vejamos:

1-O Jornal HYDRUS informativo da Companhia, datado de setembro/outubro de 1992, noticia a ação pioneira da Paraíba, na criação da primeira Central de Cloro no Estado, ressaltando o pioneirismo deste na exportação de "know How" em tecnologia, e imputando ao reclamante a sua criação(fl.s. 61); 2- O DIÁRIO DA BORBOREMA, de dezembro de 1988, noticia ação de despoluição do "Açude Velho", de Campina Grande, onde o método utilizado é considerado como de "competência" do reclamante(fl.s.65); 3- Às fls. 81 está reproduzido um Projeto de Máscara-de-Ar, de autoria do reclamante, apresentado na III Feira de Tecnologia de Campina Grande; 4- O doc. de fls. 98 reflete apresentação da Central de Cloro, no 17º Congresso Brasileiro de Engenharia Sanitária e Ambiental- RN; 5- Os docs. e fls. 112 e 122 , consistem em projeto de criação de equipamentos denominados "Cilindro" e "Estufa"; o jornal A UNIÃO, de 11.11.1994, noticia a avaliação de protótipo de uma Câmara de Hidratação, desenvolvido pelo reclamante, cujas pesquisas estariam sendo realizadas na Central de Meio Ambiente da CAGEPA(fl.s.222).

Ademais, documentos anexados após a defesa, como o de fls.,. 222, por exemplo, não impugnados pelo demandado, revelam que o reclamante durante toda a sua vida funcional, exerceu cargos ligados à área de saneamento e sempre desenvolveu pesquisas e projetos dentro dessa mesma área, embora não constasse em seu contrato de trabalho qualquer cláusula a respeito.

Nada obstante tais indícios, frisa-se, a reclamada deixou de produzir impugnação séria e específica ao mérito do pedido, assim como resistiu firmemente ao cumprimento de despachos que determinavam a juntada de documentos de interesse comum, em seu poder (fls.165 e 182).

A partir do depoimento do preposto, reinterrogado a fls. 189, aquilo que constituía mero indício, ou que se tinha como incontroverso por presunção- em face da ausência de contestação- ganha feição concreta. Afirmou ele : *"que ouviu falar que o reclamante havia criado uma Máscara-de-Ar; que ouviu comentários de que a referida Máscara chegou a ser utilizada pela CAGEPA; que sabe dizer que o reclamante elaborou uma Central de Cloro, com a colaboração da empresa, porém não sabe afirmar se essa Central era um invento original ou se possuía as condições de segurança necessárias; que sabe dizer que a Central de Cloro chegou a funcionar, porém não sabe por quanto tempo; que também sabe dizer que o reclamante idealizou um processo de secagem de Cilindro e o mesmo foi posto em prática; que sobre a Trompa sabe dizer que o reclamante fez e pôs em prática, mas não sabe dizer se é original e se é da autoria dele."*

Como está a se perceber, o preposto da empresa ratifica os fatos narrados na inicial, pois não nega que a atividade inventiva do reclamante era desenvolvida dentro e com a colaboração da empresa, cujo resultado era por ela aproveitado; o preposto, não é

demais frisar, apenas opõe -sem muita convicção, é certo-, fatos obstativos ou modificativos do direito do reclamante.

Não se pode negar, todavia, como ensina Rodrigues Pinto, que a primeira preocupação suscitada pelas invenções do empregado é a de identificar o seu proprietário, assim como é fundamental situá-la dentro da classificação engendrada pela doutrina para possibilitar a aferição do efeito jurídico adequado à espécie ou classe.

Nesse particular, a quase totalidade da literatura correlata adota uma classificação tripartida das invenções de empregado, sem importante alteração quando comparada com aquela formulada no Congresso de Augusburg, de 1914. Aqui, denominou-se invenção de serviço aquela realizada pelo empregado em virtude do contrato de trabalho, como resultante do seu trabalho. Tal como ocorre nos contratos de trabalho comuns, esse tipo de invenção aproveita ao empregador que remunera o empregado-inventor para este fim; a invenção livre seria, de modo preponderante, a decorrente do engenho inventivo do empregado, sem conexão com sua atividade profissional, ou, para alguns, sem essa conexão, embora em consequência dessa mesma atividade; a invenção de empresa ou estabelecimento, finalmente, seria aquela realizada pelo trabalho conjunto de vários empregados, sendo, por isso, inidentificável o verdadeiro responsável.

A classificação exposta supra corresponde, sem importante variação, àquela proposta por Javillier, assentado na doutrina francesa: "a invenção de serviço (*de mission*) "pertence ao empregador, com eventual ajuste de remuneração suplementar ao salário; a invenção livre (*attribuable ou non attribuable*), deve pertencer ao empregado, porém, segundo o mesmo Javillier, se houver vínculo ou liame com a função, deve haver uma composição para divisão dos direitos e, finalmente, a invenção de empresa ou de estabelecimento seria fruto do trabalho criativo de vários empregados em consórcio e, por isto, em face da impossibilidade de identificação de um criador ou criadores, permite que a empresa reivindique a sua propriedade.

Pois bem, é imprescindível situar o resultado do engenho inventivo do reclamante dentro de uma das classificações propostas pela doutrina para, afinal, definir a disciplina jurídica dos interesses decorrentes à luz da legislação pátria. Como previu, sabiamente, Rodrigues Pinto, muita vez é necessária a reunião de várias propostas classificatórias para se chegar a uma que se adequa ao direito positivo brasileiro.

Encontramos na classificação proposta por Vantuil Abdala(apud Paulo A G. Falci Castellões in *Invenções do Empregado*), a figura da invenção casual, entendida como uma espécie de resultante da conjugação do engenho criativo livre, não inerente ao contrato de trabalho, porém, vinculado à atividade do empregador e com a contribuição deste, através da disponibilização de instrumental técnico e de outras condições proporcionadas pelo estabelecimento patronal. Definiu, o referido autor, as invenções casuais, nos seguintes termos:

" são aquelas em que o empregado não é contratado para inventar, mas o invento é realizado em serviço, com a utilização de meios e materiais pertencentes ao empregador".

No presente caso, conforme frisamos supra, não há nos autos qualquer indício de que a atividade inventiva do autor era inerente ao seu contrato de trabalho, fruto ordinário de suas funções, por assim dizer, decorrente de acordo expresso (escrito ou verbal). Aliás, a escassa doutrina sobre o assunto ensina que para ser a invenção considerada "*in mission*", isto é, invenção de serviço, o ônus da prova, de competência do empregador, há de ser literal, "expressa de que houve cláusula contratual para o desempenho da função de inventor" ou que o empregado, embora não havendo tal cláusula, valeu-se de recursos do empregador.

Por outro lado, parece-nos inegável que a área de atuação da empresa demandada e a própria região em que atuava, por apresentar campo propício para o espírito inventivo do reclamante, findou por constituir um grande laboratório. Todavia, a contribuição, a colaboração da empresa, embora nada tenha alegado nesse particular, não foi apenas esta.

Com efeito, o reclamante, reinterrogado às fls. 189 afirmou literalmente que "o apoio financeiro de todos os inventos, na área de saneamento, foi dado pela CAGEPA, quase que com exclusividade". Aliás, esse aspecto já se podia inferir através de vasta documentação apresentada pelo próprio autor, consistente em notas de despesas, fiscais e outras (fls. 503, 518, exemplificativamente).

Conclui-se, portanto, sem sombra de dúvidas, que o presente caso concreto reflete hipótese da denominada invenção casual, regida pela Lei nº 9.279/96 – Lei de Patentes - Capítulo XIV - Da Invenção e do Modelo de Utilidade Realizado por Empregado ou Prestador de Serviço, especificamente pelo artigo 91, assim vazado:

"A propriedade de invenção ou de modelo de utilidade será comum, em partes iguais, quando resultar da contribuição pessoal do empregado e de recursos, dados, meios, materiais, instalações ou equipamentos do empregador, ressalvada expressa disposição contratual em contrário".

Pontuadas as questões doutrinárias e identificada a espécie das invenções em razão das quais o reclamante pleiteia indenização decorrente de sua utilização pela empresa, convém algumas considerações sobre a questão atinente ao registro das patentes.

Não olvidamos que, do ponto de vista legal o invento só pode ser comercializado, isto é, render "*royalties*" após a expedição da Carta Patente pelo Instituto Nacional da Propriedade Industrial - INPI; não é menos certo, contudo, conforme entendimento dominante, que esta é uma questão secundária quando, em se tratando de invenção de empregado, constata-se a utilização do invento, pelo empregador, antes mesmo do registro da patente (como ocorre neste caso), situação que autoriza o empregado a requerer sua meação (salvo quanto às invenções de serviço e de empresa) na renda produzida ou, na ausência desta, no equivalente ao que a empresa deixou de gastar a partir da utilização do engenho do empregado, isto é, uma participação pela utilização interna do invento.

A concessão de Carta - Patente, portanto, acarreta efeito jurídico bem mais importante, extrapolante do simples direito à participação do empregado na utilização (indevida ou não) do invento, pois ao tempo em que define a propriedade tecnológica, garante ao seu titular exclusividade na exploração do objeto da patente, por um período determinado.

Está comprovado nos autos que o reclamante vem adotando as providências e cumprindo as obrigações necessárias à obtenção da Carta-Patente dos inventos por ele realizados e publicados na Revista do Instituto Nacional da Propriedade Industrial, reproduzida a fls. 797 a 803 dos autos, cujos pedidos de registro foram depositados por protocolo de maio de 1999 (fls. 620/658).

Registra-se, finalmente, que o depósito do pedido de patente gera, nos termos do parágrafo 1º, artigo 6º, da Lei 9.279/96, presunção de veracidade quanto a autoria do invento objeto do pedido, ao dispor que "salvo prova em contrário, presume-se o requerente legitimado a receber a patente."

Definida a disciplina legal da espécie de invenção questionada nos autos, à luz da legislação específica, resta-nos averiguar outro aspecto, agora atinente ao modo ou à forma pela qual a empresa se utilizou dos inventos produzidos pelo autor.

Antes, porém, é importante esclarecer que o invento "Central de Cloro", é resultante da reunião de todos os inventos realizados pelo autor, conforme afirmou ele em seu depoimento. Realmente, tal invento está descrito no pedido de registro como "uma invenção caracterizada por reformular o atual estado da técnica", o que significa que a central de cloro constitui, na verdade, um modelo de utilidade, que pode ser definido como "toda a disposição ou forma nova obtida ou introduzida em objetos, desde que se prestem a um trabalho ou uso prático e resulte em melhor utilização à função à que os mesmos se destinem". Esse detalhe se faz importante porque contribui para simplificar a aferição de indenização a que o reclamante eventualmente fizer jus.

Finalmente, no tocante à alegação da utilização dos inventos do reclamante, pela reclamada, o preposto desta afirmou que, embora não soubesse se a Central de Cloro era um invento original, sabia que a mesma havia sido elaborada pelo reclamante, com a participação da empresa e, embora não soubesse por quanto tempo, sabia que havia chegado a funcionar. Em relação aos demais inventos que, relembramos, passaram a integrar a Central de Cloro como um todo, o preposto afirmou que foram idealizados e postos em prática pelo reclamante, mas também não sabia se eram originais.

Ora, frisamos supra que diante da robusta prova documental coligada, a impugnação genérica e a alegação de fatos obstativos dos direitos do autor, despidos de qualquer conteúdo probatório são inaptos para obstar o pleito do reclamante. Nesse sentido o entendimento jurisprudencial cuja ementa passamos a transcrever:

" INVENÇÃO - INDENIZAÇÃOEMENTA: 1) DEFESA - IMPUGNAÇÃO GENÉRICA. 2) INVENTOS E/OU MELHORAMENTOS DE EQUIPAMENTOS DA EMPRESA REALIZADOS PELO RECLAMANTE - INDENIZAÇÃO. TENDO O

RECLAMANTE, NA INICIAL, ARROLADO UMA SÉRIE DE EQUIPAMENTOS QUE TERIAM SIDO POR ELE CRIADOS OU APERFEIÇOADOS, DEVER DA PARTE CONTRÁRIA, AO CONTESTAR O PEDIDO, IMPUGNÁ-LO, ESPECIFICAMENTE. SE, TODAVIA, CONTENTOU-SE O EMPREGADOR A ALEGAR QUE O "RECLAMANTE RELACIONA APERFEIÇOAMENTOS E INVENÇÕES QUE NÃO FORAM POR ELE DESENVOLVIDOS E OUTROS QUE SOMENTE O FORAM PARCIALMENTE" E QUE, "ALÉM DISSO, HÁ INVENTOS RELACIONADOS QUE NÃO FORAM OBJETOS DE EXPLORAÇÃO ECONÔMICA, NÃO TENDO GERADO QUALQUER LUCRO A SER PARTILHADO", TEM-SE COMO CONFESSADOS OS FATOS ADUZIDOS PELO AUTOR, POIS "CUMPRE AO RÉU DIZER NÃO SOMENTE QUE OS FATOS SÃO INVERÍDICOS, MAS TAMBÉM COMO OCORRERAM OU QUE OUTROS FATOS SÃO VERDADEIROS". (CALMON DE PASSOS). 2) FAZ JUS O EMPREGADO A REMUNERAÇÃO PELOS INVENTOS E APERFEIÇOAMENTO DE SUA AUTORIA, REALIZADOS EM SERVIÇO. TRATA-SE DE INVENÇÕES CAUSAIS QUE ESTÃO COMPREENDIDAS NO ART. 42 DO CÓDIGO DE PROPRIEDADE INDUSTRIAL E, NO CASO DOS AUTOS, AMPARADOS, AINDA, POR NORMAS COLETIVAS. REF.: ART. 42, LEI 5772/1971 ART. 468 E 765, CLT EN. 236 E 294/TST ART. 302 E 606, III, CPC DL 2335/1987./RPS./MCR(TRT 3ª R. - 4T RO/22789/92 Rel. Juíza Deoclécia Amorelli Dias DJMG 18/11/1995 P.).

Pois bem, tudo minuciosamente analisado, não há qualquer dúvida no sentido de que a CAGEPA implantou na ETA de Marés- Estação de Tratamento de Água de Marés, uma Central de Transferência de Cloro, cuja autoria é atribuída ao reclamante, a qual propiciou à empresa uma série de vantagens, inclusive financeira, conforme se infere por meio das notícias reproduzidas nos autos, especialmente a de fls. 64; aqui, o próprio reclamante explica os benefícios auferidos pela empresa com a implantação da Central de Cloro, além de registrar também, a originalidade da invenção, com explicação do Químico Antônio Batista Guedes, no sentido de que, naquela ocasião, não havia "similares desse sistema no país".

Considerando-se que não há notícia de que a exploração da Central de Cloro pela empresa ultrapassou os seus limites internos, isto é, que chegou a ser comercializada, entende-se, que o direito do reclamante consiste em uma participação pela sua utilização interna. Este é o entendimento esposado por Lima Teixeira Filho(*apud* José Augusto R. Pinto, *in* Curso de Direito Individual do Trabalho), a quem pedimos venia para transcrever :

" quando o invento não é comercializado pelo empregador, mas utilizado apenas no seu próprio empreendimento, não há que se falar em meação do empregado, já que nenhuma renda está produzindo, mas apenas em participação pela sua utilização interna".

Por outro lado, o único parâmetro adotado pela doutrina para fixação dessa participação é a denominada "justa remuneração", mencionada no parágrafo segundo do artigo 91 da Lei de Patentes, expressão que, segundo os estudiosos, reflete uma certa

atecnia, porque não se reconhece nela o sentido de "remuneração" tal como utilizada na seara trabalhista.

Reconhecido o direito do autor à indenização requerida, afigura-se-nos indispensável para a fixação do seu *quantum* a avaliação de elementos que não constam dos autos; elementos estes alheios à seara jurídica uma vez que ligados à questões econômica e financeira.

Dessarte, outra solução não há senão remeter o *quantum* da indenização que ora se defere para a fase de liquidação, quando se poderá optar por uma das formas acertamento admitidas no ordenamento pátrio, a critério das partes ou *ex officio* pelo juízo.

2.0-Da Diferença de Parcela Rescisória(Incentivo).

Pleiteia o reclamante diferença da parcela denominada "incentivo", a qual lhe foi paga quando de sua rescisão contratual decorrente de sua adesão ao Plano de Desligamento incentivado proposto pela reclamada.

Fundamenta o pleito no fato de ser egresso do extinto Departamento de Saneamento, à época vinculado à Secretaria Estadual de Viação e Obras Públicas, para quem prestou serviços à partir de 26.06.1951 até fevereiro de 1970, quando passou a prestar serviços à CAGEPA, sustentado que, por força das normas coletivas vigentes à época de sua adesão ao PDP, tinha reconhecido o direito ao cômputo do tempo de serviço anteriormente prestado no Departamento acima mencionado.

O documento de fls. 718 revela que efetivamente o reclamante foi admitido por ato do então Governador José Américo de Almeida, em 26 de junho de 1951, como "extranumerário", para a Repartição de Saneamento de Campina Grande; em 08 de Outubro de 1952, conforme consta do documento de fls. 720, cuja data se encontra legível no verso, o reclamante foi nomeado em caráter efetivo, para o cargo de Químico, com lotação no Saneamento de Campina Grande, tendo tomado posse no Departamento de Serviço Público em 27 de outubro do mesmo ano,

Ao logo do tempo o reclamante ascendeu a vários níveis e classes, sempre no cargo de químico, tendo exercido, inclusive, a Diretoria do órgão ou Secretaria para a qual fora nomeado - e que foi posteriormente foi extinta -, tendo o reclamante, em decorrência, sido lotado no Departamento de Obras Sanitárias, no Governo Pedro Gondim (fls. 28).

Com o desaparecimento ou extinção das Secretarias e Departamentos de Saneamento, foi criada a CAGEPA, para quem o reclamante continuou a trabalhar, sem solução de continuidade, no mesmo cargo e na mesma área.

A cláusula sétima do Acordo Coletivo de 96/97 está assim redigida:

"Para obtenção dos benefícios dos Acordos Coletivos de Trabalho será considerado, para todos os efeitos, o tempo de serviço anterior prestado em serviços públicos de saneamento que antecederam a CAGEPA, bem como o período trabalhado na mesma."

A redação da cláusula acima transcrita se revela sofrível na medida em que ao tempo em que restringe o benefício com a expressão "para obtenção dos benefícios dos Acordos Coletivos", os amplia sem ressalvas com a expressão "para todos os efeitos".

Entendemos, entretanto, que o cômputo do tempo de serviço prestado as empresas públicas de saneamento que antecederam a CAGEPA deverá ser considerado, não somente para obtenção de vantagens ou benefícios decorrentes de normas coletivas, mas para todos os efeitos legais, uma vez que o tempo de serviço do trabalhador é informado por preceitos de ordem pública, decorrente de imperativo legal.

Por outro lado, não vislumbro, qualquer restrição ao reconhecimento do tempo de serviço em questão, na Resolução de Diretoria nº 001/97, uma vez que a CAGEPA é autêntica sucessora dos órgãos públicos estaduais de saneamento que lhe antecederam. O tempo de serviço anterior à sua criação, portanto, se funde em um só, à partir do momento em que o autor passou a lhe prestar serviços até a data do seu desligamento.

Constata-se, pois, que na data de sua adesão ao Plano, março de 97, o reclamante contava com 45 anos e 09 meses de serviço público, dos quais, mais ou menos dezenove foram prestados no Serviço Público de Saneamento do Estado e o remanescente na própria Companhia.

Considerando que a Resolução da Diretoria nº 001/96, estabeleceu como incentivo ao Desligamento Programado, dentre outros, o pagamento de 01(um) salário nominal para cada 02(dois) anos de serviços prestados à empresa e que está pagou apenas o equivalente ao tempo de serviço compreendido entre 1970 a 1997, faz jus o reclamante à complementação da verba incentivo, em quantia a ser apurada, por simples cálculo, na fase de liquidação, à luz do artigo 1º da Resolução acima mencionada e considerando o tempo de serviço prestado no período de 26.06.1951 até fevereiro de 1970.

Não procede, entretanto, a alegação de que não foi considerado, para o cálculo da verba em comento o real salário do reclamante. A base de cálculo fixada nas normas do PDP é o salário nominal e não a remuneração. No caso o salário considerado pela empresa foi de R\$ 1.582.04-fls.198- e não demonstrou o reclamante que o seu salário nominal era superior àquele utilizado pela empresa como base de cálculo.

É improcedente o pedido nesse particular.

III - DISPOSITIVO

Diante do exposto e de tudo o mais que dos autos consta, DECIDE esta 6ª Vara do Trabalho de João Pessoa, julgar PROCEDENTE EM PARTE a reclamação proposta por JOSEMIR VASCONCELOS DE CASTRO contra a COMPANHIA DE ÁGUA E ESGOTO DA PARAÍBA para condenar esta a pagar àquele, no prazo legal, indenização pela utilização das invenções, em valor a ser fixado em liquidação de sentença, conforme diretrizes traçadas no item 1.0 da fundamentação; complementação da verba incentivo em quantia a ser apurada, por simples cálculos, na fase de liquidação, à luz do artigo 1º da Resolução 001/96 mencionada e considerando o tempo de serviço prestado no período de 26.06.1951 até fevereiro de 1970.

Tudo em fiel observância à fundamentação supra, que passa a integrar o presente dispositivo como se nele estivesse transcrito.

Recolhimentos tributários e previdenciários na forma do provimento 02 do Colendo TST.

Custas, pela reclamada, no importe de R\$ 400,00, calculada sobre 20.000,00, valor arbitrado para esse fim.

Intimem-se as partes.

1ª VARA DO TRABALHO DE JOÃO PESSOA - PB
RECLAMAÇÃO TRABALHISTA Nº 04/2002
Juiz - ANDRÉ WILSON AVELLAR DE AQUINO

Vistos, etc.

A CAIXA ECONÔMICA FEDERAL ajuizou ação de consignação em pagamento em face de LUIZETE RODRIGUES RAMOS DE ARAÚJO, onde alega que no dia 20.12.2001 resolveu rescindir o contrato de trabalho da consignatária, de forma imotivada, sendo certo, contudo, que a mesma se recusou a tomar ciência da respectiva portaria, expedida pelo presidente da empresa. Segundo informa, a laborista foi convocada, juntamente com outros quatro ex-empregados, a comparecer no dia 28.12.2001 na Delegacia Regional do Ministério do Trabalho, ocasião em que aconteceu uma reunião entre as partes envolvidas e os representantes daquele órgão, sem, contudo, promover-se a homologação do termo de rescisão contratual. Diante de tal fato, resolveu ingressar com a presente demanda, com vistas a liberar-se das obrigações referentes ao pagamento das verbas decorrentes da rescisão do contrato de trabalho da consignatária, e à entrega das guias necessárias ao requerimento do seguro desemprego e ao levantamento dos valores depositados na conta vinculada do FGTS.

Foram acostados os documentos de fls. 05/17.

Regularmente notificada, a consignatária ofereceu a defesa de fls. 23/28, onde argüi preliminar de carência de ação, por impossibilidade jurídica do pedido, e, no mérito, sustenta a nulidade do ato rescisório, por ter sido levado a efeito sem observância aos princípios de administração pública, estabelecidos no art. 37, da Constituição Federal, e às normas previstas no regulamento de pessoal da empresa. Outrossim, informa que é detentora de estabilidade provisória, por ter sido eleita membro suplente da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes, nos termos do art. 10, inciso II, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, e que o valor depositado não é integral, em virtude de não contar com o reajuste correspondente a 84,32%, correspondente ao IPC de março/1990, reconhecido em ação trabalhista anteriormente ajuizada. Finalmente, pede seja a demanda julgada improcedente.

A consignatária ofereceu, ainda, reconvenção, com pedido de antecipação dos efeitos da tutela jurisdicional de mérito, onde alega que no ano de 1991 ajuizou reclamação trabalhista em face da empresa, onde a mesma foi compelida a pagar diferenças salariais decorrentes da não implantação do reajuste correspondente a 84,32%, relativo ao IPC de março/1990. A decisão proferida naquela demanda transitou em julgado, sendo certo, ainda, que a mesma chegou a ser impugnada através de ação rescisória, julgada improcedente.

Segundo aduz, após o trânsito em julgado da decisão proferida na ação rescisória, o superintendente da empresa a convocou, juntamente com outros empregados da empresa, tendo proposto que renunciassem ao crédito remanescente daquela demanda. Não concordando com a proposta da empresa, o mesmo e os demais empregados envolvidos foram sumariamente dispensados.

Desse modo, sustentando a nulidade do ato rescisório, por afrontar os princípios de administração pública, previstos no art. 37, da Constituição Federal, e no regulamento de pessoal da empresa, requer a sua reintegração no emprego, com o pagamento de salários vencidos e vincendos.

Foram acostados os documentos de fls. 41/86.

Valor de alçada fixado na inicial.

A consignante reconvida, através da petição de fls. 88/91, se pronunciou a respeito da defesa oferecida pela consignatária. Outrossim, às fls. 92/106, ofereceu defesa aos termos da reconvenção, onde alega, inicialmente, o não cabimento da medida antecipatória da tutela jurisdicional de mérito, por ausentes os requisitos previstos no art. 273, da CLT e, no mérito propriamente dito, sustenta a legalidade da rescisão contratual, ao argumento de que, tratando-se de empresa pública, os seus empregados encontram-se sujeitos ao regime da Consolidação das Leis do Trabalho, sendo certo, inclusive, que a demandante não é detentora de qualquer espécie de estabilidade. Ao final, pede seja a reconvenção julgada improcedente.

Pela respeitável decisão de fls. 108/109, foi deferido o pedido de antecipação dos efeitos da tutela jurisdicional de mérito, determinando-se a reintegração da consignatária reconvincente no emprego anteriormente ocupado.

A consignante reconvida, através da petição de fls. 113/114, formulou pedido de reconsideração da decisão que determinou a reintegração da consignatária reconvincente, acostando o documento de fl. 115.

Pela respeitável decisão de fl. 116, foi indeferido o pedido de reconsideração formulado pela consignante reconvincente.

Na sessão designada para a continuação da audiência foram dispensados os depoimentos pessoais da reclamante e da representante da empresa, não tendo havido produção de prova testemunhal (fl. 124).

Encerrada a instrução, as partes produziram razões finais remissivas à inicial e à defesa, respectivamente (fl. 124).

As partes não conciliaram.

É o relatório.

FUNDAMENTAÇÃO

Da preliminar de carência de ação, por impossibilidade jurídica do pedido, argüida pela consignatária/reconvinte

Nesse ponto, a consignatária/reconvinte alega que a pretensão da consignante/reconvinda é, unicamente, no sentido de evitar a incidência da multa prevista no art. 477, parágrafo 8º, da CLT, sendo certo que não há alegação de recusa em receber as verbas decorrentes da rescisão do contrato de trabalho mantido entre as partes.

Como se sabe, a possibilidade jurídica diz respeito à tutelabilidade abstrata do pedido, de forma que cabe ao autor formular pretensão que, em tese, possa ser acolhida.

No caso, como já foi dito, a intenção da empresa é liberar-se das obrigações referentes ao pagamento das verbas decorrentes da rescisão do contrato de trabalho da consignatária, e à entrega das guias necessárias ao requerimento do seguro desemprego e ao levantamento dos valores depositados na conta vinculada do FGTS, o que não é vedado pelo direito positivo.

Assim, não se pode afirmar que o pedido formulado seja juridicamente inviável.

Rejeito a preliminar argüida.

Do mérito

A hipótese é de empregada de empresa pública, dispensada sem justa causa, que pretende ser reintegrada no emprego, sob a alegação de nulidade da rescisão contratual.

Verifica-se, inicialmente, que o termo de rescisão contratual não chegou a ser homologado pela Delegacia Regional do Ministério do Trabalho, de forma que a empresa ingressou com ação de consignação em pagamento, a fim de liberar-se das obrigações correspondentes ao pagamento das verbas rescisórias devidas, e à entrega das guias necessárias ao requerimento do seguro desemprego e à liberação dos valores depositados na conta vinculada do FGTS.

A consignatária, por sua vez, ofereceu defesa aos termos da ação de consignação em pagamento e, paralelamente, apresentou reconvenção onde requereu a reintegração no emprego.

É certo que as empresas públicas são pessoas jurídicas de direito privado destinadas a realizar atividades nos moldes da iniciativa particular, sujeitando-se, por esse modo, “ao regime jurídico próprio das empresas privadas, inclusive quanto aos direitos e obrigações civis, comerciais, trabalhistas e tributários” (CF, art. 173, II).

Relativamente às obrigações trabalhistas, como se vê, o regime a ser observado é aquele aplicável aos trabalhadores em geral, de forma que os seus empregados se submetem às normas previstas na Consolidação das Leis do Trabalho.

Ocorre que, juntamente com as autarquias, as fundações públicas e as sociedades de economia mista, compõem a Administração Pública Indireta, e, portanto, devem observar os princípios de administração pública previstos no art. 37, da Constituição Federal.

Os empregados das entidades paraestatais, não há dúvida, por não serem considerados servidores públicos, não se encontram amparados pelo instituto da estabilidade, previsto no art. 41, da Constituição Federal, sendo-lhes aplicáveis, nesse aspecto, apenas as regras inerentes aos trabalhadores em geral.

Todavia, não se pode olvidar o fato de que, jungido aos princípios de administração pública, o dirigente da entidade paraestatal, no exercício de suas funções, inclusive ao tratar das questões que envolvam empregados integrantes do quadro de pessoal da empresa, deve observar, atentamente, aquilo que prevê o art. 37, já mencionado, de forma a não se distanciar do interesse público, fim próprio de toda atividade estatal.

O desvio de finalidade, portanto, macula de ilegal o ato, devendo ser repudiado através de mecanismos apropriados, ou seja, administrativamente ou judicialmente, inclusive com a punição do administrador responsável pela sua prática.

No que diz respeito, especificamente, ao direito potestativo de rescisão dos contratos de trabalho dos empregados paraestatais, em virtude dos mesmos não se encontrarem protegidos pelo instituto da estabilidade assegurada aos servidores públicos, se encontra plenamente assegurado, de forma que, a princípio, aqueles podem ser dispensados sem justa causa. Contudo, verificando-se que o administrador agiu em descompasso com os princípios de administração pública, ou seja, contrariamente ao interesse público, o ato não pode prevalecer, merecendo, por esse modo, ser pronta e imediatamente rejeitado.

Relativamente à hipótese dos autos a consignatária/reconvinte sustenta que a rescisão contratual ocorreu em virtude de não ter acatado proposta do superintendente da empresa no sentido de renunciar a crédito decorrente de ação trabalhista ajuizada no ano de 1991, onde a mesma foi compelida a pagar diferenças salariais decorrentes da não implantação do reajuste correspondente a 84,32%, relativo ao IPC de março/1990.

A conduta denunciada, reprovável sob todos os aspectos, caso evidenciada, caracterizaria, sem dúvida, o desvirtuamento da gestão empresarial pública, o desprezo e a falta de zelo para com os interesses sociais. Conseqüentemente, o ato praticado resultaria nulo, não havendo outra alternativa que não a declaração de sua ineficácia.

Ocorre que, apesar dos elementos colacionados aos autos pela consignatária/reconvinte, concernentes a informativo do Sindicato dos Bancários da Paraíba, onde foi veiculada notícia a respeito do que teria ocorrido, e cópias de peças dos autos da mencionada reclamação trabalhista, observa-se que as alegações referentes à

prática de coação no sentido da renúncia ao crédito decorrente da mesma não chegaram a ser demonstradas.

É certo, ainda, que o fato do Regulamento de Pessoal da empresa, vigente à data da admissão da consignatária/reconvinte, disciplinar, apenas, a rescisão contratual por justa causa, não leva à conclusão de que a dispensa imotivada estaria totalmente descartada. A mencionada norma, ao que se observa, não atribuía estabilidade aos empregados da empresa, de forma que, durante a sua vigência, o direito potestativo de rescisão não se encontrava limitado.

Por outro lado, verifica-se que o Regulamento de Pessoal vigente (RH 008), acostado às fls. 58/66 dos autos, ao disciplinar a rescisão sem justa causa dos contratos de trabalho dos empregados, estabelece, em seu item 3.1.1, que a mesma será “resultante de fatos ou circunstâncias que tornem inconveniente ou desnecessária a continuidade da relação de emprego”. Outrossim, no item 3.2.1, o mencionado instrumento normativo estabelece que “pode ser rescindido, sem justa causa, o contrato de trabalho do empregado cujo comportamento ou produtividade desaconselhe a manutenção da relação de emprego”.

Os itens 3.2.1.1 a 3.2.1.2.1, por sua vez, determinam que a indicação de rescisão deve ser formalizada através de relatório do corpo gerencial da unidade de lotação ou da área à qual estiver vinculada a unidade de lotação do empregado, que será submetido à autoridade hierárquica imediatamente superior, para ciência e ratificação. Em seguida, o mencionado relatório deve ser remetido ao Superintendente Nacional da área à qual estiver vinculada a unidade de lotação do empregado, para decisão final.

Finalmente, o item 3.2.2 estabelece que “pode também ser rescindido sem justa causa, o contrato de trabalho do empregado cuja prestação de serviços tenha se tornado desnecessária em razão da extinção das funções relacionadas com o seu posto de trabalho, assim entendida a extinção do conjunto de direitos, obrigações e atribuições de sua atividade laboral específica, decorrente de reestruturação, adequação de rede ou ajuste na lotação de pessoal, desde que não seja possível a realocação, por inexistência de vagas, ou não haja interesse do empregado em ser realocado”.

As mencionadas regras, que estabeleceram as hipóteses de rescisão contratual sem justa causa, levando-se em conta o princípio da prevalência da norma mais favorável, passaram a integrar os contratos de trabalho dos empregados da empresa, obrigando o empregador a observá-las no momento da efetivação da dispensa.

No caso, duas são as hipóteses de rescisão contratual sem justa causa: a de empregado cujo comportamento ou produtividade desaconselhe a manutenção da relação de emprego, e no caso de extinção das funções relacionadas com o posto de trabalho. Na primeira hipótese, como se viu, o processo de demissão é iniciado com a elaboração de relatório, que deve ser submetido ao Superintendente Nacional da área à qual estiver vinculada a unidade de lotação do empregado, a quem incumbe decidir a respeito da dispensa do empregado.

A empresa, em relação a esse aspecto, acostou o documento de fl. 115, referente a “Relatório de Indicação para Rescisão do Contrato de Trabalho”, onde consta, como motivação da dispensa da consignatária/reconvinte, a “aplicação dos princípios constitucionais da economicidade e da razoabilidade”.

Observe-se que o fato descrito no mencionado documento não se enquadra nas hipóteses previstas no Regulamento de Pessoal da empresa. A dispensa, ao que se evidencia, não ocorreu por motivo de comportamento inadequado, baixa produtividade, ou mesmo em virtude da extinção do posto de trabalho da laborista.

Destarte, evidencia-se nulo o ato de demissão da consignatária/reconvinte, impondo-se, como corolário, determinar a sua reintegração no emprego, e o pagamento dos salários a contar de 20.12.2001, data em que ocorreu a rescisão contratual, ratificando-se os termos da decisão de fls. 108/109, que deferiu o pedido de antecipação dos efeitos da tutela jurisdicional de mérito.

Tal conclusão, é de se ressaltar, não importa em afronta às normas previstas nos arts. 273, do CPC, 168 da CLT, 5º, inciso II, e 173, parágrafo 1º, da Constituição Federal.

O art. 273 do CPC trata, especificamente, do instituto da antecipação dos efeitos da tutela jurisdicional de mérito, sendo certo que, na hipótese, restaram evidentes os pressupostos e requisitos necessários à sua concessão, tais como, a existência de prova inequívoca e a verossimilhança das alegações, sendo incontroverso o fato correspondente à dispensa sem justa causa da laborista, e o fundado receio de dano irreparável ou de difícil reparação, materializado em virtude do caráter alimentar dos salários. Outrossim, não se pode falar em irreversibilidade da medida, haja vista que a empresa se beneficiará com a força de trabalho da mesma, em contraprestação aos salários que tiverem de ser pagos.

O art. 168 da CLT, a seu turno, dispõe a respeito da obrigatoriedade da realização de exames médicos por ocasião da admissão e da demissão do empregado, e no decorrer da vigência do contrato de trabalho mantido entre as partes, não se relacionando com a matéria tratada na presente demanda.

Quanto ao art. 5º, inciso II, da Constituição Federal, que estabelece que “ninguém será obrigado a fazer ou deixar de fazer alguma coisa senão em virtude de lei”, também não é suficiente a corroborar a tese da empresa. O direito do trabalho, é sabido, enfeixa um mínimo de garantias, de forma que o art. 7º da Constituição Federal, que relaciona os direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, traz, em seu *caput*, a expressão, “além de outros que visem à melhoria de sua condição social”. Outrossim, a limitação do direito potestativo de rescisão contratual foi estabelecida no próprio regulamento da empresa, passando, assim, a integrar os contratos de trabalho de seus empregados.

Finalmente, o art. 173, parágrafo 1º, da Carta Magna, disciplina a forma de exploração da atividade econômica pelo Estado, estabelecendo, dentre outras coisas, que as empresas públicas e as sociedades de economia mista se sujeitarão ao regime jurídico próprio das empresas privadas, inclusive quanto aos direitos e obrigações civis, comerciais, trabalhistas e tributários. A questão já foi enfrentada anteriormente, tendo-se concluído

que, não obstante os empregados das entidades paraestatais não se encontrarem amparados pelo instituto da estabilidade, previsto no art. 41, da Constituição Federal, levando-se em conta que as mesmas compõem a Administração Pública Indireta, os seus dirigentes devem observar os princípios previstos no art. 37, do mesmo diploma.

Diante das conclusões acima, não procede o pleito formulado na ação de consignação em pagamento, de quitação das obrigações decorrentes da rescisão contratual sem justa causa.

CONCLUSÃO

Isto posto, e o mais que dos autos consta:

I - julgo **IMPROCEDENTE** a **AÇÃO DE CONSIGNAÇÃO EM PAGAMENTO** ajuizada pela CAIXA ECONÔMICA FEDERAL em face de LUIZETE RODRIGUES RAMOS DE ARAÚJO;

II - julgo **PROCEDENTE** a **RECONVENÇÃO** oferecida por LUIZETE RODRIGUES RAMOS DE ARAÚJO em face da CAIXA ECONÔMICA FEDERAL, condenando a consignante/reconvinda a reintegrar a consignatária/reconvinte no emprego anteriormente ocupado, com o pagamento de salários a contar de 20.12.2001, data em que ocorreu a rescisão contratual, ratificando-se os termos da decisão de fls. 108/109, que deferiu o pedido de antecipação dos efeitos da tutela jurisdicional de mérito.

Custas, pela consignante/reconvinda, no valor de R\$100,00 (cem reais), calculadas sobre R\$5.000,00, valor atribuído à condenação.

Intimem-se as partes.

VARA DO TRABALHO DE MONTEIRO/PB
PROCESSO Nº 0282/1999 - EMBARGOS À EXECUÇÃO
Juiz - CARLOS HINDEMBURG DE FIGUEIREDO

EMBARGANTE: MUNICÍPIO DE SÃO JOÃO DO TIGRE-PB (PREFEITURA MUNICIPAL)

EMBARGADO: AGEU FARIAS COSTA

SENTENÇA

Vistos etc.

Trata-se de embargos à execução opostos pelo MUNICÍPIO DE SÃO JOÃO DO TIGRE -PB (PREFEITURA MUNICIPAL), tendo como embargado AGEU FARIAS COSTA, nos autos da execução proposta pelo segundo em face do primeiro.

Em seu arrazoado (fls. 339/344), o embargante suscita a incompetência absoluta da Justiça do Trabalho para a presente execução, em face da instituição do regime jurídico

único dos servidores municipais, e pugna, pelo acolhimento dos embargos para que seja extinta a relação processual de execução

Juntou procuração e documentos (fls. 345/359).

Instado a se pronunciar sobre os embargos, o exeqüente manteve-se silente.

Autos conclusos para julgamento.

É o relatório.

FUNDAMENTOS DA DECISÃO

1. Da inconstitucionalidade da norma contida no artigo 1º-B da Lei nº 9.494/97

De forma *incidenter tantum*, através do controle de constitucionalidade difuso, este magistrado declara, no caso concreto, a inconstitucionalidade da norma contida no 1º-B da Lei nº 9.494/97, acrescida pelo artigo 4º da Medida Provisória nº 2.180-35, de 24 de agosto de 2001.

Diz o texto do artigo 1º-B da Lei nº 9.494/97, *in verbis*:

“O prazo a que se refere o caput dos arts. 730 do Código de Processo Civil, e 884 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, passa a ser de trinta dias.”

Revela-se nitidamente a ausência de relevância e urgência no manejo da medida provisória para tratar da questão ora discutida.

Este magistrado comunga do entendimento de que a aferição dos requisitos da urgência e relevância a que alude o artigo 62 da Constituição Federal (com a redação anterior ao advento da Emenda Constitucional nº 32/2001) não pode ser feita pelo Judiciário, quando tais requisitos possuem espectros subjetivos de natureza política. Todavia, amparo-me na jurisprudência do Supremo Tribunal Federal quanto à possibilidade de análise dos elementos autorizadores da utilização desse instrumento excepcional de legislar, na oportunidade em que essa medição pode-se dar de forma objetiva.

Acerca da matéria em análise, ponho em destaque trecho do voto do Ministro Carlos Velloso, em acórdão lavrado nos autos da ADIn nº 1.647-4/PA, publicado no Diário da Justiça da União de 26/03/1999, seção I, capa:

“Decidiu-se, mais, que, quanto aos requisitos de relevância e urgência, a sua apreciação, em princípio, dado o seu caráter político, fica por conta do Chefe do Executivo e do Congresso Nacional. Todavia, se tais requisitos – relevância e urgência – evidenciarem-se improcedentes, no controle judicial, o Tribunal deverá decidir pela ilegitimidade constitucional da medida provisória. Na ocasião, reporteimei-me ao decidido no RE 62.739-SP, de que foi relator o saudoso Ministro Aliomar Baleeiro (RTJ 44/54). O acórdão da citada ADIn 1.397-DF, por mim relatada, está na RDA 210/294.

Nesse mesmo sentido o decidido por esta Corte no julgamento da ADIn 162-DF (medida cautelar), Relator o Ministro Moreira Alves: ‘os conceitos de relevância e de urgência a que se refere o artigo 62 da Constituição, como pressupostos para a edição de Medidas Provisórias, decorrem, em princípio, do juízo discricionário de oportunidade e de valor do Presidente da República, mas admitem o controle judiciário quanto ao excesso do poder de legislar, o que, no caso, não se evidencia de pronto.’ (Plenário, 14.12.89, ‘DJ’ de 19.9.97).

A Medida Provisória inscrita no art. 62 da Constituição Federal ‘é a versão nacional de **decreto-legge**, previsto na Constituição da República Italiana de 1947 (art. 77)’, registra, com acerto, Humberto Bergmann Ávila (‘Medida Provisória na Constituição de 1988’, Sérgio Fabris Editor, Porto Alegre, 1997, pág. 33). Na verdade, a Constituição italiana, art. 77, autoriza o governo, em casos extraordinários de necessidade e urgência, a expedir os **provvedimenti provvisori con forza de legge**. Também lá, leciona Paolo Biscaretti di Ruffia, os decretos-leis estão sujeitos ao controle por parte da Corte Constitucional, ‘que podrá versar no solo sobre los elementos formales del decreto y sobre la observancia de los términos para su presentación y conversión, sino también sobre el requisito de la necesidad urgente (aunque sea limitada al vicio de legitimidad del decreto en examen definido por los administrativistas como ‘exceso de poder’; cuando, por ejemplo, encontrándose en el decreto la cláusula de su no inmediata aplicación, pueda, por tanto, deducirse, fuera de cualquier juicio de mérito, la evidente insubsistencia del requisito mencionado).’ (Paolo Biscaretti di Ruffia, ‘Derecho Constitucional’, edição em espanhol, tradução de Pablo Lucas Verdu, Editorial Tecnos, Madri, 1973, pág. 496).

Ratifico, portanto, o que afirmei na ADIn 1.397-DF, no sentido de que, em princípio, a apreciação dos requisitos de relevância e urgência (CF, art. 62), dado o seu caráter político, fica por conta do Chefe do Poder Executivo e do Congresso Nacional. Todavia, se tais requisitos – relevância e urgência – evidenciarem-se improcedentes, no controle judicial, o Tribunal deverá decidir pela ilegitimidade da medida provisória. Terá ocorrido o que Biscaretti di Ruffia chamou de excesso do poder de legislar.” (o sublinhamento foi acrescido como destaque).

O informativo nº 106 do excelso Supremo Tribunal Federal também se reporta a essa questão:

“Por unanimidade, o Tribunal deferiu medida cautelar em ação direta ajuizada pelo Conselho Federal da Ordem dos Advogados do Brasil - OAB, para suspender a eficácia do art. 4º e seu parágrafo único, da MP nº 1.632-11/98 (“O direito de propor ação rescisória por parte da União, dos Estados, do Distrito Federal, dos Municípios, bem como das autarquias e das fundações instituídas pelo Poder Público extingue-se em cinco anos, contados do trânsito em julgado da decisão. Parágrafo único - Além das hipóteses referidas no art. 485 do Código de Processo Civil, será cabível ação rescisória quando a indenização fixada em ação de desapropriação, em ação ordinária de indenização por apossamento administrativo ou desapropriação indireta, e também em ação que vise a indenização por restrições decorrentes de atos do Poder Público, em especial aqueles destinados à proteção ambiental, for flagrantemente superior ao preço de

mercado do bem objeto da ação judicial.”). O Tribunal reconheceu, excepcionalmente, a ofensa aparente ao art. 62, caput, da CF, (“Em caso de relevância e urgência, o Presidente da República poderá adotar medidas provisórias, ...”), pela falta de urgência necessária à edição da Medida Provisória impugnada. Considerou-se também relevante a tese de ofensa aos princípios da isonomia e do devido processo legal, pela disparidade entre o prazo de 5 anos de que dispõe o Estado para o ajuizamento de ação rescisória em face do prazo decadencial de 2 anos previsto para o particular (CPC, art. 495). Precedente citado: ADInMC 162-DF (DJU de 19.9.97). ADInMC 1.753-DF, rel. Min. Sepúlveda Pertence, 16.4.98.” (o sublinhamento foi acrescido como destaque)

Como se saber se, nesse caso, os critérios de relevância e urgência possuem contornos subjetivos ou não? Não há espaço para maiores indagações. O próprio Supremo Tribunal Federal tem afirmado não caber edição de medida provisória para disciplinar matéria de direito processual.

Não bastasse isso, tamanha foi a reação nacional contra o exagerado uso das medidas provisórias que o Poder Legislativo, através da Emenda Constitucional nº 32/2001, alterou a redação do artigo 62 da Carta Magna, fazendo incluir a vedação do uso desse dispositivo quanto ao disciplinamento de matéria processual civil (artigo 62, § 1º, I, “b”).

Constatado o excesso do poder de legislar do Presidente da República, implica necessariamente reconhecer a desobediência ao princípio da separação dos poderes (artigo 2º da Constituição Federal). A função precípua de legislar cabe ao Congresso Nacional, através de suas duas Casas. A utilização corriqueira de instrumento jurídico-constitucional para disciplinar questões as mais variadas possíveis (mormente as de natureza processual) usurpa as funções constitucionais destinadas ao legislativo.

Afigura-se, da mesma forma, inconstitucional o texto do artigo 2º da Emenda Constitucional nº 32/2001, qual seja:

“Art. 2º As medidas provisórias editadas em data anterior à da publicação desta emenda continuam em vigor até que medida provisória ulterior as revogue explicitamente ou até deliberação definitiva do Congresso Nacional.”

Ao editar o referido texto, o constituinte derivado maltratou o disposto no artigo 60, § 4º, III, da Carta Magna. A possibilidade (concreta) de tornar excessivamente prolongados os efeitos gerados por um instituto (que era para ser) excepcional e transitório, de produção transversa de norma genérica e vinculante, usurpa a inafastável competência do Poder Legislativo, previsto na Constituição Federal. O teor do referido artigo da Emenda Constitucional nº 32/2000 indica nítida tendência, ainda que não permanente (mas de possibilidade real de longa duração), de abolição da separação dos Poderes da República (Constituição Federal, artigo 2º).

De outro norte, entendo também haver ofensa ao princípio constitucional da isonomia, insculpido no artigo 5º da Constituição Federal.

As duas interpretações do artigo 1º-B da Lei nº 9.494/97, acrescida pelo artigo 4º da Medida Provisória nº 2.180-35, de 24 de agosto de 2001, não passam pelo crivo da adequação material da norma à Constituição Federal.

Acaso entendamos que, por referido texto legal estar inserido na Lei nº 9.494/97, o elastecimento do prazo para embargos à execução beneficie apenas pessoa jurídica de direito público, há odiosa distinção, afrontiva ao princípio da isonomia, conforme já demonstrado anteriormente na transcrição do Informativo nº 106 do Supremo Tribunal Federal.

Se optarmos pela interpretação segundo a qual, por não haver, em seu conteúdo (artigo 1º-B da Lei nº 9.494/97), regramento especial explícito, destinando-o somente aos entes públicos, haverá também maltrato ao princípio isonômico, uma vez que, sendo o crédito trabalhista reconhecidamente de natureza alimentícia e, portanto, necessitando o processo do trabalho de ser dotado de procedimento célere, estaríamos diante de uma indesejável e inconstitucional distinção com o credor civil comum, pois o Código de Processo Civil prevê o prazo de dez dias para a utilização dos embargos do devedor (artigo 738), enquanto que o prazo da Consolidação das Leis do Trabalho estaria ora alterado para trinta dias.

As atitudes tomadas pelo Chefe do Poder Executivo Federal, em relação ao nefasto e abusivo uso de medidas provisórias para disciplinar questões processuais que retardam a efetivação da tutela, são, no mínimo, contraditórias, já que, em diversas ocasiões na imprensa, o próprio Presidente da República teceu críticas ao Poder Judiciário pela demora na entrega da prestação jurisdicional.

É, portanto, insensata, inoportuna, inconstitucional a mudança no texto do artigo 884 da Consolidação das Leis do Trabalho, alterando para trinta dias o prazo para apresentação dos embargos à execução.

Por todos esses argumentos e tendo em vista a infringência às disposições constitucionais já destacadas, declaro inconstitucionais os artigos 1º-B da Lei nº 9.494/97, acrescido pelo artigo 4º da Medida Provisória nº 2.180-35, de 24 de agosto de 2001, e 2º da Emenda Constitucional nº 32/2001 para restabelecer, no presente caso concreto, a força do texto original do *caput* do artigo 884 da Consolidação das Leis do Trabalho.

2. Da preliminar de intempestividade dos embargos à execução, suscitada de ofício

O executado foi citado na data de 08 de maio de 2002 (fls. 338/338v), vindo tão-somente a opor os respectivos embargos (fls. 339/344) no dia 06 de junho de 2002, quando já esgotado o prazo de cinco dias a que alude o artigo 884, *caput*, da Consolidação das Leis do Trabalho.

Nesse compasso, encontra-se flagrantemente intempestivo o manejo dos presentes embargos do devedor, razão pela qual impõe-se extingui-los sem julgamento do mérito.

DECISÃO

Isto posto, declaro, incidentalmente, a inconstitucionalidade dos artigos 1º-B da Lei nº 9.494/97, acrescido pelo artigo 4º da Medida Provisória nº 2.180-35, de 24 de agosto de 2001, e 2º da Emenda Constitucional nº 32/2001 e suscito a preliminar de intempestividade para julgar extinta, sem exame de mérito, a ação incidental de embargos à execução proposta pelo MUNICÍPIO DE SÃO JOÃO DO TIGRE -PB (PREFEITURA MUNICIPAL) em face de AGEU FARIAS COSTA.

Intimem-se as partes.

6ª VARA DO TRABALHO DE JOÃO PESSOA/PB
ATA DE INSTRUÇÃO E JULGAMENTO DO PROCESSO 06.1247/01
Juiz CARLOS COELHO DE MIRANDA FREIRE

Aos 21 dias do mês de março do ano de 2002, às 09h35m, sendo aberta a audiência na 6ª Vara do Trabalho de João Pessoa, situada no Parque Solon de Lucena, 389, Centro, com a presença do Sr. Juiz do Trabalho Titular, Dr. CARLOS COELHO DE MIRANDA FREIRE, havendo o MM. Juiz determinado o julgamento do presente feito, embora ausentes as partes: SEVERINO MACÁRIO DOS SANTOS, SEVERINO DOS RAMOS MOTA, JOSIAS MOTA DA SILVA, JOÉ ISIDRO MOTA, ANTÔNIO LUÍS FREIRE FILHO E MARCOS ANTÔNIO DA SILVA LISBOA, reclamantes, e OGM - ÓRGÃO GESTOR DE MÃO-DE-OBRA DO PORTO DE CABEDELO, reclamado, foi instalada a audiência e relatado o processo pelo Sr. Juiz do Trabalho Titular, que passou a proferir a seguinte decisão:

Vistos etc.

SEVERINO MACÁRIO DOS SANTOS E OUTROS, qualificados na exordial, ajuizaram a presente ação em face de OGM-ÓRGÃO GESTOR DE MÃO-DE-OBRA DO PORTO DE CABEDELO, postulando o pagamento do adicional de risco, na base de 40%, retroativo na forma estabelecida na Carta Magna, incidindo sobre os salários ordinários, vencidos e vincendos, bem como seus reflexos sobre férias, 13º salários e fgts. Requer ainda, o pagamento do referido adicional de forma permanente, bem como a incidência de juros e correção monetária sobre as parcelas vencidas. Requer, também, que seja notificado o reclamado para, querendo, contestar a presente reclamação, sob pena de confissão e revelia e que seja condenado ao pagamento dos honorários advocatícios.

Pede que a presente reclamatória produza seus jurídicos e legais efeitos, requerendo a produção de todos os meios de provas em direito admitidos. Requer ainda, a aplicação do Art. 467 da CLT, caso não seja efetuado na audiência inaugural o depósito dos títulos incontroversos.

Dá à causa o valor de R\$ 7.500,00, para efeitos meramente fiscais.. Anexou à exordial procurações individuadas de cada reclamante, bem como uma série de documentos, entre eles um laudo pericial (fls. 224/239).

Regularmente notificado à fl. 240 o reclamado compareceu à audiência inicial e apresentou contestação (11 laudas) acompanhada de procuração, uma carta de preposição e de 189 documentos. Nesta oportunidade, o MM juiz determinou que fosse realizada uma perícia contábil, ordenando que a secretaria notificasse perito habilitado, para efetuar exame técnico no prazo de quinze dias.Foi concedido também, prazo de dez dias, para os reclamantes se manifestarem sobre a documentação acostada com a defesa. Rejeitada a primeira proposta de conciliação. Designada nova audiência para prosseguimento do feito.

Os reclamantes através da petição de fls. 452/458, subscrita pela advogada dos mesmos, manifestaram-se sobre a documentação coligida com a defesa, pugnando pela imprestabilidade das convenções coletivas , pedindo ao final que aqueles documentos sejam considerados destituídos de qualquer capacidade probatória, e que a demanda seja julgada procedente.Através da petição de fl. 459, os reclamantes discordaram da necessidade da perícia contábil.

Na audiência em prosseguimento as partes dispensaram-se mutuamente de suas oitivas, acrescentaram também que não tinham prova testemunhal a apresentar, ambas, entendendo que a questão ventilada no processo é apenas de direito.Nesta oportunidade, o reclamado acrescentou a necessidade da perícia contábil, com o qual os reclamantes discordaram mais uma vez.Nesta mesma audiência, o reclamado afirmou que pagará o valor dos honorários do perito.Nesta sessão ficou determinado também, que o reclamado deveria juntar as fichas de registros dos reclamantes, no prazo de cinco dias, bem como, que quando da entrega do laudo pericial, as partes manifestariam-se sobre o mesmo, no prazo subsequente de cinco dias. O reclamado apresentou quesitos ao perito, conforme petição de fls. 467/468, sendo escolhido o técnico responsável pela perícia, pela Secretaria deste juízo, o qual foi notificado conforme fl. 470.Posteriormente, o perito apresentou o laudo pericial (fls. 471/480), acompanhado de documentos de fls. 481/492. Em seguida, os reclamantes manifestaram-se sobre o laudo pericial, conforme determinação deste juízo (fls. 496/497).Após, a reclamada exigiu esclarecimentos do perito (fls. 500/501), os quais foram prestados, conforme petição de fls. 504/507.Na seqüência, o reclamado manifestou-se sobre os esclarecimentos do perito (fls. 520/521), acrescentando que a peça elaborada pelo mesmo não é esclarecedora.Após, o reclamado apresentou as fichas de registro dos reclamantes, conforme fora determinado em ata (fl. 464), não sendo dado vista das mesmas aos autores, face a proximidade da audiência de encerramento da instrução. Houve audiência para encerramento da instrução, em 21/03/02.Encerrada a instrução, foram aduzidas razões finais, sendo recusada a segunda proposta de conciliação.

É o relatório.

FUNDAMENTAÇÃO

A reclamada pugna pelo chamamento dos operadores portuários, bem como do Sindicato dos Operadores Portuários da Paraíba para integrarem a lide. Isto não procede

porque o reclamado responde solidariamente com os operadores portuários. Como se sabe, a solidariedade não se presume, ela decorre da Lei ou do Contrato. No caso presente, é a Lei quem atribui solidariedade ao OGMO, para responder conjuntamente com os Operadores Portuários, pela remuneração devida aos trabalhadores avulsos (Lei 8.630/93, Art. 19, parágrafo segundo). A lei retrocitada, também estabelece a responsabilidade solidária dos Operadores Portuários, no que diz respeito ao pagamento da remuneração devida para os trabalhadores portuários (Art. 11). É sabido também que o devedor pode cobrar a dívida de qualquer dos devedores solidários, esta é a substância do instituto em epígrafe. No caso, os reclamantes pretenderam cobrar o que lhes é devido apenas de um dos devedores solidários, ou seja, o OGMO, restando a este, na hipótese de sucumbência, a opção de ingressar com ação na Justiça Comum, requerendo a cota-parte da dívida, de cada um dos outros co-devedores solidários.

Ademais, a doutrina e a jurisprudência combatem veementemente a aplicação da intervenção de terceiros no processo do trabalho, com os argumentos de que este instituto do direito processual civil, não se coaduna com a celeridade processual exigida no processo trabalhista. Com relação ao pedido de integração à lide, do Sindicato dos Operadores Portuários da Paraíba, também não há sustentáculo para esta pretensão da reclamada, tendo em vista não tratar-se de uma verdadeira sucessão trabalhista, entre o OGMO e os sindicatos, como será visto posteriormente na análise do mérito. Diante do exposto, indefere-se o pedido de chamamento ao processo.

Preliminarmente, argüiu o reclamado a incompetência desta Justiça Especializada para apreciação do litígio, argumentando que não há vinculação de empregos entre os trabalhadores avulsos e o OGMO, pois este órgão é responsável apenas pela gestão de mão-de-obra, não se constituindo num empregador, ampara seu argumento na C.F. (Art. 114) e em decisão do STJ em conflito de competência, transcrevendo trecho do referido julgado (fl. 243).

Observa-se que a pretensão da reclamada, trata-se de exceção de incompetência absoluta, em razão da pessoa que compõe o pólo passivo da relação jurídica-processual, que uma vez confirmada, poderia dar ensejo a nulidade absoluta caso passasse despercebido. No entanto, não prospera o argumento da defesa. É que existe supedâneo legal para se afirmar a competência desta justiça obreira, no caso em apreciação. Trata-se do conteúdo do Art. 643 da CLT, e seus parágrafos (com redações dadas pela Lei 7.494/86 e MP 2.164-41/01, fonte: CLT 3ª edição atualizada até 10.01.02, Editora Revista dos Tribunais), ficando claro daquele dispositivo legal, que a Justiça do Trabalho é competente para apreciar os litígios envolvendo trabalhadores avulsos e Órgão Gestor de Mão-de-Obra (OGMO). A jurisprudência confirma essa competência, a título de ilustração, vejamos duas decisões do TRT da 2ª Região, contendo as seguintes ementas:

"Justiça do Trabalho. Competência. Órgão Gestor de Mão-de-Obra-OGMO. A competência desta Justiça Especializada para processar e julgar as ações entre trabalhadores portuários e os operadores portuários ou o Órgão Gestor de Mão-de-Obra, decorrentes da relação de trabalho, extrai-se do parágrafo 3º do artigo 643, da CLT, c/c inciso V, acrescentado ao artigo 652, do mesmo diploma legal, pela MP nº

1.952/20/2000." (Acórdão NUM: 20000479270 de 12/09/00, referente ao RO 01 NUM: 20000290585, publicado no DOE SP, PJ, TRT 2ª EM 29/09/00).

"Justiça do Trabalho.Competência.Órgão Gestor de Mão-de-Obra - OGMO. A competência desta Justiça especializada para processar e julgar as ações entre trabalhadores portuários e os operadores portuários ou o Órgão Gestor de Mão-de-Obra, decorrentes da relação de trabalho, extrai-se do parágrafo 3º do art. 643 da CLT, c/c inciso V, acrescentado ao art. 652, no Mesmo Diploma Legal pela MPO nº 2.076-35/01." (Acórdão NUM: 20010753669 de 22/11/01, referente ao RO01 NUM: 20000025571, publicado no DOE SP, PJ, TRT 2ª EM 07/12/01).

Assim, rejeita-se a prefacial.

Ainda em matéria preliminar, a reclamada levanta a hipótese de carência de ação dos autores, afirmando que se trata de um caso de ilegitimidade passiva "ad causam", uma vez que o OGMO é somente um gestor da mão-de-obra prestada pelos trabalhadores avulsos aos operadores portuários. Inassiste-lhe razão. Aqui, seria suficiente a invocação da teoria abstrata do direito de ação, adotada por nosso ordenamento jurídico-processual pátrio, segundo a qual, para a análise da legitimidade passiva "ad causam" e demais condições da ação, é bastante uma análise *prima facie* e *in status assertionis* das afirmações contidas na exordial, e, de outro lado pelo interesse revelado pelo pólo passivo da lide em se opor a pretensão do autor. Como na inicial os autores afirmam que prestam serviços aos operadores portuários, sob a gestão do OGMO, apontando este como responsável pelo cumprimento das obrigações ali requeridas, isto já basta para se refutar a preliminar em questão. Contudo, existe razão mais forte para rejeitá-la, senão vejamos. É que o OGMO é responsável solidário com os operadores portuários, pela remuneração devida ao trabalhador portuário avulso (Lei 8.630/93, Art. 19, parágrafo segundo). Destarte, rejeita-se a preliminar.

Passemos a análise do mérito:

Não há lugar para a prescrição bienal suscitada na defesa (fl. 252), eis que analisando-se as folhas de pagamento acostadas com a exordial, verifica-se que os reclamantes trabalharam para o reclamado no ano 2001 (fls. 13, 36, 75, 114, 141, 185 etc.). Como a presente reclamatória foi ajuizada em 24/09/01, fica assim evidente, não tratar-se da hipótese de ocorrência do instituto em comento. Rejeita-se o argumento. Destarte, continuemos com a análise dos demais aspectos da lide.

Ajuizada a ação em 24/09/01, estão prescritos os títulos devidos no período anterior a 24/09/96 (C.F. Art. 7º, XXIX, alínea a), entretanto, consta da inicial (fl. 03), que o OGMO passou atuar como gestor de mão-de-obra a partir de janeiro/98. As folhas de pagamento trazidas com a inicial reforçam essa afirmativa, onde todas elas se referem ao período posterior a 31/12/97. Logo, na hipótese de condenação do reclamado, este só responderá pelos títulos devidos após 31/12/97. Decidir de forma contrária, seria transferir injustamente ao OGMO, a responsabilidade que outrora era dos sindicatos. Na hipótese não se aplica o instituto da sucessão trabalhista, eis que o OGMO não é empregador, e não

existe empreendimento econômico sucedendo os sindicatos. A questão não se ajusta aos arts. 10 e 448 da CLT.

O adicional de risco pleiteado pelos reclamantes tem previsão legal (Lei 4.860/65, Art. 14, parágrafos 1º e 2º).

Inobstante as objeções da defesa, retira-se do laudo pericial de fls. 224/239, subsídios para se concluir que o trabalho desenvolvido no Cais do Porto de Cabedelo, se dá em condições de risco, confirmando-se daquela prova técnica a condição de periculosidade e insalubridade (fls. 238/239). O argumento contido na contestação, de que na remuneração dos autores já está embutido o adicional pleiteado, não prospera diante do laudo pericial de fls. 472/480, confirmado pelos esclarecimentos do perito (fls. 504/507). Sustenta a reclamada, que a remuneração dos trabalhadores portuários foi fixada através de contratações coletivas, já constando da mesma o adicional requerido. Para reforçar sua afirmativa, junta aos autos diversas convenções coletivas, onde se pode constatar do conteúdo daqueles documentos, algo que viesse a respaldar a tese ora analisada, a exemplo da cláusula 29ª da convenção coletiva 2001/2003 (fl. 285). No mesmo sentido, ou seja, de comprovar que o adicional reivindicado judicialmente, está incluso na remuneração dos demandantes, juntou cópia de declaração fornecida pelo SINDICATO DOS ESTIVADORES DE CABEDELLO, cujo conteúdo lhe é favorável (fl. 438).

Entretanto, em que pese os pontos ora enfocados, não merece amparo as pretensões da defesa, diante da realidade trazida aos autos com os laudos periciais de fls. 224/239 e 472/480. Do documento de fls. 224/239 ficou evidente a presença das condições de risco (insalubridade, periculosidade, etc.). O laudo de fls. 472/480, comprovou que entre os elementos integrantes da remuneração dos autores, não está presente o adicional de risco a base de 40% sobre o salário-hora ordinário diurno. A reclamada impugnou o referido laudo (fls. 520/521), contudo, os argumentos utilizados foram bastante frágeis, sem demonstração dos erros específicos, porventura existentes naquela peça probatória, que fossem capazes de abalar a confiabilidade que se pode dar àquela prova técnica.

Por outro lado, enquanto não transformado em Lei, o projeto em tramitação no Congresso Nacional, as condições pactuadas em convenções coletivas terão que obedecer ao mínimo legal, no que diz respeito a proteção do trabalhador. Considerando-se que foi um avanço de nossa legislação, a previsão das contratações coletivas, onde se pudesse estabelecer condições mais favoráveis aos trabalhadores, no caso em epígrafe, estaríamos diante de uma Vitória de Pirro dos trabalhadores portuários, que em vez de terem suas condições de trabalho melhoradas, tiveram seus direitos reduzidos, ao ser desconsiderado nas contratações coletivas o adicional de risco previsto em Lei (Lei. 4860/65, Art. 14). É sabido ainda, que no nosso ordenamento jurídico não existe amparo para o salário complessivo, abominado terminantemente pela Corte Superior Trabalhista (En. 91). Na hipótese remota, do adicional objeto desta reclamação trabalhista, está incluso na remuneração dos autores, ele estaria na forma de salário complessivo, uma vez que nas folhas de pagamentos acostadas aos autos, não consta sua discriminação, e como já foi dito, não é tolerado. Ademais, analisando-se as convenções coletivas contidas nos autos, leva-se a crer que na formalização das mesmas, não foram observados os requisitos legais

(CLT, Art. 612), onde para algumas delas, não há demonstração da lista dos associados participantes da Assembléia Geral, de maneira que se possa vislumbrar o quorum exigido para deliberação das condições ajustadas naqueles instrumentos. A guisa de exemplos, citamos as convenções coletivas de 1997 (fls. 328/343), de 1999 (fls. 373/384).

Diante do exposto, este Juízo decide pelo deferimento do adicional pleiteado pelos reclamantes, a partir de janeiro/98, a base de 40% sobre o valor do salário-hora ordinário do período diurno com seus reflexos nas férias, décimos terceiros salários e fgts, a ser apurado em liquidação de sentença, observando-se a evolução salarial dos reclamantes, bem como, as parcelas vencidas e vincendas até o cumprimento desta decisão.

Indefere-se o pedido de manutenção do pagamento do adicional, eis que isto já é uma obrigação legal que deve ser cumprida.

Indefiro o pedido de condenação em honorários advocatícios, eis que no processo do trabalho não há o princípio da sucumbência face inexistir previsão legal para isto. Desta forma é de se aplicar o entendimento dominante do Enunciado 219 do TST, que foi confirmado pelo Enunciado 329 do mesmo Tribunal, ao constatar-se que os reclamantes não se encontram assistidos por sindicato, conforme preceitua a Lei 5.584/70.

Quanto a aplicação do Art. 467 da CLT, não há amparo para a pretensão dos autores, tendo em vista que o dispositivo mencionado, só é aplicável no caso de verbas rescisórias, conforme nova redação dada pela Lei 10.272/01. Indefere-se

DECIDE, POIS, A 6ª VARA DO TRABALHO DE JOÃO PESSOA, julgar procedente, em parte, esta reclamação promovida Por Hamilton Herculano de Araújo e outros contra o OGMO-Órgão Gestor de Mão-deObra do Porto de Cabedelo e condenar o reclamado a pagar aos reclamantes SEVERINO MACÁRIO DOS SANTOS, SEVERINO DOS RAMOS MOTA, JOSIAS MOTA DA SILVA, JOÉ ISIDRO MOTA, ANTÔNIO LUÍS FREIRE FILHO E MARCOS ANTÔNIO DA SILVA LISBOA, as parcelas vencidas e vincendas até o cumprimento deste decisum, do Adicional de risco, a partir de janeiro/98, a base de 40%, incidente sobre o salário-hora ordinário diurno, com seus reflexos nas férias, décimos terceiros salários e fgts, com incidência de juros e correção monetária, levando-se em consideração os juros decrescentes, para as parcelas vencidas após o ajuizamento da ação. Custas pela reclamada no valor de R\$ 150,00, calculadas sobre o valor atribuído à causa na exordial R\$ 7.500,00. Tudo em conformidade com a fundamentação supra, a qual passa a integrar o presente dispositivo, como se nele estivesse transcrito.

Honorários periciais pela reclamada, no importe de R\$ 700,00 (setecentos reais). Contribuições previdenciária e fiscal, em conformidade com a legislação em vigor, descontando-se os valores devidos pelos reclamantes, no que couber. Intimem-se as partes.

RECLAMAÇÃO TRABALHISTA Nº. 00181.2001.021.13.00-3
VARA DO TRABALHO DE TAPEROÁ – PB

Juiz PAULO HENRIQUE TAVARES DA SILVA

Reclamante: ANTÔNIO MANOEL DE SOUSA

Reclamado: ESPÓLIO DE ANALICE CAVALCANTE DE ARAÚJO

I - VÍNCULO EMPREGATÍCIO. CONFIGURAÇÃO. Reconhecida a prestação de serviços, é do empregador o ônus de provar a inexistência de pacto laboral. Não apresentando elementos convincentes do contrário, procede o reconhecimento do contrato de trabalho.

II - PRESCRIÇÃO. TRABALHADOR RURAL. Ajuizada a ação após o advento da EC 28/2000, incide a prescrição quinquenal unificada inserta no art. 7º, XXIX, da CF.

Vistos os autos,

ANTÔNIO MANOEL DE SOUSA, ajuizou reclamação trabalhista contra o ESPÓLIO DE ANALICE CAVALCANTE DE ARAÚJO, alegando, em síntese, que trabalhou no período de 15.08.71 a 06.07.01, na condição de trabalhador rural, sem receber corretamente seus direitos trabalhistas. Requer: anotação da CTPS; aviso prévio; complementação salarial; 13º salários; férias dobradas, mais 1/3; FGTS, mais 40%; seguro-desemprego; multa do art. 477 da CLT; honorários advocatícios. Valor atribuído à causa: R\$ 43.988,60. Juntou documentos.

Defendendo-se, sustentou o reclamado a ilegitimidade passiva do sr. Reinaldo de Paula Cavalcante para figurar na lide; carência de ação por inexistência do vínculo empregatício e postula, ainda, a incidência da prescrição. No mérito, rebate os títulos postulados e requer a improcedência da ação. Juntou documentos.

Colhidas as provas, deu-se por encerrada a instrução.

As partes apresentaram suas razões finais.

Ambas as tentativas conciliatórias recusadas.

É o relatório.

FUNDAMENTAÇÃO

Em primeiro lugar, percebe-se que o sr. REINALDO DE PAULA CAVALCANTE não ingressou no pólo passivo da lide. A inicial é bem clara ao dirigir a pretensão em face do ESPÓLIO DA SRA. ANALICE CAVALCANTE DE ARAÚJO, **representado** pelo sucessor aqui citado. Fato, aliás, comprovado no curso do feito, através do documento de fls. 36, atestando a condição de inventariante daquele. Inexiste, assim, qualquer base para emprestar validade à tese de ilegitimidade passiva “ad causam”.

Por outro lado, a questão alusiva a presença ou não de vínculo empregatício diz respeito ao mérito da causa, já que, segundo a orientação doutrinária mais evoluída, o

exame das condições da ação deve ser feito em caráter abstrato, mediante a leitura da peça vestibular que, no presente caso, aponta para o preenchimento dos requisitos legais.

Aliás, também concretamente não podemos deixar de reconhecer a presença de liame empregatício.

Com efeito, as provas colhidas atestam que o reclamante, a princípio, foi contratado como empregado (tratorista) pelo esposo da falecida Analice Cavalcante, atuando na Fazenda Torrões. Quando do falecimento do empregador, este foi removido para a propriedade denominada Bonito, continuando a exercer aquelas funções, ou seja, nenhum elemento convincente foi apresentado pelo demandado, de forma que comprovasse a ruptura do contrato de trabalho até então vigente. Pelo contrário.

Disse o preposto: "...que na propriedade anterior denominada Torrões o reclamante era tratorista e quando foi para a fazenda bonito continuou nessa função; que o reclamante trabalhou como tratorista na fazenda bonito até o falecimento da Sra. Analice;...que eventualmente o reclamante pode ter recebido alguma quantia em dinheiro por parte de D. Analice...".

A única testemunha apresentada pelo reclamado, asseverou: "que avistava o reclamante geralmente conduzindo um trator arando terras tanto na fazenda bonito como noutras propriedades; que chegou a ver o reclamante cuidando de gado na fazenda;...que pelo que sabe o trator que o reclamante dirigia era da propriedade onde trabalhava...".

Do exposto, e considerando os termos do En. 212 do TST, no sentido que o princípio da continuidade da prestação de serviços sempre milita em favor do obreiro, outro caminho não há senão reconhecer a presença de liame contratual, no período apontado na inicial, que deverá ser anotado na CTPS do obreiro, sob as penas da lei.

Ajuizada que foi a ação em 2001, estando em plena vigência a alteração constitucional promovida pela EC 28/2000, que unificou os prazos prescricionais do urbano e do rurícola, impõe-se a aplicação da prescrição parcial, limitando os direitos postulados a 17/08/1996, face a data da propositura da demanda (CF, art. 7º, XXIX), exceto o FGTS, que possui lapso prescricional mais alongado (TST, En. 95). Vale destacar essa recente decisão do TST:

"RURÍCOLA. PRESCRIÇÃO. REDAÇÃO DO ARTIGO 7º, INCISO XIX DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL - EMBARGOS DECLARATÓRIOS ACOLHIDOS PARA ESCLARECIMENTOS.

A nova previsão da Carta Magna, decorrente da Emenda Constitucional nº 28/2000, apenas atinge os trabalhadores que, à época do ajuizamento de suas demandas, já estiverem sob a vigência da nova regulamentação, não produzindo efeitos em relação àqueles que tenham pendentes reclamações trabalhistas ajuizadas anteriormente ao novo ordenamento constitucional.

Embargos declaratórios acolhidos para explicitar tese no sentido de que inaplicável à hipótese dos autos o art. 7º, inciso XXIX, da Carta Magna, com a nova

redação dada pela Emenda Constitucional nº 28/2000, nos termos da fundamentação.” (EDRR NUM: 365752; ANO: 1997; REGIÃO: 03; EMBARGOS DECLARATÓRIOS EM RECURSO DE REVISTA; TURMA: 02; ÓRGÃO JULGADOR: SEGUNDA TURMA; DJ DATA: 31-08-2001 PG: 581; RELATOR :MINISTRO VANTUIL ABDALA)

Ausente a contraprova documental atinente à quitação das verbas trabalhistas postuladas, impõe-se a concessão do aviso prévio; diferença salarial (na base de 50% do salário mínimo); gratificações natalinas integrais de 1996 a 2000 e proporcionais a 11/12; FGTS (apurado a partir de 05.10.88, por inexistir opção anterior), mais 40%, bem como a multa do art. 477, § 8º, da CLT.

Pede-se aqui a concessão das férias do período 99/2000, em dobro. No entanto, admitido o obreiro em 15 de agosto, o período aquisitivo daquelas férias iria de 15/08/99 a 15/08/2000, enquanto o período concessivo vai de 16/08/2000 até 15/08/2001. Como o reclamante foi despedido em julho/01, concede-se o benefício, de forma simples, mais 1/3.

Descabe a indenização pertinente ao seguro-desemprego, ante a confissão do obreiro que possui meios próprios de subsistência.

Sem honorários advocatícios, eis que não preenchidos os requisitos legais para a concessão desta vantagem na Justiça do Trabalho (Lei 5.584/70).

As contribuições previdenciárias a cargo do empregador deverão ser recolhidas, no prazo legal, sob pena de execução. Quanto ao reclamante, que sejam procedidas as deduções pertinentes, além do imposto de renda acaso incidente.

DECISÃO

Ante o exposto, julgo **PROCEDENTE EM PARTE** a presente reclamação, condenando o ESPÓLIO DE ANALICE CAVALCANTE DE ARAÚJO a pagar, no prazo legal, a ANTÔNIO MANOEL DE SOUSA os seguintes títulos:

- a) pagamento de diferença salarial em relação ao salário mínimo, de 17/08/1996 até 06/07/2001;
- b) aviso prévio;
- c) gratificações natalinas integrais de 1996 a 2000, mais proporcionais a 11/12;
- d) FGTS (apurado a partir de 05.10.88), mais 40%;
- e) multa do art. 477, § 8º, da CLT;
- f) férias simples do período 99/2000, mais 1/3.

Quantificação em liquidação por cálculos, com base no salário mínimo historicamente vigente, mais juros e correção monetária.

Deverá ainda o reclamado, anotar a CTPS do obreiro quanto ao período de 15/08/71 a 06/07/2001, aplicando-se, em caso de inércia, o disposto no art. 39 consolidado.

As contribuições previdenciárias deverão ser recolhidas e comprovadas em juízo, no prazo legal, sob pena de execução. Quanto ao reclamante, proceda-se ao desconto, na forma legal.

Incidência do imposto de renda, na forma da lei.

Custas, pelo reclamado, no importe de R\$ 100,00, apuradas sobre o valor arbitrado de R\$ 5.000,00.

Dê-se ciência desta decisão ao Juízo de Direito da Comarca de Taperoá, para que seja anexada aos autos da Ação de Inventário nº 00920010006048.

Cientes as partes (TST, En. 197).

4ª VARA DO TRABALHO DE JOÃO PESSOA - PB
ATA DE INSTRUÇÃO E JULGAMENTO DO PROCESSO Nº 907-01 E 1025/2001
Juíza MARIA DAS DORES ALVES

Aos 08 dias do mês de fevereiro de 2002, às 11:09 horas estando aberta a audiência da 4ª Vara do Trabalho de João Pessoa, situada na Av. Pedro I, 247, centro, nesta Capital, com a presença da Exma. Sra. Juíza do Trabalho, Dra. MARIA DAS DORES ALVES, foram, por ordem desta, apregoados os litigantes,

Consignante-Reclamado: Procárdio-Instituto de Cardiologia da Paraíba

Consignatária-Reclamante: Léa Germana Pontes de Menezes

Vistos, etc.

Instalada a audiência e relatado o processo pela Sra. Juíza do Trabalho, foi proferida a seguinte decisão:

I-RELATÓRIO

PROCÁRDIO-INSTITUTO DE CARDIOLOGIA DA PARAÍBA LTDA, qualificado na inicial, propôs ação de CONSIGNAÇÃO EM PAGAMENTO em face de LÉA GERMANA PONTES DE MENEZES igualmente qualificada, requerendo, em síntese, declaração de rescisão do contrato de trabalho por justa causa e quitação das verbas rescisórias que consigna, em razão dos fatos e fundamentos que aduz. Juntou instrumento de mandato e documentos. Atribuiu à causa o valor de R\$ 1.491,51.

Notificada regularmente, a consignatária compareceu à audiência de instrução e julgamento e, malgrado a primeira proposta de conciliação, apresentou defesa nos termos do arrazoado de fls. 33/41. Pugnou, a final, pela improcedência da ação. Juntou instrumento de mandato, carta de preposição e documentos.

Por força do despacho de fls. 228, do Juízo da 1ª Vara do Trabalho da Capital, foi reunido a este, em face da existência de conexão, o processo 01.0934-01 - reclamação trabalhista proposta por Léa Germana Pontes de Menezes contra o Hospital Memorial São Francisco (PROCÁRDIO), redistribuído sob o nº 1025/91, alegando, em síntese, justa causa do empregador como fato motivador da rescisão contratual e prestação de horas extras sem recebimento da remuneração correlata. Em razão dos fatos e fundamentos que aduz, pleiteia seja declarado rescindido indiretamente o seu contrato de trabalho, além de retificação da CTPS, horas extras e indenização por danos morais (fls. 116/127). Atribuiu à causa o valor de R\$ 200.000,00.

Defesa da reclamação às fls. 229/240, onde a reclamada suscita questões preliminares e de mérito, pugnando, a final, pela improcedência da reclamação.

Instruído o feito com o depoimento das partes e inquirição de testemunhas.

Encerrada a instrução.

As partes produziram suas razões finais.

Recusada a segunda proposta de conciliação.

Encerrada a audiência.

A ação de consignação e a reclamação, reunidas por conexão, serão apreciadas conjuntamente

II - FUNDAMENTOS DA DECISÃO.

1.0 - Da Consignação em Pagamento - Justa Causa e Quitação.

Por meio da consignatória o autor sustenta que, tendo constatado falhas na tesouraria da empresa, resolveu realizar uma auditoria nesse setor e solicitou que a consignatária-reclamante, à época detentora do cargo de tesoureira, dele se afastasse enquanto perdurasse os trabalhos de auditoria; acrescentou que a consignatária - reclamante, "julgando que existiam suspeitas contra sua pessoa, afastou-se do serviço, em 20 de maio, não mais retornando", nada obstante ter sido convidada para esse fim.

Em razão dos fatos relatados supra, o consignante requer seja declarado rescindido, por justa causa, o contrato de trabalho havido com consignatária, pela prática de desídia e abandono de emprego, com quitação das verbas decorrentes.

Analisaremos cada uma das faltas alegadas pelo consignante-reclamado, à luz dos termos da consignação, da defesa da reclamação e do depoimento pessoal do seu representante.

Na inicial da consignatária o consignante afirmou que solicitou o afastamento da consignatária de suas funções, o que ocorreu - o afastamento - em 20 de maio; na defesa da reclamação, o consignante afirmou que para realizar a auditoria solicitou que a consignatária-reclamante se afastasse da tesouraria e permanecesse no setor de Recursos Humanos; finalmente, no seu depoimento pessoal, contrariando tudo o que havia afirmado antes, declarou que na primeira semana de maio, atendendo a um pedido da reclamante, fundamentado na ausência de ambiente para continuar trabalhando, deixou que ela fosse para casa, porém ela continuava como empregada.

Constata-se por meio do depoimento da reclamante que os fatos ocorreram mais ou menos nos moldes descritos pelo demandado em seu depoimento: no dia 20 de maio, a consignatária, sentindo-se constrangida com os fatos que estavam ocorrendo, comunicou que estava sem condições de continuar trabalhando e foi autorizada a aguardar em casa.

Conforme documentos de fls. 49/50, ocorreu que, passados 11 dias sem que a empresa adotasse uma providência concreta, a consignatária fez chegar ao seu superintendente uma comunicação de rescisão indireta do contrato de trabalho, por meio de Cartório, porque, segundo sustenta, nenhum empregado da empresa quis recebê-la.

Ora, constata-se, em primeiro lugar, que entre o dia 20 de maio e a data da expedição do convite de retorno ao trabalho (fls. 22), passaram-se apenas 09 (nove) dias, o que, por si só, não caracteriza abandono de emprego.

Por outro lado, o próprio representante da empresa afirmou que autorizou a consignatária a aguardar em casa, de modo que não havia razão para a expedição do convite de fls. 22, nove dias após o afastamento autorizado da obreira, pelo menos nos termos em que está redigido, dando a entender que ela estaria "faltando ao trabalho" sem qualquer justificativa.

Registra-se, de passagem, que as constatações supra revelam outro aspecto digno de nota: a autorização para que a autora se afastasse do serviço não foi motivada pela realização de auditoria, pois se assim o fosse a empresa não a teria convocado a retornar nove dias depois, quando se sabe que a auditoria foi concluída em 70 dias conforme afirmação do auditor.

Finalmente, entre o dia 20 e o dia 31 de maio não houve, por parte da reclamante, o "ánimus" de abandonar o emprego, posto que através da "carta de demissão" de fls. 138, ela revela nitidamente o seu desejo de optar pela via da rescisão indireta do contrato de trabalho, cuja legitimidade será apreciada oportunamente.

Como está a se perceber, no contexto supra descrito, não se vislumbram os elementos caracterizadores da justa causa de abandono de emprego.

No tocante a alegação de desídia constata-se, inicialmente, que o consignante só reconhece a consignatária como tesoureira no momento em que atribui unicamente a ela a responsabilidade pelas falhas detectadas na Secretaria, como se infere da inicial da consignação. Todavia, quando reclamado, com o fito de impugnar alguns aspectos da demanda, apressou-se em asseverar que " a reclamante jamais exerceu a função de

tesoureira e que ela sempre exerceu a função de auxiliar de escritório tendo apenas se autodenominado tesoureira, porque a tesoureira da empresa "é e sempre foi a Doutora Laura Helena M. C. C Kumamoto".(v. fls. 231, item 2.1). Arrematou dizendo que "não causando ao processo qualquer prejuízo ser ela considerada, ou não, tesoureira, que o permaneça sendo, EMBORA NÃO O SEJA!"(sic).

Equivoca-se, entretanto, o consignante, pois a verdade sempre interessa ao processo, incumbindo as partes o dever de lealdade e boa-fé, noções que parecem inexistentes para o consignante - reclamado, que findou por se perder em suas próprias alegações.

No final do seu depoimento pessoal o consignante-reclamado, indagado sobre o valor do salário do tesoureiro da empresa respondeu que não tinha como dizer "porque quem exercia a função de tesoureira na empresa era sua esposa e como sócia ela tinha um pro-labore"

De qualquer sorte, a prova oral revelou que a consignatária trabalhou para o consignante, no mesmo setor, pelo menos durante três anos sem nenhuma punição disciplinar, e que de fato exercia a função de tesoureira.

O consignante -reclamado pretende demonstrar a ocorrência de desídia através do relatório de fls.242/245 e do depoimento do seu subscritor, o qual foi arrolado testemunha, o senhor Roberto Sena Fraga, que realizou a auditoria.

No referido relatório – onde a reclamante é tratada como tesoureira e não apenas como alguém que se autodenominou tesoureira -, há o relato da existência uma série de irregularidades.

Da análise atenta do referido documento a única certeza que se tem é a de que o registro contábil da empresa era de uma desorganização ímpar. Porém, não se pode atribuir exclusivamente à reclamante a culpa por tal estado de coisas, até porque não era a única que manuseava cheques, efetuava pagamentos e registrava contas, como se vê através da prova oral.

Por outro lado, o próprio reclamado esclareceu que os cheques somente eram assinados por duas Diretoras, depois de aprovada a despesa; que os pagamentos só eram efetuados quando eram orientados e autorizados pela tesoureira(leia-se Dra. Laura Helena). Daí porque não há como imputar à reclamante a culpa pelas apontadas falhas, simplesmente "porque não foi possível levantar a utilização de determinado valor sacado" ou porque determinados procedimentos "deixaram dúvidas", as quais não foram elucidadas porque " não havia registro contábil que caracterizasse sua utilização".

Finalmente, não nos passou despercebidos alguns aspectos que reputamos dignos de nota, no relatório de fls. 244. Observe-se que está ele permeado de impressões pessoais, sentimentos e observações que de regra não são explicitados por um profissional de auditoria. Exemplificando, consta do segundo parágrafo o seguinte:

"Relembramos que esta função é cargo de confiança em qualquer empresa e, em particular no PROCÁRDIO, já que essa funcionária, em particular, era tida como detentora de elevada consideração e estima..."

"Infelizmente, o respeito, a confiabilidade e a consideração que recebia da Administração do PROCÁRDIO não era correspondida no mesmo nível..."

..."a irresponsabilidade e o desamor pelo trabalho..."

Por fim, no último parágrafo de fls. 245, vê-se claramente que o relatório não reflete um trabalho profissional isento, restrito ao que de fato era possível detectar dentro do setor e por meio dos livros próprios- aliás, só havia um - posto que arrematado com detalhes referentes as pessoas dos sócios, portanto estranhos à contabilidade da empresa, donde se conclui que foi elaborado com a participação direta dos interessados (pelo menos no que tange à sua redação) e sem nenhum esclarecimento da reclamante, conforme afirmou o auditor, quando interrogado sobre esse aspecto.

Outro detalhe curioso é que o auditor não sequer sabia quantas pessoas trabalhavam na tesouraria na época em que realizou a auditoria, o que nos parece imperdoável em se tratando de procedimento tendente a apurar desfalque e uso indevido de cheques.

Por tudo o quanto foi exposto, tenho que, embora constatadas falhas no setor em que trabalhava a consignatária-reclamante, não decorreram elas do procedimento desidioso desta. No mínimo se pode vislumbrar consórcio de responsabilidade até porque "de direito" a tesouraria era uma das Diretoras.

Dessarte, restaram insubsistentes as razões que ensejaram a consignação em pagamento porque não comprovados os motivos da rescisão alegados pela consignatária e, principalmente, porque inexistente prova de que as verbas rescisórias foram disponibilizadas à consignatária, cuja recusa injustificada respaldaria sua propositura; constata-se, inclusive, que uma carta foi enviada ao consignante, por meio do Sindicato de Classe, requerendo o pagamento das verbas rescisórias, sem resultado positivo

É improcedente a ação de consignação.

2.0-Da Reclamação.

2.1-Rescisão Indireta e Consectários

Por meio da reclamação de fls. 116, a autora requer seja reconhecida a rescisão indireta do contrato de trabalho, por justa causa do empregador, fulcrando o pleito no artigo 483, letra "e", da CLT.

Aduz, em síntese a consignatária - reclamante, que no mês de abril de 2001, o consignante - reclamado, tendo tomado conhecimento da existência de títulos protestados da empresa, convocou uma reunião onde esteve presente juntamente com o motorista Ernane da Silva e, naquela ocasião, afirmou que ambos o estavam roubando e que os títulos estavam sendo protestados por culpa exclusiva dos dois, vez que os cheques

estavam sendo entregues para efetuar o pagamento dos fornecedores, porém estavam sendo desviados por ambos.

Esclareceu ainda a reclamante, na inicial, que após esse fato, o Superintendente da empresa retirou as suas funções e espalhou por todo o Hospital, Banco do Brasil e junto aos fornecedores que os títulos protestados assim estavam porque ele, Superintendente, entregava os cheques para o pagamento e a tesoureira se apropriava do dinheiro; em seu depoimento pessoal a reclamante declarou com se sentiu caluniada, humilhada e constrangida diante das afirmações do superintendente, todas no sentido de que ela e o motorista estavam roubando a empresa.

Após onze dias aguardados em sua residência, sem que o reclamado tomasse providências sobre a rescisão contratual, comprova a reclamante que resolveu lhe comunicar que considerava rescindido o contrato de trabalho, nos termos do artigo 483, letra "e", da CLT(fl.s.135).

O informante Ernane da Silva descreveu de forma seqüenciada como os fatos aconteceram no dia do incidente que culminou com o afastamento da reclamante. Afirmou que, como de costume, se encontrava no Cartório para efetuar o pagamento de títulos protestados, ocasião em que chegou no local o Dr. Ítalo, Diretor da empresa; sustentou este que, à vista da lista de protestos "puxada" do computador, afirmou que "havia alguma coisa errada com os funcionários", afirmação que continuou sendo feito quando do retorno dos mesmos à empresa, no mesmo dia; acrescentou que na ocasião, o Dr. Ítalo "balançou o dedo na sua cara e na cara de Léa", dizendo que ambos o estavam roubando, uma vez que tinha pago antecipadamente os títulos, porém, os envolvidos tinham "comido o dinheiro".

Conforme se infere do depoimento da reclamante e do informante, as acusações perpetradas pelo demandado logo se difundiram dentro e fora do local de trabalho, o que é corroborado pelo depoimento de Maria Aparecida, a qual, embora já não trabalhasse na empresa à época do incidente, soube através de várias pessoas que a reclamante havia saído da empresa porque "tinha dado um desfalque junto com Ernane."

Como está a se perceber, a prova oral não deixa dúvidas no sentido de que a reclamante foi acusada da prática de atos lesivos a sua honra e boa fama, sem qualquer suporte probatório, o que constitui falta grave ensejadora da rescisão indireta do contrato de trabalho. Não é demais registrar que era costumeiro o procedimento do reclamado, no sentido de, em momentos de irritação, acusar seus empregados da subtração de alguma coisa, sem preocupar-se com a repercussão de tal ato.

Portanto, entendo legítimo o desligamento da reclamante da empresa, uma vez demonstrada robustamente a adequação dos atos praticados pelo demandado, a regra do artigo 483, "e", da CLT.

Declara-se, pois, rescindido indiretamente o contrato de trabalho havido entre as partes em 20 de maio de 2001, devendo o reclamado arcar com todos os ônus decorrentes dessa modalidade de rescisão. Por conseguinte, faz jus a autora as seguintes verbas: aviso

prévio; 13º salário proporcional(06/12); férias vencidas 2000/2001+1/3; férias proporcionais(03/12) e FGTS+40%.

Indefere-se o pedido de aplicação de multa do art. 477, da CLT, posto que as verbas rescisórias passam a ser devidas a partir da declaração judicial da rescisão, inexistindo, portanto, a mora que autorize a multa.

Sustenta a reclamante que além do salário registrado na CTPS(R\$572,00) recebia, a título de complementação, por fora, a quantia de R\$ 250,00 (duzentos e cinquenta reais), de modo que sua remuneração mensal importava em R\$ 822,00 (oitocentos e vinte e dois reais), a qual deve ser considerada base de cálculo para férias, 13º salário e demais verbas.

A prova documental não deixa dúvidas de que tanto a reclamante quanto vários outros empregados recebiam em folha extra, uma complementação ao salário anotado na CTPS(fls. 54, 55, 90, 93 a 96).

Restou demonstrado também que o valor da "complementação recebida pela reclamante era de exatamente R\$ 250, 00 (duzentos e cinquenta reais), conforme se infere do recibo de fls. 96, referente a dois meses, no importe de R\$ 500,00 (quinhentos reais).

As verbas rescisórias, portanto, devem ser calculadas a partir do real salário-base da autora, o qual, sem dúvidas, importava em R\$ 822,00 (oitocentos e vinte e dois reais).

Considerando que as férias + 1/3 e 13º salários eram pagos e o FGTS recolhido apenas com base no salário anotado na carteira, devidas as diferenças resultantes, pleiteadas sob a rubrica "complementação.

A reclamante não logrou êxito na comprovação do labor em período diverso do anotado em sua carteira de trabalho. Como é cediço, a prova do trabalho em período extrapolante da balizagem estabelecida pelas anotações constantes da carteira de trabalho é ônus da parte que o alega.

Não demonstrada prestação de serviços no período dito clandestino, não há falar em retificação da CTPS (exceto quanto à função) e pagamento de salários do período respectivo(seis primeiros meses).

A reclamante prestou serviços até o dia 20 de maio. Assim, devido o saldo de salário de 20 dias, bem como a complementação da contraprestação salarial do mês de abril, no importe de R\$ 250,00(duzentos e cinquenta reais).

2.2-Da Equiparação Salarial com a Antiga Tesoureira.

Pretende a reclamante receber a diferença entre o salário que lhe era pago e o da tesoureira que lhe antecedeu, fundamentando seu pedido na cláusula sexta da Convenção Coletiva de 99/2001.

Ora, a cláusula em tela garante ao empregado recém-admitido na empresa, **para preencher vaga deixada por empregado dispensado sem justa causa o mesmo salário**

do empregado de menos salário na função (grifamos). Não reflete, portanto, garantia à percepção de salário igual ao do empregado dispensado.

É improcedente o pedido.

2.3- Das Horas Extras.

Aduziu a reclamante que trabalhava da segunda a sexta-feira das 7:30 às 21:30 e, aos sábados, das 8:00 às 13:30, com aproximadamente 15 minutos para refeição.

A jornada descrita supra foi impugnada pelo reclamado, segundo o qual a consignatária laborava da segunda a sexta-feira, embora o representante da empresa tenha admitido, em seu depoimento, que eventualmente a reclamante laborava aos sábados.

A testemunha Maria Aparecida, que trabalhou para o reclamado de 1994 a 2000, asseverou que trabalhava de domingo a domingo, iniciava seu expediente às 7:00 e largava depois das 19:00, esclarecendo que quando saía da empresa ao término do seu expediente, a reclamante permanecia trabalhando. Acrescentou a referida testemunha que a reclamante trabalhava todos os sábados, porém só trabalhava aos domingos quando precisava.

Assim, à luz do depoimento de Maria Aparecida a reclamante desenvolvia jornada superior a oito diárias, sendo razoável que, para fins de liquidação, seja fixada para ela a seguinte jornada: 1- da segunda a sexta-feira das 7:00/7:15 às 19:00/19:30; 2- aos sábados das 8:00 às 14:00; 3- um ou dois domingos por mês das 8:00 às 14:00.

Deferem-se as horas extras que forem apuradas com base na jornada delimitada supra, com os adicionais estabelecidos nas convenções coletivas anexadas aos autos, em seus respectivos períodos de vigência, reflexos sobre aviso prévio, férias+1/3, 13º salários, FGTS+40%, repouso semanal remunerado e insalubridade.

2.4- Da Indenização Por Danos Morais.

Conforme relatado no item 2.1 os fundamentos que geraram a rescisão indireta do contrato de trabalho, amoldam-se à hipótese já mencionada, qual seja, a prática, pelo empregador, de atos lesivos à honra e boa fama do empregado.

In casu, a imputação da prática de atos tipificados como criminosos à reclamante, tais como apropriação indébita e furto, indiscutivelmente não podem ser compreendidos senão como "atentatórios à sua dignidade, à sua reputação, ao apreço perante terceiros e ao reconhecimento público do cumprimento dos seus deveres jurídicos, sociais e morais".

Em suma, o reclamado, ao declarar, com repercussão dentro e fora do estabelecimento, que a reclamante havia se apropriado de dinheiro ou cheques destinados ao pagamento de encargos do estabelecimento, bem como o "balançar o dedo" em seu rosto configurem ao mesmo tempo injúria, calúnia e difamação, o que demonstra a prática de ato ilícito, requisito inarredável do dano indenizável, nos termos do artigo 159 do Código Civil Brasileiro.

Registro, aqui, as palavras do Juiz Júlio Bernardo do Carmo, de Minas Gerais que, com muita sensibilidade, define primorosamente as razões pelas quais impõe-se relevo à reparação por dano moral:

"Dentre os danos suscetíveis de reparação, destaca-se o de natureza moral, representado pelas atribulações, mágoas e sofrimentos íntimos, em decorrência de atos ofensivos à honra e à dignidade, que ocasionam intensa dor pessoal na vítima. Podemos afirmar que a dor moral é a que mais intensa repercussão produz na estrutura psíquica do homem, já que todos os valores dos seres humanos assentam-se em princípios de ordem moral e espiritual. Deixa marcas profundas, sendo certo que, inobstante as dificuldades de ser detectado, exatamente por não se poder avaliar o sentimento interior do ser humano, não se traduz em impossibilidade de reparação, ainda que subjetiva a lesão. A regra é que a pessoa normal sinta e sofra com qualquer atitude que a arranque da normalidade de sua vida para ativá-la à anormalidade. De sorte que, quem arrancado da normalidade de sua vida tem violado um direito, e, por consequência, sofreu um dano, merece ser reparado"

Nesse mesmo sentido se posiciona Rui Stoco: *"A lesão a bem jurídico, cuja existência se verificará no plano normativo da culpa, está condicionada à existência, no plano naturalístico da conduta, de uma ação ou omissão que constitui a base do resultado lesivo."*

Com efeito, o sentimento de dor, nesses casos, parece ressurgir com a mesma intensidade diante de todo e qualquer fato que lembre ou relembre a agressão originária. Nesse caso, lamenta este juízo não ter registrado em ata o estado deplorável em que se encontrava a autora no momento de seu interrogatório e a sua dificuldade de repetir as agressões verbais sofridas.

No caso, dúvidas não há no sentido de que a conduta da reclamada maculou a honra e a imagem do reclamante, mormente em face de seu perfil social e profissional irrepreensível, caracterizado o abalo moral indenizável na forma da lei.

Como se sabe, atribuir valor pecuniário ao abalo moral, ao sofrimento e a dor vivenciados por outrem, isto é, a fixação de um "pretium doloris", não constitui tarefa fácil.

Com efeito, a adoção do sistema aberto adotado entre nós para a liquidação do dano, embora nos pareça mais árduo, é menos violento com o julgador e injusto para o lesionado, quando em comparação com o sistema tarifário adotado nos Estados Unidos da América do Norte, porque confia ao magistrado a tarefa de fixar o "quantum" correspondente à satisfação da lesão. Trata-se de uma avaliação subjetiva que, nada obstante, não prescinde da análise de aspectos objetivos.

Assim, atenta a tais diretrizes, percebo que no presente caso concreto a extensão do dano está quase que totalmente limitada a prejuízos que atingiram o foro íntimo da autora, sem maiores proporções danosas no campo material, uma vez tratar-se de uma jovem estudante; considerando que a pecúnia doloris tem caráter exemplar e

expiatório (como ensinava Ripet, apud Antônio G. R. Arraes); considerando ainda a posse material do agressor, tenho como razoável a fixação da indenização em 100 vezes o valor da remuneração a ser adotada para indicada para base de cálculo das verbas rescisórias (salário-base, acrescido do adicional de insalubridade e horas extras).

Pleiteia ainda a consignatária reclamante a condenação do reclamado em obrigação de fazer, consistente na publicação desta decisão em dois jornais de grande circulação na cidade, durante dois finais de semana.

Ao que parece, a publicação da presente decisão serviria à reclamante, como uma espécie de desagravo.

Embora não tenha havido propalação dos fatos danosos por qualquer meio de comunicação, deles tomaram conhecimento colegas de trabalho e terceiros estranhos aos quadros da empresa. É compreensível, portanto, que a reclamante não se satisfaça tão-somente com a paga em dinheiro e busque uma outra forma de neutralizar ou amenizar de alguma forma o sofrimento que lhe foi impingido.

Contudo, entendo justa e eficaz para os fins pretendidos pela autora e principalmente para demonstra o caráter exemplar da medida, que o reclamado faça publicar cópia da presente decisão, após o seu trânsito em julgado, em dois jornais de circulação local durante um final de semana, sob pena de multa diária no importe de um salário mínimo.

III - DISPOSITIVO

Diante do exposto e de tudo o mais que dos autos consta, DECIDE este juízo o seguinte: 1- Julgar IMPROCEDENTE a ação de consignação em pagamento proposta pelo PROCÁRDIO-INSTITUTO DE CARDIOLOGIA DA PARAÍBA LTDA em face de LÉA GERMANA PONTES DE MENEZES; 2-Julgar PROCEDENTE EM PARTE a reclamação proposta por LÉA GERMANA PONTES DE MENEZES contra PROCÁRDIO-INSTITUTO DE CARDIOLOGIA DA PARAÍBA LTDA para declarar a rescindido o contrato de trabalho havido entre as partes em 20/05/2001 e condenar o reclamado a pagar ao reclamante, no prazo legal, as seguintes verbas: aviso prévio de 30 dias; 13º salário proporcional(06/12); férias vencidas 2000/2001+1/3; férias proporcionais(03/12) ; FGTS+40%; diferenças de férias+1/3, de 13º salários e de FGTS+40%, nos termos do item 2.1 da fundamentação; horas extras em quantidade a ser apurada em liquidação de sentença, conforme a jornada, adicionais e diretrizes delineados no item 2.3 da fundamentação, com reflexos sobre férias + 1/3; 13º salários, FGTS+40%, repouso semanal remunerado; indenização por danos morais, no importe de 100 vezes o valor da remuneração a ser adotada para base de cálculo das verbas rescisórias (salário-base, acrescido do adicional de insalubridade e horas extras).

Condena-se ainda o reclamado a fazer publicar cópia da presente decisão em dois jornais de circulação local, durante um fim de semana, sob pena de multa diária no importe de um salário mínimo.

Base de cálculo: salário-base, acrescido do adicional de insalubridade e horas extras.

Retificação da CTPS, para nela fazer constar a função de tesoureira.

Tudo em fiel observância à fundamentação supra, que passa a integrar o presente dispositivo como se nele estivesse transcrito.

Quantum debeatur a ser apurado em liquidação de sentença.

Recolhimentos tributários e previdenciários na forma do provimento 02 do Colendo TST.

Custas, pela reclamada, no importe de R\$1.640,00, calculada sobre R\$82.000,00 valor arbitrado para esse fim.

Intimem-se as partes.

6ª VARA DO TRABALHO DE JOÃO PESSOA/PB
ATA DE INSTRUÇÃO E JULGAMENTO DO PROCESSO 06.1270/01
Juiz CARLOS COELHO DE MIRANDA FREIRE

Aos 07 (sete) dias do mês de dezembro do ano de 2001, às 16h10m, sendo aberta a audiência na 6ª Vara do Trabalho de João Pessoa, situada no Parque Solon de Lucena, 389, Centro, com a presença do Sr. Juiz do Trabalho Titular, Dr. CARLOS COELHO DE MIRANDA FREIRE, havendo o MM. Juiz determinado a antecipação do julgamento do presente feito, embora ausentes as partes: MARIA DAS NEVES DE CARVALHO, reclamante, e ORGANIZAÇÃO GUARARAPES DE SERVIÇOS GERAIS DE JOÃO PESSOA e SAELPA - SOCIEDADE ANÔNIMA DE ELETRIFICAÇÃO DA PARAÍBA, reclamado, foi instalada a audiência e relatado o processo pelo Sr. Juiz do Trabalho Titular, que passou a proferir a seguinte decisão:

Vistos etc.

MARIA DAS NEVES DE CARVALHO, qualificada na exordial, ajuíza a presente ação em face de ORGANIZAÇÃO GUARARAPES DE SERVIÇOS GERAIS DE JOÃO PESSOA e SAELPA - SOCIEDADE ANÔNIMA DE ELETRIFICAÇÃO DA PARAÍBA, postulando a concessão do benefício da Justiça Gratuita, nos moldes do art. 2º, parágrafo único, da Lei 1.060/50; notificação das reclamadas para, querendo, contestá-la no momento oportuno, sob pena de revelia e confissão; protesta provar o alegado por todos os meios legais em direito permitidos, especialmente pelo depoimento pessoal do representante das reclamadas e de testemunhas, que comparecerão independente de intimação, bem assim protesta pela exibição de folhas de pagamento das reclamadas, a fim

de se constatar a diferença salarial existente entre a reclamante e a paradigma indicada; afastada a prestação de trabalho temporário, seja reconhecido o vínculo jurídico trabalhista entre a reclamante e a 2ª reclamada, determinando-se a retificação na CTPS da obreira, no que se refere à anotação do contrato de trabalho, e, ainda, roga a condenação da mesma no pagamento das diferenças apuradas entre a remuneração da reclamante e aquela percebida pelos empregados da mesma categoria da 2ª reclamada, quais sejam, diferença de salário, de adicional noturno, de horas extras e seus reflexos, de FGTS inclusive os 40% da rescisão, de férias + 1/3, de 13º salário, de aviso prévio, bem assim das verbas rescisórias, devendo estas verbas serem apuradas em liquidação de sentença; e que seja aplicado a hipótese do item II do Enunciado 331 do Colendo TST, requer a condenação da 1ª reclamada no pagamento dos títulos trabalhistas cobrados na letra "c" acima, declarando-se a responsabilidade subsidiária da 2ª reclamada por tais obrigações, na forma do item IV do mesmo Enunciado da Excelsa Corte.

Atribui a causa o valor de R\$ 20.000,00.

Juntou procuração e documentos de fls. 11/112.

Regularmente notificadas às fls. 113/114, as reclamadas compareceram a audiência e apresentaram contestação, procuração e carta de preposição, acompanhadas de documentos, consoante ata de fl. 115. A reclamante exibiu a sua CTPS da qual foram transcritos os dados na respectiva ata. Concedido à reclamante o prazo de 10 dias para que a reclamante se manifestasse, querendo, sobre os documentos apresentados pelas reclamadas.

Recusada a primeira proposta de conciliação.

Na audiência em prosseguimento, presentes as partes, a reclamada/SAELPA pediu a juntada de uma carta de preposição, a qual foi deferida. A reclamante exibiu a sua CTPS da qual foram transcritos os dados na respectiva ata. Foi colhido o depoimento da reclamante. A reclamante requereu a juntada de nove laudas de documentos, tendo a SAELPA se oposto a referida juntada alegando a falta de autenticação de tais documentos, tendo o Juiz determinado que fosse trazido os originais a esta Vara para fins de autenticação. Deferida a juntada dos documentos e concedido a SAELPA cópias dos mesmos para possa determinar quais os documentos que trará a Juízo para serem comparados. Ouvido o depoimento dos prepostos das empresas reclamadas, após foi colhido o depoimento de duas testemunhas trazidas a Juízo pela reclamante, a qual não apresentou outra. As reclamadas não apresentaram prova testemunhal. O advogado do reclamante requereu que a SAELPA juntasse aos autos outros documentos de funcionários da referida empresa, o referido pedido foi indeferido pelo Magistrado em decorrência da inicial apontar apenas um paradigma. Concedido o prazo de dez dias a SAELPA para se manifestar, por escrito, sobre os documentos juntados aos autos. A outra reclamada não quis se manifestar sobre a documentação por entender que eles pertencem a reclamada SAELPA e só ela tem conhecimento deles. Encerrada a instrução processual. Designada a realização de audiência para fins de razões finais.

Realizada a audiência, foi deferida a juntada de uma carta de preposição e uma procuração, pela SAELPA. Razões finais do reclamante e de ambas as reclamadas em memorial, consoante ata (fl. 352). Prejudicada a segunda proposta conciliatória. Designada data para julgamento.

É o relatório.

FUNDAMENTAÇÃO

Estão prescritos os títulos requeridos na inicial anteriores a 26.10.1996, face o pedido de aplicação de prescrição quinquenal suscitada na defesa da segunda reclamada e a impossibilidade de aplicação da prescrição bienal requerida face a data da saída da reclamante, 30.05.2001 e a data de ingresso desta reclamação em 28.09.2001.

De logo, é de se deferir à reclamante o benefício da justiça gratuita, face o pedido constante da inicial e nos termos da Lei 1.060/50.

Através dos ofícios de fls. 124 e 135 está comprovado que a presente hipótese se refere a uma terceirização de serviços desenvolvidos pela primeira reclamada Organização Guararapes de Serviços Gerais de João Pessoa, tendo como beneficiária a Saelpa – Sociedade Anônima de Eletrificação da Paraíba. É de se observar de logo que se trata de uma terceirização ilícita, eis que a reclamante realizou seu trabalho em atividade fim da reclamada – atendente ao consumidor e atendente de loja da reclamada. Dessa maneira, seria a Saelpa responsável pelas obrigações do contrato de trabalho da reclamante. Improcede, assim, a alegação de carência de ação apresentada pela Saelpa.

Estão prescritos os títulos requeridos na inicial anteriores a 26.10.1996, face o pedido de aplicação de prescrição quinquenal suscitada na defesa da segunda reclamada e a impossibilidade de aplicação da prescrição bienal requerida face a data da saída da reclamante, 30.05.2001 e a data de ingresso desta reclamação em 28.09.2001.

Contudo, examinando-se como ocorreu a contratação, constata-se que o ingresso da reclamante perante a primeira reclamada foi por iniciativa direta da Saelpa que indicou o nome da reclamante à Organização Guararapes de Serviços Gerais de João Pessoa, através dos ofícios mencionados, primeiro para um pretense contrato temporário (ofício de fls. 124) e depois para um contrato por prazo indeterminado (ofício de fls. 135). Por outro lado, ambos os ofícios não datados de 1989 (meses de junho e agosto, respectivamente) quando já estava em vigor a Constituição Federal de 1988, nossa Constituição vigente. E a Constituição no art. 37, II, veda o ingresso no serviço público de qualquer servidor sem a prestação de concurso público. Na época, a Saelpa pertencia à administração indireta do Estado da Paraíba, como empresa de economia mista que era, como é público e notório. Desse modo, o contrato de trabalho da reclamante, durante todo o período de labor desenvolvido é nulo de pleno direito por ofensa direta à Constituição Federal de 1988.

Sobre este tema a Jurisprudência no Egrégio TST trata com bastante clareza da matéria, como no RR nº 549714 de 1999. No referido julgamento o Exmo. Relator, Juiz convocado Aloysio Correia da Veiga trata da matéria nos seguintes termos:

"Discute-se, no caso dos autos, sobre a formação de vínculo de emprego diretamente com a empresa tomadora dos serviços, sociedade de economia mista, em face da irregularidade no ato da contratação do autor, mediante empresa interposta, ocorrido em 28.12.89. O Egrégio Tribunal Regional de origem entendeu que a relação de emprego formou-se, de fato, com a segunda reclamada, tomadora dos serviços, pouco importando a ausência de realização de concurso público. No particular, adotou o seguinte posicionamento, in verbis: "Ademais, apenas por argumento, a recorrida não demonstrou ter atendido às exigências do art. 37 da Constituição Federal, sendo certo que a ausência do concurso público não impede a contratação irregular, a qual deve ser corrigida quando exigida a análise do Poder Judiciário. Outrossim, no que concerne à terceirização, o Enunciado 331 do C. TST somente ampara o contrato cuja função do contratado não seja a da atividade fim da empresa, não sendo o caso dos autos." (fl. 94). Por conseguinte, deferiu ao reclamante o pagamento de verbas tipicamente da categoria dos bancários e condenando a primeira reclamada subsidiariamente. De fato, a r. decisão regional merece ser revista. Embora a Constituição Federal anteriormente nada dispusesse a respeito da investidura no serviço público, verificou-se, no decorrer dos anos, a primeira tendência na Constituição de 1934. Em todo tempo admitia-se o ingresso por nomeação, partindo de mera indicação até chegar à aceitação pelo beneficiado com o cargo e/ou função pública. A Carta Magna de 1988, por esperado fim, terminou por consagrar preceito igualitário, donde o serviço público é acessível a todos que preenchem condições para o cargo, submetidos a uma seleção legítima, onde podem os candidatos demonstrar aptidão para o seu exercício. Para tanto, importa submissão a concurso público. Por que assim quis o legislador constituinte?

"O concurso, exigido constitucionalmente para a primeira investidura em cargo de carreira e em outros que a lei determinar, é o meio técnico posto à disposição da Administração Pública para obter-se moralidade, eficiência e aperfeiçoamento do serviço público. Por ele se afastam os ineptos e os apaniguados, que costumam abarrotar as repartições, num espetáculo degradante de protecionismo e falta de escrúpulos de políticos que se alçam e se mantêm no poder leiloando empregos públicos." (Hely Lopes Meirelles in *Direito Administrativo Brasileiro* - 2ª ed. - Revista dos Tribunais - SP. 1966 - p.363/4). Essa é a resposta que motiva o texto do artigo 37, II, da Norma Básica, que vale a pena transcrever:

"II- a investidura em cargo ou emprego público depende de aprovação prévia em concurso público de provas ou de provas e títulos, ressalvadas as nomeações para cargo em comissão declarado em lei de livre nomeação e exoneração".

Daí, é condição sine qua non para o exercício de trabalho público a aprovação em concurso de provas ou de provas e títulos. Não há mais lugar para as contratações. Quis o Texto Constitucional a igualdade de oportunidades. O Administrador Público não tem autoridade para admitir, diante do novo Texto Constitucional, empregados não concursados. Nulo é, pois, todo ajuste infringente do Texto Fundamental. Não há como se declarar relação de emprego. Inexiste possibilidade jurídica de acolhimento desta modalidade contratual na atualidade. E foi justamente a exigência constitucional acima

exposta que originou a vedação constante do inciso II do Enunciado nº 331 do Colendo TST, que assim estabelece, verbis:

"A contratação irregular de trabalhadores através de empresa interposta não gera vínculo de emprego com os órgãos da Administração Pública Direta, Indireta ou Fundacional (Art. 37, II, da Constituição da República)." Tratando-se a segunda reclamada de sociedade de economia mista, integrante, portanto, da Administração Pública Indireta, não cabe o reconhecimento de vínculo de emprego deferido pelo Eg. Tribunal de origem, visto que não atendido o requisito indispensável do concurso público, que trata o art. 37, inciso II, da Constituição Federal. A contratação irregular do autor, mediante empresa interposta, não altera o referido posicionamento, tendo perfeita aplicação ao presente caso a orientação jurisprudencial cristalizada no referido Verbetes Sumular. Não havendo que se falar em vínculo de emprego com a segunda reclamada..." .

Desse modo, é de se acolher a argüição de nulidade do contrato de trabalho da reclamante feito pela SAELPA, e desse modo, como a jurisprudência dominante nos contratos nulos só defere o pagamento de salários retidos, não tendo estes sido requeridos na exordial, é de se julgar improcedentes os pedidos requeridos na inicial de: retificação da CTPS da reclamante no que se refere à anotação do contrato de trabalho, bem como o pedido de pagamento de diferenças apuradas entre a remuneração da reclamante e aquela percebida pelos empregados da mesma categoria da SAELPA e referentes a todas as diferenças mencionadas às fls. 10 dos autos e o pedido requerido por cautela de condenação da primeira reclamada para o pagamento do item "c" do pedido inicial, com subsidiariedade da segunda reclamada.

A Organização Guararapes, diante do exposto, não foi a real empregadora da reclamante, devendo-se entender que não era a responsável, do ponto de vista trabalhista, pelo contrato de trabalho da reclamante. Foi, no entanto, co-partícipe em todas as ações ilícitas praticadas pela segunda reclamada SAELPA, dirigidas em frontal ofensa ao artigo 37 da Constituição Federal na contratação da reclamante. Na sua defesa a própria primeira reclamada, Organizações Guararapes estava ciente de que a SAELPA não podia contratar em 1989 e por isso a SAELPA solicitou os seus préstimos (fls. 117, segundo parágrafo da defesa da primeira reclamada) e afirmou, ainda que cumpriu rigorosamente o contrato que celebrou com a SAELPA (fls. 118, 3º parágrafo). Aliás, também SAELPA admitiu na sua defesa a ilicitude dos atos que praticou e pugnou pela nulidade da contratação realizada. Assim, diante disso, deve ser expedido ofício ao Ministério Público do Trabalho dando ciência de todo o teor deste processo, para que tome as providências que entender de direito.

DECIDE, POIS, A 6ª VARA DO TRABALHO DE JOÃO PESSOA, julgar improcedente esta reclamação trabalhista promovida por Maria das Neves de Carvalho contra Organização Guararapes de Serviços Gerais de João Pessoa e SAELPA – Sociedade Anônima de Eletrificação da Paraíba. Custas pela reclamante no valor de R\$400,00, calculadas com base no valor atribuído a inicial, das quais fica a mesma dispensada, face a concessão do pedido de justiça gratuita. Após o trânsito em julgado da presente decisão expeça-se ofício ao Ministério Público do Trabalho para os fins dispostos na

fundamentação supra a qual passa a integrar o presente dispositivo como se nele estivesse transcrito. Intimem-se as partes.



JURISPRUDÊNCIA DO T.R.T. DA 13ª
REGIÃO

JURISPRUDÊNCIA DO TRIBUNAL REGIONAL DO
TRABALHO DA 13ª REGIÃO

AÇÃO CIVIL PÚBLICA

AÇÃO CIVIL PÚBLICA. DEFICIENTES FÍSICOS E/OU TRABALHADORES REABILITADOS. EMPRESA COM CEM OU MAIS EMPREGADOS. OBRIGAÇÃO DE CONTRATAR (LEI Nº 8.213/91, ART. 93) INOBSERVÂNCIA. PROCEDÊNCIA DA AÇÃO.

Evidenciado que a empresa-ré, confessadamente, não cumpria o preceito contido no artigo 93 da Lei nº 8.213/91, que impõe aos empregadores com cem empregados ou mais a contratação de deficientes físicos e/ou profissionais reabilitados, de acordo com os percentuais que estabelece progressivamente, revela-se incensurável o *decisum* primário que acolheu pedido do Ministério Público do Trabalho, em sede de ação civil pública, de obrigação de fazer concernente ao respeito à norma legal referenciada, fixando *astreintes* a ser revertida em prol do FAT, no caso de descumprimento.

Ac. nº 64.972 - Relator: Juiz convocado Edvaldo de Andrade

DJ/PB: 12/10/2001 - Recurso Ordinário nº 1241/2001

ADVOGADO

ADVOGADO. SUSPENSÃO DISCIPLINAR TEMPORÁRIA. EFEITOS.

A suspensão disciplinar do advogado que patrocina a causa, de caráter temporário, apenas o impede de atuar no feito naquele período especificado, mas não tem o condão de nulificar atos anteriormente praticados.

Ac. nº 63.926 - Relator: Juiz convocado Edvaldo de Andrade

DJ/PB: 02/08/2001 - Recurso Ordinário nº 980/2001

APOSENTADORIA

AGRAVO REGIMENTAL. MANDADO DE SEGURANÇA. CASSAÇÃO DE APOSENTADORIA. AUSÊNCIA DO DEVIDO PROCESSO LEGAL. LIMINAR DENEGADA. PROVIMENTO DO AGRAVO.

Demonstrado o *periculum in mora* e a relevância do fundamento invocado pelo impetrante, em face do ato de cassação de aposentadoria, sem instauração do devido processo legal e baseado em decisão não transitada em julgado, justifica-se a concessão da medida liminar, a fim de garantir, até o final do julgamento do *mandamus*, o restabelecimento da aposentadoria decorrente do exercício do cargo de Juiz Classista. Agravo que se dá provimento.

Ac. nº 64.595 - Relator: Juiz Aluisio Rodrigues

DJ/PB: 14/09/2001 - Agravo Regimental nº 014/2001

ARREMATACÃO

AGRAVO DE PETIÇÃO. ANULAÇÃO DO AUTO DE ARREMATACÃO. PENHORA DE ÚNICO BEM NA EXECUÇÃO DE VÁRIOS PROCESSOS.

Encontra-se comprovado nos autos que o Edital de Auto de Praça se constitui em um só ato, referente a um único bem penhorado, com o objetivo de garantir a execução em vários processos distintos, ajuizados contra a mesma empresa. A anulação da arrematação ocorrida em um dos processos atingiu o ato expropriatório em sua totalidade, não se podendo admitir a nulidade parcial, provocadora de efeito somente no processo em que foi decretada, já que o bem era o mesmo e houve determinação expressa pela Instância Superior para que fosse procedida nova hasta pública.

Ac. nº 64.213 - Relator: Juiz convocado Paulo Américo Maia de V. Filho
DJ/PB: 21/08/2001 - Agravo de Petição nº 308/2001

ATIVIDADE ILEGAL

BRIGA DE GALO. ATIVIDADE ILEGAL. IMPROCEDÊNCIA DA RECLAMAÇÃO.

Encontrando-se comprovado nos autos, de forma indubitosa, que a atividade desenvolvida pelo reclamante era ilegal, impõe-se a improcedência da reclamação, face à ilicitude do objeto do contrato, eis que o mesmo fere não só a lei das contravenções penais, como também o estabelecido no art. 82 do Código Civil brasileiro.

Ac. nº 64.757 - Relator: Juiz convocado Carlos Coelho de Miranda Freire
DJ/PB: 31/10/2001 - Recurso Ordinário nº 560/2001

AUXÍLIO-ALIMENTAÇÃO

AUXÍLIO-ALIMENTAÇÃO. NATUREZA SALARIAL. DIREITO ADQUIRIDO. EMPREGADO APOSENTADO. SUPRESSÃO ILEGAL.

O benefício alimentação, nos termos do artigo 458 da CLT, integra o salário para todos os efeitos legais. A supressão do pagamento da vantagem concedida no curso do contrato a empregados que passam à condição de aposentados, constitui afronta ao artigo 5º, XXXVI do atual Texto Constitucional.

Ac. nº 64.617 - Relator: Juiz convocado Paulo Américo Maia de V. Filho
DJ/PB: 15/09/2001 - Recurso Ordinário nº 1200/2001

BEM DE FAMÍLIA

IMÓVEL RURAL. BEM DE FAMÍLIA. POSSIBILIDADE DE PENHORA APENAS SOBRE A ÁREA EXCEDENTE À SEDE DA MORADIA.

Sendo o bem de família um imóvel rural, a possibilidade de penhora existe em relação à área excedente ao local da sede da moradia, excluindo-se da constrição judicial também os respectivos bens móveis (Lei nº 8.009/1990). Agravo provido.

Ac. nº 64.727 - Relatora: Juíza Ana Clara de Jesus Maroja Nóbrega
DJ/PB: 27/09/2001 - Agravo de Petição nº 334/2001

CITAÇÃO

CITAÇÃO. AUSÊNCIA DE PESSOALIDADE NA ENTREGA. NULIDADE PROCESSUAL. NÃO CONFIGURAÇÃO.

Inexiste nulidade processual, por vício de citação, quando esta não foi entregue à pessoa do Prefeito ou procurador do Município, por ausência de previsão legal nesse sentido.

Ac. nº 63.602 - Relator: Juiz Aluisio Rodrigues
DJ/PB: 03/07/2001 - Remessa "Ex Officio" nº 030/2001

COMISSÃO

COMISSÕES. DESFAZIMENTO DO NEGÓCIO. IMPOSSIBILIDADE DE ESTORNO.

O direito à percepção das comissões nasce com a ultimação do negócio, conforme dispõe o artigo 466 da Consolidação. Uma vez aceita a transação, correm por conta do empregador os riscos da atividade, não lhe cabendo estornar do salário do empregado, o valor das comissões atinentes ao negócio desfeito; exceto na hipótese de insolvência do cliente, o que não se evidencia nestes autos.

Ac. nº 64.242 - Relatora: Juíza Ana Maria Ferreira Madruga

DJ/PB: 06/09/2001 - Recurso Ordinário nº 950/2001

COMPETÊNCIA

CARGO COMMISSIONADO. INCOMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO.

Comprovado que a reclamante exercia cargo em comissão, tornando o seu ocupante demissível *ad nutum*, incontroversa a relação jurídica da contratação efetivada entre as partes, como sendo de cunho administrativo.

Ac. nº 64.474 - Relatora: Juíza Ana Clara de Jesus Maroja Nóbrega

DJ/PB: 06/09/2001 - Recurso Ordinário nº 1198/2001

RELAÇÃO DE NATUREZA ADMINISTRATIVA. JUSTIÇA DO TRABALHO. INCOMPETÊNCIA MATERIAL.

A demanda que encerra causa de pedir e pedidos de natureza administrativa, fundamentados em lei municipal específica, refoge à competência desta Justiça Especializada. Conflito negativo de competência suscitado.

Ac. nº 65.170 - Relator: Juiz Ruy Eloy

DJ/PB: 22/11/2001 - Remessa "Ex Officio" nº 178/2001

CONTRATO DE TRABALHO

CONJUNTO MUSICAL. AUSÊNCIA DOS ELEMENTOS CONFIGURADORES DO CONTRATO DE TRABALHO. SOCIEDADE DE FATO.

Evidenciada a "*affectio societatis*", caracterizadora de uma sociedade de fato entre os integrantes de um conjunto musical, esvazia-se a versão exordial quanto à existência de um suposto contrato de trabalho.

Ac. nº 64.071 - Relatora: Juíza Ana Maria Ferreira Madruga

DJ/PB: 04/08/2001 - Recurso Ordinário nº 1016/2001

JOGO DO BICHO. CONTRATO DE TRABALHO. OBRIGAÇÕES FRAUDULENTAS DEVIDAS.

O fato de ser o serviço prestado em banca de jogo do bicho não exime o empregador das obrigações decorrentes do contrato de trabalho. Seria injusto apenar a empregada, que despendeu sua energia pessoal no cumprimento de suas obrigações, em razão de ser ilícita a atividade desenvolvida pelo empregador. A reclamante não era beneficiária direta do jogo, mas tão-somente empregada, sem participação nos lucros. Não é demais lembrar que, pelo menos no solo paraibano, o jogo do bicho é uma atividade amplamente tolerada, o que é mais incrível, até estimulada pela Loteria Oficial. Aqui a jogatina acontece às escâncaras, com direito a letreiro luminoso e propaganda radiofônica. Nesse contexto, a declaração de nulidade do contrato iria beneficiar justamente o dono da banca, responsável maior e destinatário direto do resultado da contravenção. Mesmo assim, se nulidade

houvesse, decretar-se-ia com efeitos *ex nunc*, diante das singularidades do direito do trabalho. Recurso provido parcialmente.

Ac. nº 64.411 - Relator: Juiz convocado Ubiratan Moreira Delgado

DJ/PB: 06/09/2001 - Recurso Ordinário nº 1144/2001

DANO MORAL

DANO MORAL. CONFIGURAÇÃO.

Para que se configure a existência de um dano moral suscetível de indenização, faz-se imperiosa a presença de uma conduta proposital do empregador, aliada à existência de um prejuízo por parte do empregado, além de um nexo causal entre os dois elementos. Na hipótese vertente, não restou configurada a existência de prejuízo ensejador do pagamento da indenização, posto que o simples fato do reclamante haver passado dois anos sem emprego não pode, por si, ser imputado à justa causa que lhe foi atribuída pelo ex-empregador, mormente quando não restou comprovada a existência de qualquer calúnia em seu desfavor. Recurso Ordinário do Reclamado provido, para desconstituir a existência do dano moral, e julgar improcedente o pedido do Autor. Custas invertidas e dispensadas.

Ac. nº 63.925 - Relator: Juiz Afrânio Neves de Melo -

DJ/PB: 04/09/2001 - Recurso Ordinário nº 779/2001

DEFESA

CERCEIO DE DEFESA. CONTRADITA DE TESTEMUNHA. ACOLHIMENTO. PARENTESCO INEXISTENTE. NULIDADE.

Acolhida a contradita de testemunha, com base em parentesco inexistente, resta configurado o cerceio de defesa. Recurso ao qual se dá provimento.

Ac. nº 64.402 - Relator: Juiz convocado Ubiratan Moreira Delgado

DJ/PB: 30/08/2001 - Recurso Ordinário nº 1264/2001

DEMISSÃO

PROGRAMA DE DEMISSÃO VOLUNTÁRIA. AUSÊNCIA DE PROVA DA EXISTÊNCIA DE COAÇÃO. VALIDADE.

Comprovada a capacidade intelectual da reclamante para discernir acerca da conveniência da adesão ao programa de demissão voluntária instituído pela empresa, e não havendo prova firme e convincente de que houve coação para a sua celebração, considera-se válida a transação havida entre as partes no que tange aos títulos expressamente contidos no regulamento do programa.

Ac. nº 64.599 - Relator: Juiz Vicente Vanderlei Nogueira de Brito

DJ/PB: 15/09/2001 - Recurso Ordinário nº 1297/2001

EMBARGOS À EXECUÇÃO

ATO ATENTATÓRIO À DIGNIDADE DA JUSTIÇA. PROCESSO DE EXECUÇÃO.

Agravante que insiste exaustivamente em renovar embargos, com reprise sobre pontos já debatidos, denota conduta inaceitável e maliciosa ao bom andamento do processo na fase executória, sendo, portanto, passível da pena prevista no artigo 601 do CPC.

Ac. nº 63.863 - Relator: Juiz Vicente Vanderlei Nogueira de Brito

DJ/PB: 18/07/2001 - Agravo de Petição nº 157/2001

EMBARGOS DE TERCEIRO**EMBARGOS DE TERCEIRO. EXECUÇÃO. PENHORA DE BENS DE EX-SÓCIO DA EXECUTADA. POSSIBILIDADE.**

Evidenciada a inexistência de bens da sociedade e dos atuais sócios, legítima é a constrição sobre o patrimônio de ex-sócio, que pertencia ao quadro da executada na época em que o exequente era empregado e teve seus direitos sonogados. Tem larga aplicação, no direito do trabalho, a teoria da desconsideração da pessoa jurídica. Agravo desprovido.

Ac. nº 65.393 - Relator: Juiz convocado Ubiratan Moreira Delgado

DJ/PB: 13/11/2001 - Agravo de Petição nº 421/2001

LOCAÇÃO DE IMÓVEL MOBILIADO. EXECUÇÃO TRABALHISTA MOVIDA CONTRA O LOCATÁRIO. IMPOSSIBILIDADE DE PENHORA SOBRE BENS PERTENCENTES AO LOCADOR.

Evidenciado que o executado alugou apartamento mobiliado e que os bens penhorados pertencem ao proprietário do imóvel locado, procede a insurgência do terceiro embargante, impondo-se desfazer a constrição judicial.

Ac. nº 64.070 - Relatora: Juíza Ana Maria Ferreira Madruga

DJ/PB: 02/08/2001 - Agravo de Petição nº 254/2001

ESTABILIDADE**EMPREGADA GESTANTE. DELONGA INJUSTIFICADA NO AJUIZAMENTO DA AÇÃO. ESTABILIDADE PROVISÓRIA. NÃO-RECONHECIMENTO.**

É certo que o ADCT, em seu art. 10,II, "b", garante o emprego da gestante desde a confirmação da gravidez até 5 meses após o parto. O intuito do constituinte foi beneficiar o nascituro, e não a mãe-empregada, razão porque impediu a sua despedida injusta ou arbitrária no período da gestação, bem como num razoável período após o parto. No entanto, não se diga que o ADCT previu o ganho de salários sem o efetivo labor, mas apenas buscou garantir o emprego da gestante, a fim de que ela tivesse mais condições de alimentar-se, medicar-se, etc., enfim, proporcionar uma gestação de mais qualidade. *In casu*, a demanda foi ajuizada muitos meses após o evento do parto, pretendendo a Autora perceber o salário dos meses anteriores, sem a chance da Empregadora Ter os seus serviços neste período, desvirtuando a finalidade do instituto, que é a manutenção do emprego da gestante e não a indenização. Recurso que se nega provimento.

Ac. nº 64.357 - Relator: Juiz Afrânio Neves de Melo

DJ/PB: 30/08/2001 - Recurso Ordinário nº 445/2001

FRAUDE À EXECUÇÃO**EMPRESA. RETIRADA DE SÓCIO. NECESSIDADE DE REGISTRO NA JUNTA COMERCIAL. FRAUDE À EXECUÇÃO. CONFIGURAÇÃO.**

As alterações no quadro societário de empresa por cotas de responsabilidade limitada tornam-se perfeitas e acabadas somente após o registro na Junta Comercial (Lei nº 8.934/94, art. 32, II, "a" e Decreto nº 1.800/96, art. 7º, I, "a"). E, se ao tempo do arquivamento no órgão de registro do comércio, já estava em curso o trâmite executório de reclamação trabalhista, denota-se a natureza maléfica da alteração, a ponto, inclusive, de configurar fraude à execução, nos moldes do art. 593, inciso II, do CPC.

Ac. nº 64.677 - Relatora: Juíza Ana Maria Ferreira Madruga

DJ/PB: 14/09/2001 - gravo de Petição nº 159/2001

GARIMPO**GARIMPO. TRABALHO SUBUMANO. AÇÃO CIVIL PÚBLICA. PROCEDÊNCIA.**

Constatado maus tratos aos trabalhadores da garimpagem, bem como o descumprimento às normas de segurança e saúde do trabalho, pelo seu empregador, correta a imposição nas obrigações de fazer e não fazer, como pugnado pelo Ministério Público do Trabalho, em favor dos trabalhadores que ali prestam serviço. Por outro lado, o fato de 'hoje' a exploração do garimpo não se encontrar com elevado número de trabalhadores não quer dizer que este pequeno grupo remanescente de garimpeiros não detenham o mesmo direito no trato e nas condições de trabalho desenvolvido no espaço físico do garimpo. Recurso provido.

Ac. nº 63.859 - Relator: Juiz Vicente Vanderlei Nogueira de Brito
DJ/PB: 30/08/2001 - Recurso Ordinário nº 679/2001

GERENTE**GERENTE DE BANCO. AUSÊNCIA DE PODERES DE MANDO, COMANDO E GESTÃO.**

O empregado que exerce cargo de confiança, mas não tem poderes de mando, comando e gestão não se enquadra na excepcionalidade do art. 62, item II, da CLT, fazendo jus ao pagamento das horas extras trabalhadas nos termos do § 2º do art. 224 da CLT.

Ac. nº 64.480 - Relator: Juiz Ruy Eloy
DJ/PB: 06/09/2001 - Recurso Ordinário nº 864/2001

GRUPO ECONÔMICO**GRUPO ECONÔMICO. CONCESSIONÁRIA. NÃO CONHECIMENTO.**

A simples concessão para revenda de automóveis, via consórcio, não configura grupo econômico, eventualmente composto pela empresa concedente e revendedora.

Ac. nº 64.551 - Relatora: Juíza Ana Clara de Jesus Maroja Nóbrega
DJ/PB: 14/09/2001 - Recurso Ordinário nº 1244/2001

HIPOTECA**PENHORA DE IMÓVEL HIPOTECADO. CRÉDITO TRABALHISTA PREFERENCIAL.**

A hipoteca incidente sobre o bem não impede seja o mesmo penhorado em processo trabalhista, ante o privilégio absoluto que protege os créditos do trabalhador. Agravo do executado desprovido.

Ac. nº 64.237 - Relatora: Juíza Ana Maria Ferreira Madruga
DJ/PB: 04/09/2001 - Agravo de Petição nº 302/2001

HORAS EXTRAS**HORAS EXTRAS. CAMINHONEIRO. POSSIBILIDADE DE APURAÇÃO DA JORNADA POR MEIO DE TACÓGRAFOS.**

Os tacógrafos anexados aos autos, embora sendo instrumentos destinados ao controle de velocidade do motorista, são documentos hábeis para apreciação da jornada laboral

desempenhada pelo empregado caminhoneiro-entregador, porquanto denunciam o tempo em que esteve no exercício de sua profissão. Destarte, não se aplica ao mesmo a letra "a" do art. 62 da CLT, sendo-lhe devidas as horas extras que forem apuradas através dos tacógrafos.

Ac. nº 65.489 - Relator: Juiz convocado Edvaldo de Andrade
DJ/PB: 23/11/2001 - Recurso Ordinário nº 1625/2001

MOTORISTA VIAJANTE. HORAS EXTRAS. EXCEÇÃO DO ART. 62, I, DA CLT.
Exige-se, com relação ao artigo 62-I, da CLT, prova de que o empregado estava sujeito a controle de jornada. Não demonstrada a efetiva fiscalização, o trabalhador, *in casu*, motorista viajante, não faz jus às horas extras.

Ac. nº 65.550 - Relatora: Juíza Ana Clara de Jesus Maroja Nóbrega
DJ/PB: 23/11/2001 - Recurso Ordinário nº 1794/2001

SISTEMA DE REVEZAMENTO. JORNADA LEGAL DE 6 HORAS. CONTRATAÇÃO PARA TURNO DIÁRIO DE OITO HORAS. HORAS EXCEDENTES DA SEXTA. NATUREZA EXTRAORDINÁRIA.

Mesmo contratado para trabalhar 08 horas por dia, o empregado sujeito a turnos ininterruptos de revezamento tem direito à jornada reduzida de 6 horas. Conseqüentemente, a remuneração inicialmente avençada está a remunerar apenas a jornada legal de 06 horas, configurando-se como extras aquelas laboradas além desse limite.

Ac. nº 63.782 - Relatora: Juíza Ana Maria Ferreira Madruga
DJ/PB: 14/07/2001 - Recurso Ordinário nº 880/2001

INVENTÁRIO

ESPÓLIO. REPRESENTAÇÃO JUDICIAL ATRAVÉS DE INVENTARIANTE. DESAVENÇA ENTRE HERDEIROS. SOLUÇÃO NO JUÍZO ESTADUAL CÍVEL.

A representação judicial do espólio, ativa ou passiva, é feita através do inventariante (CPC, arts. 12, V e 991), sendo desnecessário chamamento ao processo de todos os herdeiros do *de cuius*. Existindo desavença entre a companheira supérstite e os herdeiros, será sancionada no Juízo Cível, nos autos do processo de Inventário, para onde será encaminhado o crédito trabalhista apurado em favor do empregado falecido.

Ac. nº 64.134 - Relatora: Juíza Ana Maria Ferreira Madruga
DJ/PB: 04/09/2001 - Recurso Ordinário nº 918/2001

JORNADA DE TRABALHO

BANCÁRIO NÃO EXERCENTE DE FUNÇÃO DE CONFIANÇA. JORNADA DIÁRIA SUPERIOR A SEIS HORAS.

Restando incontroverso nos autos que o obreiro labutava em uma jornada diária de 10 horas de trabalho efetivo, e por outro lado, afastada a tese da defesa, de que o postulante exercia uma função de confiança, faz jus o bancário ao pagamento de horas extras, como tal consideradas aquelas que excedem a 6ª hora diária. Recurso Ordinário da Reclamada a que se nega provimento.

Ac. nº 64.233 - Relator: Juiz Afrânio Neves de Melo
DJ/PB: 16/09/2001 - Recurso Ordinário nº 972/2001

CATEGORIA DIFERENCIADA. RADIOLOGISTA. JORNADA DE TRABALHO ESPECIAL. INCIDÊNCIA DA LEI Nº 7.394/85.

Restando claro que o empregado se enquadra na categoria diferenciada de radiologista, faz jus à jornada especial prevista na legislação que lhe é peculiar. Recurso parcialmente provido.

Ac. nº 65.422 - Relatora: Juíza Ana Clara de Jesus Maroja Nóbrega

DJ/PB: 13/11/2001 - Recurso Ordinário nº 1235/2001

JUSTA CAUSA

JUSTA CAUSA. EMBRIAGUEZ. CONFIGURAÇÃO.

A justa causa, como pena máxima ao empregado autorizadora da rescisão do contrato de trabalho, deve ser provada de maneira cabal e irrefutável, de modo a deixar indubitosa a violação pelo trabalhador de alguma obrigação contratual ou legal. *In casu*, a reclamada desvincilhou-se do ônus que lhe cabia, eis que ficou comprovado, através dos depoimentos, o estado de embriaguez do autor durante o expediente de trabalho. Sendo este ato capaz de gerar medida de natureza tão extremosa, nos termos do art. 482 “f”, da CLT sido provado, mantém-se a decisão de origem que acatou a justa causa como forma de despedida do obreiro.

Ac. nº 64.628 - Relator: Juiz Afrânio Neves de Melo

DJ/PB: 22/09/2001 - Recurso Ordinário nº 1235/2001

JUSTIÇA GRATUITA

ASSISTÊNCIA JUDICIÁRIA. EMPREGADOR. PESSOA JURÍDICA OU PESSOA NATURAL. POSSIBILIDADE.

Ao estabelecer o texto constitucional que “o Estado prestará assistência jurídica integral e gratuita aos que comprovarem insuficiência de recursos”, torna-se imprópria a conclusão de que os benefícios da assistência judiciária são extensíveis, no caso específico do Processo do Trabalho, apenas aos trabalhadores, porque a única condição para a sua obtenção está estabelecida na própria norma constitucional e é a comprovação da insuficiência de recursos, que pode ser feita nos moldes do § 1º do artigo 4º da Lei 1.060/50, com redação conferida pela Lei nº 7.510/86, por simples afirmação da parte que gozará de presunção *juris tantum*.

Ac. nº 64.627 - Relatora: Juíza Ana Clara de Jesus Maroja Nóbrega

DJ/PB: 15/09/2001 - Agravo de Instrumento nº 088/2001

MINISTÉRIO PÚBLICO

AÇÃO CIVIL PÚBLICA. LEGITIMIDADE DE ATUAÇÃO DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. SEGURANÇA DENEGADA. MEDIDA LIMINAR CONCEDIDA EM AÇÃO CIVIL PÚBLICA PARA SUSTAR CONTRATAÇÃO IRREGULAR DE EMPREGADOS SOB O DISFARCE DE MÃO-DE-OBRA TEMPORÁRIA. Compete ao Ministério Público do Trabalho, na forma da lei, a defesa dos interesses metaindividuais de qualquer natureza, decorrentes da relação de emprego. De modo que o provimento liminar concedido em ação civil pública, proibindo a utilização de mão-de-obra temporária, pela empresa promovida, quando não se adequa às previsões da Lei nº 6.019/74, deve ser mantido. Segurança denegada.

Ac. nº 64.441 - Relator: Juiz Ruy Eloy
 DJ/PB: 14/09/2001 - Mandado de Segurança nº 033/

PENHORA

AGRAVO DE PETIÇÃO. PENHORA DE CRÉDITO EM CONTA CORRENTE. LEGITIMIDADE. DESPROVIMENTO.

Incensurável a penhora efetivada em crédito bancário do executado, em garantia da execução contra si movida, mormente quando, na indicação de bens para garantia do juízo, não haja ele observado a ordem legal de nomeação prescrita no artigo 655 do CPC.

Ac. nº 63.972 - Relator: Juiz convocado Edvaldo de Andrade Julgamento: 04/07/2001
 DJ/PB: 31/07/2001 - Agravo de Petição nº 258/2001

ALIENAÇÃO DE BENS PELO EXECUTADO. FRAUDE À EXECUÇÃO. SUBSISTÊNCIA DA PENHORA.

Configura-se fraude à execução a alienação ou oneração de bens do executado, realizada durante o processo de execução (art. 593 do CPC). O ato de disposição é considerado inexistente e ineficaz perante o exeqüente. Não se requer a presença do elemento subjetivo (*concilium fraudis*) para que ocorra a fraude à execução. Desta forma, a penhora que recair sobre o bem fraudulento alienado deve subsistir, por se tratar de garantia da execução e do direito do exeqüente.

Ac. nº 63.647 - Relator: Juiz Ruy Eloy
 DJ/PB: 03/07/2001 - Agravo de Petição nº 205/2001

IMÓVEL EM GARANTIA DE CÉDULA DE CRÉDITO INDUSTRIAL. PENHORABILIDADE.

A penhora efetivada sobre bem objeto de cédula de crédito industrial deve ser mantida, uma vez que os créditos trabalhistas são privilegiados em face de sua natureza alimentar. Ademais, as normas que regulam os títulos de crédito rural ou industrial não asseguram a impenhorabilidade absoluta dos bens vinculados a essas cédulas. Agravo de petição ao qual se nega provimento.

Ac. nº 64.525 - Relator: Juiz Vicente Vanderlei Nogueira de Brito
 DJ/PB: 12/09/2001 - Agravo de Petição nº 361/2001

NOMEAÇÃO DE BEM INEFICAZ. PENHORA SOBRE CONTA BANCÁRIA. POSSIBILIDADE.

Observado o limite da condenação, o despacho judicial que determina o bloqueio de crédito bancário não viola direito líquido e certo do devedor executado. A gradação legal permite a constrição judicial de moeda corrente, mormente na hipótese de nomeação ineficaz de bens (CPC, art. 655). Segurança denegada.

Ac. nº 65.056 - Relator: Juiz Ruy Eloy
 DJ/PB: 28/10/2001 - Mandado de Segurança nº 037/2001

PRESCRIÇÃO

INÉRCIA DO EXEQÜENTE. POSSIBILIDADE DE IMPULSIONAMENTO DO PROCESSO PELO JUIZ. INAPLICABILIDADE DA PRESCRIÇÃO INTERCORRENTE.

Se a inércia do exeqüente não impede o andamento processual, que deve ser impulsionado pelo Juiz, inaplicável a prescrição intercorrente.

Ac. nº 64.802 - Relatora: Juíza Ana Maria Ferreira Madruga

DJ/PB: 27/09/2001 - Agravo de Petição nº 141/2001

PROFESSOR

PROFESSOR. AULA-JANELA. PREVISÃO CONTRATUAL. RENÚNCIA. IMPOSSIBILIDADE.

No direito do Trabalho, vigora sobranceiro o princípio da irrenunciabilidade, ou seja, ao trabalhador não é dado o direito de privar-se voluntariamente das possibilidades ou vantagens estabelecidas em seu proveito próprio, mormente quando o direito, no caso de pagamento da chamada aula-janela, encontra-se previsto em instrumento coletivo da categoria. Documento que expresse esse despojamento não ostenta nenhum visum de validade, à luz do art. 468 consolidado.

Ac. nº 64.518 - Relator: Juiz convocado Edvaldo de Andrade

DJ/PB: 11/09/2001 - Recurso Ordinário nº 1314/2001

PROVA DOCUMENTAL

PROVA DOCUMENTAL. CÓPIAS SEM AUTENTICAÇÃO. IMPUGNAÇÃO DA PARTE CONTRÁRIA. IMPRESTABILIDADE.

Imprestável o documento apresentado em cópia não autenticada e devidamente impugnado pela parte contrária no momento oportuno. Inteligência dos artigos 183 e 372, ambos do CPC c/c o art. 830 da CLT.

Ac. nº 65.080 - Relator: Juiz Ruy Eloy

DJ/PB: 02/11/2001 - Recurso Ordinário nº 1327/2001

RESPONSABILIDADE SOLIDÁRIA

EXECUÇÃO. AFASTAMENTO DE SÓCIOS EM PERÍODO POSTERIOR À PROPOSITURA DA RECLAMATÓRIA. RESPONSABILIDADE.

O sócio que se retira da sociedade, ao tempo em que correm contra a empresa diversas demandas trabalhistas, numa clara manobra para frustrar a execução, deve ser responsabilizado pelo passivo social contraído no período anterior ao seu afastamento.

Ac. nº 65.694 - Relator: Juiz Afrânio Neves de Melo

DJ/PB: 13/12/2001 - Agravo de Petição nº 178/2001

SERVIDOR PÚBLICO

ADMINISTRATIVO. SERVIDOR PÚBLICO FEDERAL. REPOSIÇÃO DE VALORES AUFERIDOS INDEVIDAMENTE. ERRO DA ADMINISTRAÇÃO. BOA-FÉ PRESUMIDA. IMPOSSIBILIDADE.

Não se pode compelir o servidor público federal a repor ao erário que, de presumida boa-fé, auferiu vencimentos indevidos, em decorrência de errada interpretação ou aplicação de norma legal, por parte da Administração, sem ter influenciado ou interferido na sua concessão, ainda que a tenha requerido, porque descaracterizada a figura do indébito.

Os atos públicos gozam de presunção de legitimidade, motivo pelo qual, embora acometidos de vício insanável, produzem efeitos até a nulificação, salvo comprovada má-fé. Segurança concedida

Ac. nº 65.406 - Relator: Juiz convocado Edvaldo de Andrade

DJ/PB: 23/11/2001 - Mandado de Segurança nº 002/2001

SERVIDOR PÚBLICO. INFRAÇÃO DISCIPLINAR. PUNIÇÃO. PROPORCIONALIDADE COM A FALTA COMETIDA.

A infração cometida por servidor público, no âmbito de sua repartição, devidamente apurada através do competente processo administrativo, deve ser punida de acordo com os parâmetros legais, mas sempre observada a proporcionalidade entre a pena e a gravidade da falta.

O servidor punido com a pena de suspensão, cuja falta não acarretou prejuízo nem repercutiu negativamente para a repartição, não pode ser submetido à pena de demissão, tendo em vista já Ter se concretizado validamente o poder disciplinar da Administração.

Ac. nº 65.49 - Relator: Juiz convocado Edvaldo de Andrade

DJ/PB: 23/11/2001 - Agravo Regimental nº 045/1999

SERVIDOR PÚBLICO. PROGRAMA DE SAÚDE DA FAMÍLIA. VERBA DE ORIGEM FEDERAL. RESPONSABILIDADE DO MUNICÍPIO.

Embora viabilizado com recursos provenientes da União, o Programa de Saúde da Família é executado e gerenciado pelo Município, a quem cabe a contratação de pessoal. Se a servidora foi contratada pelo ente municipal, a quem estava subordinada, é este o verdadeiro empregador, responsável pelas obrigações contratuais.

Ac. nº 65.745 - Relator: Juiz convocado Ubiratan Moreira Delgado

DJ/PB: 27/12/2001 - Recurso Ordinário nº 1612/2001

EMPRESA PÚBLICA. CONCESSÃO DE SERVIÇOS. EXPLORAÇÃO DAS MESMAS ATIVIDADES, NO MESMO LOCAL E COM OS MESMOS EMPREGADOS. SUCESSÃO TRABALHISTA CONFIGURADA.

A concessionária que arrenda a totalidade dos bens da concedente, e passa a explorar a mesma atividade econômica, no mesmo local e utilizando-se dos mesmos empregados da antecessora, sub-roga-se pelas obrigações trabalhistas decorrentes de todo o contrato de trabalho, já que configurada a hipótese da sucessão trabalhista. Recurso ordinário desprovido.

Ac. nº 63.933 - Relator: Juiz Aluisio Rodrigues

DJ/PB: 31/07/2001 - Recurso Ordinário nº 712/2001

TERCEIRIZAÇÃO

TERCEIRIZAÇÃO. RESPONSABILIDADE SUBSIDIÁRIA. ÓRGÃO PÚBLICO. IMPOSSIBILIDADE.

É defeso responsabilizar subsidiariamente órgãos da Administração Pública pelas obrigações trabalhistas dos empregados das empresas prestadoras de serviço. Inteligência dos arts. 37, II, da Constituição Federal de 1988, e 71 da Lei 8.666/93.

Ac. nº 59.755 - Relatora: Juíza Ana Clara de Jesus Maroja Nóbrega

DJ/PB: 27/01/2001 - Remessa "Ex Officio" nº 124/2000

VÍNCULO EMPREGATÍCIO

GUARDA DE RUA. RELAÇÃO DE EMPREGO. INEXISTÊNCIA.

O guarda de rua que presta serviços de vigilância noturna, indistintamente, a diversos moradores, não é empregado, mas sim prestador de serviços autônomo, posto que ausentes os elementos fático-jurídicos definidores da relação de emprego, nos moldes do art. 3º Consolidado. Recurso desprovido.

Ac. nº 65.196 - Relatora: Juíza convocada Herminegilda Leite Machado

DJ/PB: 27/10/2001 - Recurso Ordinário nº 1396/2001

JOGO DO BICHO. VÍNCULO EMPREGATÍCIO. RECONHECIMENTO.

Presentes os requisitos do artigo 3º da CLT, reconhece-se o liame empregatício de cambista de jogo do bicho, haja vista que, além de ser essa atividade tolerada pela sociedade, é controlada pelo Estado da Paraíba, através da LOTEPE.

Ac. nº 65.152 - Relator: Juiz Aluisio Rodrigues

DJ/PB: 31/10/2001 - Recurso Ordinário nº 1463/2001

LOCAÇÃO DE VEÍCULO. EXCLUSIVIDADE NA SUA CONDUÇÃO. RELAÇÃO DE EMPREGO. CONFIGURAÇÃO.

Revelando os autos que, na realidade, havia trabalho pessoal, não eventual, subordinado e oneroso, há que ser reconhecida a relação de emprego do motorista que colocou seu veículo à disposição da empresa e, além de dirigi-lo executou tarefas inerentes à atividade essencial da empresa.

Ac. nº 64.995 - Relator: Juiz Aluisio Rodrigues

DJ/PB: 25/10/2001 - Recurso Ordinário nº 762/2001

MOTORISTA DE TÁXI. RELAÇÃO DE EMPREGO. NÃO CONFIGURADA.

O motorista de táxi que, trabalhando em regime de autonomia, paga importância à proprietária do veículo, em decorrência de acordo firmado, sem subordinação e horário e sem percepção de salário, trabalhando por conta e risco próprios, não é, portanto, empregado. Recurso patronal provido.

Ac. nº 65.320 - Relator: Juiz Vicente Vanderlei Nogueira de Brito

DJ/PB: 13/11/2001 - Recurso Ordinário nº 1535/2001

TAXISTA. AUSÊNCIA DE SUBORDINAÇÃO. INEXISTÊNCIA DE RELAÇÃO EMPREGATÍCIA A UNIR AS PARTES.

Não há subordinação do taxista em relação ao proprietário do automóvel, quando aquele estabelece os dias em que irá trabalhar e escolhe livremente o destino e trajeto das corridas, independentemente da distância ou localidade. Logo, ausente a subordinação jurídica, assim entendida como a circunstância que sujeita o empregado à orientação técnica do empregador, impossível o reconhecimento do vínculo empregatício.

Ac. nº 64.478 - Relatora: Juíza Ana Clara de Jesus Maroja Nóbrega

DJ/PB: 11/09/2001 - Recurso Ordinário nº 1195/2001

VÍNCULO DE EMPREGO. TRABALHO EM FAZENDA AGROPECUÁRIA. VAQUEIRO. RECONHECIMENTO.

A responsabilidade da empresa que se beneficiou dos serviços do reclamante e de outros trabalhadores, prestados em prol da atividade que desenvolve como principal – criação de gado – é patente, e o reconhecimento feito na decisão de primeira instância foi absolutamente correto. Por outro lado, negada, pelo reclamado, a relação de emprego e admitido trabalho esporádico ou eventual, “biscates”, é do mesmo o ônus de provar o fato impeditivo. Não se desvencilhando satisfatoriamente, viabilizado se tem o reconhecimento do liame empregatício havido entre as partes e, como corolário, impõe-se a satisfação dos encargos dele decorrentes. Recurso parcialmente provido.

Ac. nº 63.837 - Relator: Juiz Vicente Vanderlei Nogueira de Brito

DJ/PB: 19/07/2001 - Recurso Ordinário nº 728/2001



NOTÍCIAS

VISITA DOS JUÍZES DO TRT À TOALIA E PARTICIPAÇÃO DA REUNIÃO MENSAL DO CIEP

Os juízes do Tribunal Regional do Trabalho da 13ª Região, participaram no dia 26 de setembro de 2001, da reunião mensal do CIEP - Centro das Indústrias do Estado da Paraíba, que aconteceu na fábrica Toalia, localizada no Distrito Industrial de nossa Capital.

O Presidente da CIEP, empresário João da Mata de Sousa, abriu a reunião fazendo uma explanação do panorama econômico mundial, do momento político atual e do relacionamento entre patrão e empregado, que a cada dia tende a melhorar.

Já o Diretor da Toalia, Magno César Rossi, cuja fábrica pertence ao grupo Coteminas, presidido pelo Senador mineiro José de Alencar, antes da apresentação de um vídeo sobre as empresas do referido grupo, fez um minucioso balanço das atividades industriais exercidas pelo conglomerado em todo território nacional, eis que atuam em Minas Gerais, Santa Catarina, Rio Grande do Norte e Paraíba. Em relação à Toalia, frisou que atualmente possuem 2000 empregados, esperando atingir a meta de 2700/2800, até o final do ano 2002, onde fabricam 2.800 toneladas/mês de toalhas e 250 toneladas/mês de meias, que representam 144 milhões de pares ao ano.

Em relação ao papel social do grupo Coteminas, Magno Rossi disse que, a despeito da preocupação em fortalecer a parte industrial e gerar lucros, eles desenvolvem um amplo e aprimorado trabalho social nas empresas, citando, dentre outros, projetos de alfabetização, formação de 1º e 2º grau e plano de assistência médica integral.

O Presidente do TRT da 13ª Região, Juiz Francisco de Assis Carvalho e Silva, falando em nome da Corte Trabalhista, disse que estavam gratificados por conhecerem de perto a realidade das indústrias da Paraíba, porquanto "*o Juiz não pode se dissociar do mundo em que vive, da realidade das fábricas, das usinas, do campo...*" e que o encontro foi proveitoso para o TRT, industriais e a sociedade como um todo, esperando que o canal continuasse, inclusive com a participação dos juízes de primeira instância, pois "*o ideal seria que todos os magistrados conhecessem como funcionam as fábricas por dentro*".

Finalizando, o Juiz Assis Carvalho asseverou que os magistrados têm que evoluir e aplicar o direito dentro da realidade, eis que, os "*operadores do Direito têm que acompanhar a modernização que atinge todo o planeta*".

Presentes ao encontro os Juízes Aluisio Rodrigues, Vicente Vanderlei Nogueira de Brito, Ruy Eloy, Afrânio Melo, Edvaldo de Andrade, Ubiratan Moreira Delgado e Herminegilda Leite Machado, bem como vários empresários, dentre eles, Roberto Cavalcanti, Hildon Soares de Oliveira e Geraldo Rosas.

**SISTEMA DE PROTOCOLO POSTAL FOI IMPLANTADO NO TRT DA 13ª
REGIÃO**

Foi assinado no dia 28 de setembro de 2001, no Tribunal Regional do Trabalho da 13ª Região, o convênio entre aquela Corte de Justiça Trabalhista e a Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos - EBCT, cujo objetivo é pôr em prática a implantação do Sistema de Protocolo Postal - SPP, para recebimento de petições e/ou recursos judiciais endereçados aos órgãos de 1º e 2º graus da Justiça do Trabalho.

Os recursos e/ou petições poderão ser recebidos em qualquer agência dos Correios do Estado da Paraíba e seus respectivos originais serão encaminhados via SEDEX ao destino final, sem que haja necessidade da parte interessada se deslocar até a Capital para protocolizar uma petição ou até outro município a fim de interpor algum recurso, por exemplo.

Com isso, ganham os advogados que militam na Justiça Trabalhista, porquanto o novo procedimento irá facilitar a vida dos profissionais do ramo do direito, que irão ganhar muito tempo, sem que haja necessidade de desprender-se do seu local de labor.

De acordo com a Resolução Administrativa nº 152/2001, há apenas quatro exceções, para utilização do Sistema de Protocolo Postal - SPP: petição inicial de 1º instância e/ou seus aditamentos, que deverão ser protocolados na Vara para a qual é dirigida ou no Distribuidor competente; petição que contenha pedido de adiamento de audiência; petição que arrole ou requeira substituição de testemunhas e de adiamento e/ou suspensão de praça e leilão.

O Convênio foi assinado pelo Presidente do Tribunal Regional do Trabalho da 13ª Região, Juiz Francisco de Assis Carvalho e Silva e o pelo Diretor Regional dos Correios, José Pereira da Costa Filho, no Gabinete da Presidência daquela Corte, às 10 horas da manhã.

**QUALIDADE TOTAL NO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 13ª
REGIÃO.**

O Tribunal Regional do Trabalho da 13ª Região no primeiro semestre deste ano, implantou o seu "Programa de Qualidade Total".

O "Programa de Qualidade Total" veio para melhorar a prestação de serviços ofertados aos cidadãos jurisdicionados, bem como em oferecer melhores condições de trabalho aos seus servidores.

Como parte da implantação desse programa, o Tribunal promoveu o "I Encontro da Qualidade", no dia 05 de outubro, no auditório Sérgio Bernardes do Hotel Tambaú.

O evento foi realizado pela Comissão Permanente de Qualidade. Na ocasião o professor Waldez Luiz Ludwig proferiu a palestra "Qualidade e Produtividade: uma estratégia para a Excelência e o Crescimento".

Todos os servidores do Tribunal participaram do evento, além de alguns convidados especiais. A intenção do TRT é implantar o programa 5S, que consiste numa ferramenta considerada básica e fundamental para a implementação de qualquer programa relacionado com a Gestão pela Qualidade Total.

II ENAT - ENCONTRO ACADÊMICO-TRABALHISTA DA PARAÍBA

A Escola Superior da Magistratura Trabalhista da Paraíba - ESMAT/PB, órgão vinculado à Associação dos Magistrados do Trabalho da 13ª Região - AMATRA XIII., promoveu nos dias 23 e 24 de maio de 2002 o segundo Encontro Acadêmico-Trabalhista da Paraíba – II ENAT, evento que contou com o apoio do T.R.T. da 13ª Região. O encontro, válido como atividade acadêmica, foi realizado no auditório da ASPLAN, em João Pessoa e contou com a presença de um grande número de estudantes e profissionais do Direito.

No conclave foram apresentadas diversas conferências e palestras sobre os mais palpitantes temas, como “As Comissões de Conciliação Prévia e a jurisdição trabalhista”, “A dimensão política da interpretação jurídica”, “A flexibilização do Direito do Trabalho”, “Alterações recentes do Código de Processo Civil”, “A reforma do Poder Judiciário”, etc.

Os participantes do II ENAT apresentaram trabalhos versando sobre temas pertinentes às seguintes matérias jurídicas: Direito do Trabalho, Direito Civil, Direito Processual do Trabalho e Direito Processual Civil. Os trabalhos apresentados foram avaliados por uma Comissão Julgadora especialmente designada, que selecionou os três melhores, sendo conferido aos seus autores um certificado especial, dando conta de tal fato. Os trabalhos agraciados foram:

1º lugar - FLEXIBILIZAÇÃO DAS NORMAS NO DIRETO LABORAL BRASILEIRO: CELERIDADE E DESPREPARO

Autor - Saulo de Tarso Gambarra da Nóbrega

2º lugar - A INTERVENÇÃO DE TERCEIROS NO DIREITO PROCESSUAL BRASILEIRO CIVIL E TRABALHISTA

Autora - Ana Kalline Soares Castor Zia

3º lugar - A REGULAMENTAÇÃO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO E A FLEXIBILIZAÇÃO DAS NORMAS TRABALHISTAS

Autora - Ana Karolina Soares Cavalcanti

Esses artigos estão sendo publicados nesta edição da Revista do Tribunal, como prêmio especial de incentivo aos autores.

FÓRUM DE SAÚDE OCUPACIONAL

O Serviço de Saúde do Tribunal Regional do Trabalho da 13ª Região, através da Seção de Fisioterapia, promoveu nos dias 22 e 23 de novembro o "II Fórum de Saúde Ocupacional do TRT 13ª Região".

Trata-se de um evento direcionado aos servidores lotados no Tribunal Regional do Trabalho, envolvendo alunos e profissionais de Fisioterapia, Medicina, Psicologia, Enfermagem, Direito e Serviço Social.

Como foco principal deste evento, foram divulgados temas ligados à melhoria da qualidade de vida e das condições físicas e emocionais dos servidores. Todos esses enfoques encontram-se em consonância com as diretrizes traçadas pela atual administração, que se pautam na qualidade dos serviços prestados aos jurisdicionados, lembrando que um dos pilares deste enfoque consiste na promoção da melhoria da qualidade de vida dos indivíduos que irão prestar tais serviços à coletividade.

Dentre os temas, foram abordados a "Importância de Programas de Saúde do Trabalhador na Implantação de Programas de Qualidade no Serviço Público", "Investigação das Condições de Saúde dos Servidores do TRT 13ª Região", "Prevenção aos DORT - Distúrbios Osteomusculares Relacionados ao Trabalho" e "Atuação da Fisioterapia nas Varas do Trabalho".

Além de palestrantes do TRT, o evento contou com representantes do Tribunal Regional Eleitoral, Tribunal de Contas do Estado, Justiça Federal e Tribunal de Justiça do Estado.

TRT DA PARAÍBA: EM BUSCA DA EXCELÊNCIA ADMINISTRATIVA E JUDICIÁRIA

A elevação do padrão dos serviços prestados aos cidadãos jurisdicionados, melhorias nas condições de trabalho, a busca incansável pela excelência administrativa e judiciária, são propostas de um modelo mais empreendedor vislumbrado pela atual Administração do Tribunal Regional do Trabalho da Paraíba - 13ª Região, que tem a frente o Juiz Francisco de Assis Carvalho e Silva, que assumiu o comando da Corte Trabalhista em novembro de 2000.

Em face desse contexto e com o fito de instituir e implantar um Programa de Qualidade naquele Tribunal, foi criada, através do Ato TRT GP nº95/2001, publicado no Diário da Justiça deste Estado no dia 27.06.2001, a Comissão Permanente da Qualidade, a qual, desde essa data, vem trabalhando diuturnamente a fim de que seja despertado no âmbito da instituição uma nova cultura gerencial, que favoreça as mudanças substanciais na prestação de serviços à sociedade.

Como passo inicial, a referida Comissão promoveu no dia 05 de outubro próximo passado, o I Encontro da Qualidade do Tribunal Regional do Trabalho da 13ª Região, evento realizado no auditório Sérgio Bernardes do Hotel Tambaú, tendo como principal atração a palestra: "Qualidade e Produtividade, uma Estratégia para Excelência e o Crescimento", proferida pelo Prof. Waldez Luiz Ludwig, renomado palestrante e profundo conhecedor da matéria, e que contou com a participação de 416 servidores, distribuídos entre os lotados na Capital e no interior do Estado. É oportuno transcrever trecho do discurso do Presidente do Tribunal do Trabalho da Paraíba, Dr. Assis Carvalho, quando da solenidade de abertura do sobredito evento: "Quando me proponho a implantar um Programa de Qualidade, longe de ser uma cartada de marketing administrativo, trata-se, na verdade, de uma filosofia de trabalho, direcionada à excelência na prestação de serviços ofertada aos cidadãos. Se conseguirmos uma certificação, tanto melhor, do contrário, o que nos interessa, acima de tudo, é a obtenção da satisfação dos jurisdicionados, é o respaldo da sociedade, ávida por uma prestação de serviços de bom nível."

Na seqüência, o TRT da Paraíba deu início a instituição do Sistema "5S", ferramenta básica, que procura, principalmente, a conscientização de todos em direção a quebra de paradigmas relacionados as rotinas e atividades desempenhadas no ambiente de trabalho. Foram treinados 102 servidores, os quais atuam como agentes multiplicadores dos fundamentos do referido sistema no âmbito da instituição, sendo que já se tem elaborado um Plano de Ação com vistas a sua completa execução. Em dezembro último, após a realização de um rigoroso certame, fora selecionado o slogan ("Justiça e Trabalho com Qualidade") e a logomarca do Programa de Qualidade do Tribunal do Trabalho da 13ª Região.

O fato é que, ao se visitar o TRT da Paraíba, tem-se, de logo, uma noção da forma arrojada e inovadora com que tem trabalhado a atual Administração. Tanto na área administrativa como na área judiciária, algumas ações pró-ativas já foram e estão sendo implementadas. À guisa de amostragem, cita-se, entre outras, a criação do Juízo Auxiliar de Conciliação de Precatórios; a instalação de um terminal de auto-atendimento na Casa da Cidadania; a instalação de urnas de sugestões, reclamações e elogios nos diversos prédios que compõem aquele Tribunal; a implantação do Sistema de Protocolo Postal; a centralização de todas as Varas do Trabalho em um único prédio, sem que houvesse necessidade do Tribunal despender qualquer quantia, vez que, trata-se de um comodato com a Caixa Econômica Federal - CEF.

No Estado da Paraíba o Tribunal de Contas foi a primeira instituição pública a implantar o Programa de Qualidade e a receber o certificado ISO 9000. Em relação

ao Poder Judiciário, já que o TCE é um órgão ligado ao Poder Legislativo, o Tribunal Regional do Trabalho da 13ª Região, foi a primeira Corte de Justiça a dar os primeiros passos em busca da implantação do Programa de Qualidade no serviço público prestado aos jurisdicionados.

AMATRA XIII REÚNE JUÍZES EM “GRUPOS DE ESTUDOS”

A Associação dos Magistrados do Trabalho da 13ª Região – AMATRA XIII, sob a presidência do Juiz Wolney de Macedo Cordeiro, criou, em sua sede, um foro de discussões sobre temas ligados à atividade judicante, que congrega e reúne os seus associados, Juizes do Trabalho vinculados ao T.R.T. da Paraíba, formando “Grupos de Estudos”.

As reuniões são realizadas semanalmente e, a cada uma delas são designados dois coordenadores e escolhido o tema. Na reunião inaugural foi discutido o tema “Dano Moral e Acidente de Trabalho”, sob a coordenação dos Magistrados Ubiratan Moreira Delgado e Roberta de Paiva Saldanha.

Os encontros estão sendo bem concorridos e o tema abordado é motivo de elaboração de um resumo conclusivo que fica à disposição dos sócios interessados na sede da AMATRA XIII. A realização dessas reuniões tem contribuído muito para o desenvolvimento e o aprimoramento do trabalho dos magistrados trabalhistas paraibanos em sua rotina diária.

TRT FIRMA CONVÊNIO COM O INSS

O Tribunal Regional do Trabalho da 13ª Região e o INSS - Instituto Nacional do Seguro Social, firmaram um convênio que tem por objetivo auxiliar na elaboração, na conferência e na liquidação dos créditos previdenciários, apurados em Reclamações Trabalhistas, no âmbito das seis Varas do Trabalho da Capital.

Pelo referido convênio, após o acordo judicial ou o trânsito em julgado da sentença trabalhista, o empregador poderá imediatamente arcar com as suas obrigações previdenciárias, não mais necessitando se deslocar a outro prédio pertencente àquela instituição. Com isso, as empresas e os seus advogados ganham tempo e o I.N.S.S. recebe os seus créditos em menor espaço de tempo possível.

Com a inauguração do novo Fórum Trabalhista, que abriga as seis Varas do Trabalho da Capital, foi destinada uma área para ser instalado o Posto de Atendimento do I.N.S.S., onde os funcionários do Instituto de Previdência desenvolverão o seu trabalho de atendimento ao público interessado.

Assinaram o convênio, o Presidente do Tribunal Regional do Trabalho da 13ª Região, Juiz Francisco de Assis Carvalho e Silva e a Gerente Executiva do I.N.S.S. no

Estado da Paraíba, Dra. Virgínia Nogueira Souto Maior. Presentes no ato, o Diretor-Geral do TRT da 13ª Região, Dr. Antônio Marcelino Filho; o Chefe do Serviço de Arrecadação do I.N.S.S., Dr. Francisco de Assis Ferreira Madruga e o Chefe da Procuradoria Regional do I.N.S.S., advogado Aluísio Henrique de Melo.

TRT DA 13ª REGIÃO INAUGURA NOVO FÓRUM TRABALHISTA DA CAPITAL

Foram inauguradas no dia 24 de maio passado, as novas instalações do Fórum Maximiano Figueiredo, sede das seis Varas do Trabalho, Distribuição dos Feitos e Central de Mandados Judiciais da Justiça do Trabalho de João Pessoa, pertencente ao TRT da 13ª Região.

O espaço destinado ao novo Fórum Trabalhista, ocupa uma área de aproximadamente 3000 metros quadrados, a custo zero para o Tribunal, em razão de uma parceria com a Caixa Econômica Federal - CEF, que cedeu o primeiro andar e o mezanino do prédio localizado na Miguel Couto - Agência Cabo Branco -, e ainda arcou com a reforma e as adaptações necessárias.

Essa era uma reivindicação antiga dos que militam na Justiça Trabalhista, já que os dois prédios que abrigavam as seis Varas estavam estragados e com instalações precárias. Por outro lado, os advogados trabalhistas sempre desejaram que fossem concentradas num único prédio toda a primeira instância trabalhista, e que se concretizou desde o último dia 24 de maio.

Desse modo, a população de João Pessoa agora dispõe de instalações novas, adequadas e confortáveis nas Varas Trabalhista da Capital.

POSSE DO JUIZ EDVALDO DE ANDRADE

Foi publicada no último dia 11 de junho, no Diário Oficial da União, a nomeação, pelo Presidente da República, Fernando Henrique Cardoso, do Juiz Edvaldo de Andrade, para preenchimento da vaga no Tribunal Regional do Trabalho da 13ª Região, indicado pelo Tribunal Superior do Trabalho - TST, promovido pelo critério de antiguidade.

Titular da 1ª Vara do Trabalho da Capital desde 1989, mas convocado para compor a Corte Regional desde junho de 1997, o Juiz Edvaldo de Andrade é natural de Rio Tinto, neste Estado, tendo sido Inspetor do Trabalho; Diretor da Divisão de Proteção ao Trabalho da Delegacia Regional do Trabalho, na Paraíba; Juiz do Trabalho Substituto no TRT da 5ª Região, na Bahia, no período de 1982 a 1987 e no

TRT da 13ª Região, neste Estado, de 1987 até 1989, quando tomou posse na Presidência da então 1ª Junta de Conciliação e Julgamento - JCJ.

O preenchimento da vaga completa a composição do Tribunal Regional do Trabalho paraibano, que agora passa a contar com 8 (oito) juízes togados e efetivos.

A posse do novo membro do TRT paraibano aconteceu no dia 17 de junho, às 16:00 horas, na sede da instituição. Falou pela Corte, a Juíza Ana Maria Ferreira Madruga; pelo Ministério Público do Trabalho, o Procurador Márcio Roberto de Freitas Evangelista, pela Associação dos Magistrados do Trabalho da 13ª Região, o Juiz Presidente Wolney de Macêdo Cordeiro, e pela Ordem dos Advogados do Brasil, Seção Paraíba, o seu Presidente, advogado Arlindo Delgado.

PRESIDENTE DO TRT RECEBE COMENDA EM BRASÍLIA

O Presidente do Tribunal Regional do Trabalho da 13ª Região, Juiz Francisco de Assis Carvalho e Silva, no dia 13 de agosto, recebeu em Brasília a Comenda da Ordem do Mérito Judiciário do Trabalho.

A concessão da comenda, no grau de Grande Oficial da referida Ordem, partiu de proposta do próprio Conselho e foi aceita por unanimidade dos Ministros do Tribunal Superior do Trabalho - TST.

Os Ministros do TST resolveram admitir o Juiz Assis Carvalho no grau de Grande Oficial, devido ao trabalho que o mesmo vem prestando à frente da administração do TRT paraibano, nos últimos dois anos, sempre primando pela celeridade processual, moralidade e legalidade.

Ele foi o único paraibano a receber comenda, dentre as 89 (oitenta e nove) personalidades agraciadas.

TV JUSTIÇA

O Presidente do Supremo Tribunal Federal, Ministro Marco Aurélio Mello, apresentou aos Presidentes de Tribunais Superiores, Regionais e de Justiça; Procuradores-Gerais; jornalistas e assessores de comunicação, no dia 03 de junho em Brasília, a importância da participação de todos na TV JUSTIÇA, canal que entrou no ar no dia 11 de agosto. Daqui do nosso TRT, compareceu o Presidente, Juiz Francisco de Assis Carvalho e Silva e o Assessor de Comunicação Moacyr Borborema Arcoverde.

O Ministro Marco Aurélio fez a abertura do seminário, frisando que a TV Justiça seria um veículo de comunicação do Poder Judiciário e funções essenciais à Justiça e não apenas do Supremo Tribunal Federal, mas também e necessariamente de todos os segmentos envolvidos com o setor e que esteja elencado como função essencial à Justiça. "Precisamos trabalhar em conjunto no fornecimento do material

a ser veiculado. Cada Tribunal e órgão correlacionado com a Justiça, deve perceber o real valor e alcance dos trabalhos desenvolvidos pela TV Justiça", disse o Ministro.

Salientou ainda o Ministro, que já não estamos no tempo em que o Juiz deve só falar nos autos: "Uma coisa é a impossibilidade de emitir-se entendimento quanto a um conflito submetido ao respectivo exame. Outra é ter o Juiz, o Defensor Público, o Advogado, o Ministério Público como interlocutores abalizados para noticiar o que é de interesse em si da sociedade".

Tendo em vista a importância desse veículo de comunicação, o Juiz Assis Carvalho solicitou ao Presidente do Supremo Tribunal Federal, Ministro Marco Aurélio, que enviasse ao nosso Tribunal o Assessor-Chefe de Imprensa daquela Corte, Renato Parente, para que ele demonstrasse as diretrizes básicas de implantação e funcionamento da TV Justiça ao Poder Judiciário da Paraíba, bem como aos órgãos do Ministério Públicos, Universidades, Defensoria Pública, funções essenciais à Justiça e a imprensa local.

Renato Parente ministrou uma pequena palestra no dia 22 de julho, no auditório Ministro Fernando Nóbrega, no TRT da Paraíba, para uma platéia altamente qualificada, de magistrados, representantes do Ministério Público, Advogados, Professores, Jornalistas e Assessores de Comunicação de diversos órgãos do nosso Estado.

Ao encerrar suas palavras, Renato Parente foi peremptório: "Manter a TV Justiça como única, abrangente, plural e bem acabada será um enorme desafio. Mas, devemos manter os pés no chão, com um olho voltado para as enormes possibilidades que se abrem, e o outro atento para evitarmos o desperdício dos nossos recursos".

JUIZ HUMBERTO HALISON É EMPOSSADO COMO TITULAR DA VARA DO TRABALHO DE SOUSA

O Juiz Francisco de Assis Carvalho e Silva, Presidente do Tribunal Regional do Trabalho da 13ª Região empossou no dia 07 de dezembro o Juiz Humberto Halison de Carvalho e Silva como titular da Vara do Trabalho de Sousa. O Juiz Humberto Halison é paraibano e ingressou na magistratura em fevereiro de 1995, na cidade de Natal. Em setembro do mesmo ano permutou com a Juíza Sandra Helena Siqueira.

A solenidade de posse ocorreu no Gabinete da Presidência e contou com a participação de magistrados, advogados, diretores e servidores do Tribunal.

Nos seis anos de atuação na magistratura trabalhista paraibana, o empossado atuou em várias Varas do Trabalho, merecendo destaque João Pessoa, Campina Grande, Areia e Mamanguape.

Antes de ser empossado como titular da Vara do Trabalho de Sousa, o Juiz Humberto Halison estava coordenando o Juízo Auxiliar de Conciliação de Precatórios.

II ENCONTRO DE JUÍZES DO TRABALHO DA DÉCIMA TERCEIRA REGIÃO

A Associação dos Magistrados do Trabalho da 1ª Região – AMATRA XIII, realizou, no período de 04 a 06 de abril de 2002, no Hotel Blue Tree Park, um magnífico resort localizado na praia de Cabo de Santo Agostinho, em Pernambuco, o II ENCONTRO DE JUÍZES DO TRABALHO DA DÉCIMA TERCEIRA REGIÃO, reunindo a maioria de seus associados em um ambiente de confraternização, estudos e festas.

O encontro que foi realizado pela segunda vez na administração do Juiz Wolney Cordeiro à frente da AMATRA XIII, contou com a apresentação de conferências e painéis, sobre os temas: "*A efetividade da jurisdição trabalhista*", "*Aspectos polêmicos do procedimento sumaríssimo trabalhista*" e "*Requisitos de validade dos termos de conciliação firmados perante as Comissões de Conciliação Prévia*", tendo sido discutidos ainda, em sessão plenária, a aprovação de teses para o CONAMAT

O evento foi bastante prestigiado pelos magistrados trabalhistas paraibanos, associados da AMATRA XIII, que desfrutaram de momentos de descontração e lazer juntamente com seus familiares.