

**REVISTA
DO
MINISTÉRIO PÚBLICO
DO TRABALHO**

**MINISTÉRIO PÚBLICO DA UNIÃO
MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO**

**REVISTA
DO
MINISTÉRIO PÚBLICO
DO TRABALHO**

EDITADA PELA LTr EDITORA, EM CONVÊNIO
COM A PROCURADORIA-GERAL DO TRABALHO
E COM A ASSOCIAÇÃO NACIONAL DOS
PROCURADORES DO TRABALHO

OS ARTIGOS PUBLICADOS SÃO DE
RESPONSABILIDADE DOS SEUS AUTORES

REV. MPT - BRASÍLIA, ANO VI - 1º SEMESTRE - MARÇO 1996

Redação
Procuradoria-Geral do Trabalho

S.A.S. Quadra 4, Bloco L - 6º andar - sala 618
CEP 70070-000 - Brasília - DF
Telefone: (061) 224-3157 - FAX (061) 224-4419

**REVISTA
DO
MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO**

FUNDADA EM 1991

COMISSÃO EDITORIAL

Ives Gandra da Silva Martins Filho
Terezinha Matilde Licks Prates
Ivana Auxiliadora Mendonça Santos
Márcia Raphanelli de Brito

Revista do Ministério Público do Tribunal / Procuradoria-Geral
do Trabalho - Ano VI, n. 11 (março, 1996) - Brasília:

Procuradoria-Geral do Trabalho, 1996 - Semestral

1. Direito do Trabalho - Brasil. 2. Justiça do Trabalho - Brasil. I.
Procuradoria-Geral do Trabalho.

Cód. 341.6865

(Cód. 1328.1)

Todos os direitos reservados
EDITORA LTDA.

Rua Apa, 165 - CEP 01201-904 - Fone (011) 826-2788 - Fax (011) 826-9180
São Paulo, SP - Brasil

1996

MEMBROS DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO

Procurador-Geral do Trabalho: Jeferson Luiz Pereira Coelho
Presidente da A. N. P. T.: Lélío Bentes Corrêa

SUBPROCURADORES-GERAIS DO TRABALHO

Luiz da Silva Flores
Carlos Newton de Souza Pinto
João Pedro Ferraz dos Passos
Carlos Cezar de Souza Neto
José Alves Pereira Filho
Jonhson Meira Santos
Jeferson Luiz Pereira Coelho
Cesar Zacharias Martyres
Eliana Traverso Calegari
Lúcia Barroso de Britto Freire
Afonso Henrique Luderitz de Medeiros
João Batista Brito Pereira

Helóisa Maria Moraes Rego Pires
Flávia Simões Falcão
Jorge Eduardo de Sousa Maia
Otávio Brito Lopes
Guiomar Rechia Gomes
Ives Gandra da Silva Martins Filho
Antonio Henrique de Carvalho Ellery
Samira Prates de Macedo
Guilherme Mastrichi Basso
Ronaldo Tolentino da Silva
Maria Guiomar Sanches de Mendonça

PROCURADORES REGIONAIS DO TRABALHO

(Art. 273, § 1º, LC 75/93)

Muryllo de Britto Santos Filho
Maria de Fátima Rosa Lourenço
Diana Isis Pena da Costa
Dan Carai da Costa e Paes
Maria Aparecida Gugel
José Francisco T. da S. Ramos
Terezinha Matilde Licks Prates
Antonio Carlos Roboredo
Terezinha Vianna Gonçalves
Moema Faro

Elizabeth Starling de Moraes
Edson Cardoso de Oliveira
Sílvia Saboya Lopes
Flávio Nunes Campos
Lélío Bentes Corrêa
José Carlos Ferreira do Monte
Lucinéia Alves Ocampos
José Sebastião de Arcoverde Rabelo
Cliceu Luis Bassetti

PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 1ª REGIÃO

SEDE: Rio de Janeiro/RJ

Jorge Luiz Soares de Andrade
Carlos Alberto Dantas da
Fonseca Costa Couto
Lício José de Oliveira
Glória Regina Ferreira Mello
Róbinson Crusoé Loures de M. Moura Júnior
Theócritos Borges dos Santos Filho
José da Fonseca Martins Júnior
Regina Fátima Bello Butrus
Márcio Vieira Alves Faria
Márcio Otávio Vianna Marques
Reginaldo Campos da Motta
Leonardo Palaréa Cópia
Danilo Octávio Monteiro da Costa
Ricardo Kathar
Ruy Mendes Pimentel Sobrinho
Maria Thereza de Menezes Tinoco
Maria Vitória Sússekind Rocha
Carlos Eduardo de Araújo Góes
Sérgio Teófilo Campos
Maria Beatriz Coelho C. da Fonseca

Carlos Eduardo Barroso
Jorge Fernando Gonçalves da Fonte
Inês Pedrosa de Andrade Figueira
José André Domingues
Elza Maria Olivato Fernandes
Júlia Antonieta de Magalhães Coelho
Evandro Ramos Lourenço
Enéas Bazo Torres
Edson Affonso Guimarães
Sandra Lia Simon
Aída Glanz
Heleny Ferreira de Araújo Schittine
Mônica Silva Vieira de Castro
Ana Lúcia Riani de Luna
Matilde de Fátima Gomes Ramos
Carlos Omar Goulart Villela
Luiz Eduardo Aguiar do Valle
Junia Bonfante Raymundo
Cynthia Maria Simões Lopes
Débora da Silva Felix
Idalina Duarte Guerra

PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 2ª REGIÃO

SEDE: São Paulo/SP

Erick Wellington Lagana Lamarca
Vera Lúgia Lagana Lamarca
Danton de Almeida Segurado
Maria Manzano Maldonado
Áurea Satica Karyia
Elizabeth Escobar Pirro
Mariza da Carvalheira Baur
Neyde Meira
Marcelo Freire Gonçalves
Lázaro Phols Filho
Manoel Luiz Romero
Moisés Simão Sznifer
Pedro Pena Firme
Laura Martins Maia de Andrade
Maria José Sawaya de Castro P. do Vale
Marisa Marcondes Monteiro
Oksana Maria Dziúra Boldo
Maria Cecília Leite O. Segurado
Cristina Aparecida R. Brasileiro
José Eduardo Duarte Saad
Vitório Morimoto
Munir Hage
Ruth Maria Fortes Andalafet
Rovirso Aparecido Boldo
Cândida Alves Leão
Maria Helena Leão
José Valdir Machado

Graciene Ferreira Pinto
Mônica Furegatti
Egle Rezek
Andréa Isa Ripolli
Marília Romano
Zélia Maria Cardoso Montal
Márcia de Castro Guimarães
Marisa Regina Murad L. Barbosa
Manoel Jorge e Silva Neto
William Sebastião Bedone
Sandra Borges de Medeiros
Marta Casadei Monezzo
Maria Isabel Cueva Moraes
Miriam Wenzel Pardi
Ângela Cristina Santos Pincelli Cintra
Sidnei Alves Teixeira
Almara Nogueira Mendes
Paulo César de Moraes Gomes
Andréa Ehlke Mucerino
Suzana Leonel Farah
Luiz Felipe Spezi
Zulma Hertzog Fernandes Veloz
Norma Profeta Marques
Luiza Yukiko Kinoshita
Arlélio de Carvalho Lage
Luiz Alberto Teles Lima

PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 3ª REGIÃO

SEDE: Belo Horizonte/MG

Maria Lúcia Cardoso de Magalhães
Antonio Carlos Penzin Filho
Ângela Maria Gama e Mello de M. Pinto
Eduardo Maia Botelho
Maria Cristina Dutra Fernandes
Maria Magdá Maurício Santos
Júnia Soares Náder
Maria de Lourdes Queiroz
Júnia Castelar Savaget

Elson Vilela Nogueira
Roberto das Graças Alves
Yamara Viana de Figueiredo Azze
Márcia Campos Duarte Florenzano
Maurício Correia de Mello
Soraya Tabet
Maria Amélia Bracks Duarte
José Diamir da Costa

PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 4ª REGIÃO

SEDE: Porto Alegre/RS

Marília Hofmeister Caldas
Vera Regina Della Pozza Reis
Dionéia Amaral Silveira
Jaime Antônio Cimente
Sandra Maria Bazan de Freitas
João Ghislene Filho
Paulo Borges da Fonseca Seger
Eduardo Antunes Parmeggiani
Paulo Rogério Amoretty Souza
Ivan José Prates Bento Pereira
José Carlos Pizarro Barata Silva
Luiz Fernando Mathias Villar

Reinaldo José Peruzzo Júnior
Elizabeth Leite Vaccaro
Victor Hugo Laitano
Beatriz de Holleben Junqueira Fialho
Vera Regina Loureiro Winter
Paulo Eduardo Pinto de Queiroz
Ana Luíza Alves Gomes
Lourenço Agostini de Andrade
Alexandre Medeiros da Fontoura Freitas
Leandro Araújo
Cristiano Octávio Paixão Araújo Pinto

PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 5ª REGIÃO

SEDE: Salvador/BA

Jorgina Ribeiro Tachard
Esequias Pereira de Oliveira
Lélia Guimarães Carvalho Ribeiro
Carlos Alfredo Cruz Guimarães

Djalma Nunes Fernandes Júnior
Antônio Messias Matta de Aragão Bulcão
Paulo Pergentino Filho
Maria Adna Aguiar do Nascimento

Virgílio Antonio de Senna Paim
Virgínia Maria Veiga de Sena
Adélia Maria Bittercourt Marelím
Cláudia Maria Rego Pinto
Rodrigues da Costa
Maria da Glória Martins dos Santos

Cícero Virgulino da Silva Filho
Carla Geovanna Cunha Rossi
Edelamare Barbosa Melo
Adalberto de Castro Estrela
Jairo Lins de Albuquerque Sento-Sé
Ana Emília Andrade Albuquerque da Silva

PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 6ª REGIÃO

SEDE: Recife/PE

Manoel Orlando de Melo Goulart
Valdir José Silva de Carvalho
Waldir de Andrade Bitu Filho
Everaldo Gaspar Lopes de Andrade
Eliane Souto Carvalho
Regina Pacis Falcão do Nascimento

José Janguê Bezerra Diniz
Francisco Gerson Marques de Lima
Maria Ângela Lobo Gomes
Morse Sarmiento Pereira de Lyra Neto
Pedro Luiz Gonçalves Serafim da Silva

PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 7ª REGIÃO

SEDE: Fortaleza/CE

Ilná Carvalho de Vasconcelos
Raimundo Valdizar Oliveira Leite
(exerc. cargo de Vereador)

Márcia Domingues
Francisco Adelmir Pereira

PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 8ª REGIÃO

SEDE: Belém/PA

Célia Rosário Lage Medina Cavalcante
Anamaria Trindade Barbosa
Fernando de Araújo Vianna
José Cláudio Monteiro de Brito Filho

Loris Rocha Pereira Júnior
Atahualpa José Lobato
Fernandes Neto
Loana Lia Gentil Uliana

PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO

SEDE: Curitiba/PR

Mara Cristina Lanzoni
Sueli Aparecida Erbano
André Lacerda
Eclair Dias Mendes Martins
Lair Carmem Silveira da Rocha
José Cardoso Teixeira Júnior
Maria Guilhermina dos Santos V. Camargo
Janete Matias
Itacir Luchtemberg
Leonardo Abagge Filho
Nely Andonini

Marisa Tiemann
Adriane de Araújo Medeiros
Edmilson Rodrigues Schiebelbein
Alvacir Correa dos Santos
Jaime José Bilek Iantas
Amadeu Barreto Amorim
Luiz Renato Camargo Bigarelli
Benedito Xavier da Silva
Rosana Santos Moreira
Mariane Josviak Dresch

PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 10ª REGIÃO

SEDE: Brasília/DF

Paulo Roberto Pereira
Ivana Auxiliadora Mendonça Santos
Gustavo Emani Cavalcanti Dantas
Márcia Raphanelli de Brito
Eliane Araque dos Santos
Evany de Oliveira Selva

Antonio Luiz Teixeira Mendes
Cristina Soares de Oliveira e A. Nobre
Brasilino Santos Ramos
Márcia Flávia Santini Picarelli
Ronaldo Curado Fleury
Ricardo José Macedo de Britto Pereira

PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 11ª REGIÃO

SEDE: Manaus/AM

Solange Maria Santiago de Moraes
Antonio Maurino Ramos

Abiael Franco Santos

PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 12ª REGIÃO

SEDE: Florianópolis/SC

Leonardo Baierle
Marcos Vinício Zanchetta
Marilda Rizzatti
Viviane Colucci
Aluizio Divonzir Miranda

Egon Koemer Júnior
Cinara Graeff Terebinto
Cristiane Kraemer Gehlen
Darlene Dorneles de Ávila

PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 13ª REGIÃO

SEDE: João Pessoa/PB

Antonio Xavier da Costa
José Neto da Silva

José Antonio Parente da Silva
José de Lima Ramos Pereira

PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 14ª REGIÃO

SEDE: Porto Velho/RO

Ricardo Wagner Garcia
Orlando de Melo

Maria Teresa de Azevedo Sanfront

PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 15ª REGIÃO

SEDE: Campinas/SP

Rogério Rodrigues Fernandes Filho
Nilza Aparecida Migliorato
Ricardo Tadeu Marques da Fonseca
Raimundo Simão de Melo
Adriana Bizarro
Myriam Magda Leal Godinho
Ivani Contini Bramante
Eduardo Garcia de Queiroz
Maria Regina do Amaral Virmond
João Norberto Vargas Valério
João Hilário Valentim

Cláudia Telho Corrêa
Renata Cristina Piaia Petrocino
Silvana Martins Santos
Luis Carlos Córdova Burigo
Claude Henri Appy
Aroldo Lenza
Margaret Matos de Carvalho
José Marcos da Cunha Abreu
André Olímpio Grassi
Adélio Justino Lucas
Renée Araújo Machado

PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 16ª REGIÃO

SEDE: São Luís/MA

Roberto Magno Peixoto Moreira

Ana Maria Gomes Rodrigues

PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 17ª REGIÃO

SEDE: Vitória/ES

Levi Scatolin
Carlos Henrique Bezerra Leite

André Luis Spies
Sílvia Maria Zimmermann

PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 18ª REGIÃO

SEDE: Goiânia/GO

Edson Braz da Silva
Luiz Eduardo Guimarães Bojart

Jane Araújo dos Santos
Elvécio Moura dos Santos

PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 19ª REGIÃO

SEDE: Maceió/AL

Aluizio Aldo da Silva Júnior
Rafael Gazzaneo Júnior

Vanda Maria Ferreira Lustosa
Elizabeth Veiga Chaves

PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 20ª REGIÃO

SEDE: Aracaju/SE

Maria Lúcia de Sá Vieira
Jeferson Alves Silva Muricy

Lúcia Leão Jacobina Mesquita

PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 21ª REGIÃO

SEDE: Natal/RN

Sônia Costa Mota de Toledo Pinto

Fernanda Maria Uchoa de Albuquerque

Hilda Leopoldina Pinheiro Barreto

Xisto Tiago de Medeiros Neto

PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 22ª REGIÃO

SEDE: Teresina/PI

Evanna Soares

João

Batista

Luzardo

Soares

Filho

Marco Aurélio Lustosa Caminha

PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 23ª REGIÃO

SEDE: Cuiabá/MT

Joselina Nepomuceno Borba

Manoel Aristides Sobrinho

Inês Oliveira de Sousa

PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 24ª REGIÃO

SEDE: Campo Grande/MS

Luiz Antônio Camargo de Melo

Maria Stela Guimarães de Martin

Luercy Lino Lopes

Lídia Mendes Gonçalves

APOSENTADOS

SUBPROCURADORES-GERAIS DO TRABALHO

Carlos Sebastião Portela

Lindalva Maria Fontoura de Carvalho

Darcy da Silva Câmara

Marcelo Ângelo Botelho Bastos

Eduardo Antonio de Albuquerque Coelho

Maria de Lourdes Schmidt de Andrade

Edson Corrêa Khair

Modesto Justino de Oliveira Júnior

Fernando Ernesto de Andrade Coura

Norma Augusto Pinto

Hegler José Horta Barbosa

Raymundo Emanuel Bastos do Eirado Silva

Hélio Araújo d'Assumpção

Roque Vicente Ferrer

Inês Cambraia Figueiredo Brandão

Sue Nogueira de Lima Verde

João Pinheiro da Silva Neto

Valter Octaviano da Costa Ferreira

Júlio Roberto Zuany

PROCURADORES REGIONAIS DO TRABALHO

Adelmo Monteiro de Barros

João Antero de Carvalho

Aldemar Ginefra Moreira

João Carlos de Castro Nunes

Alice Cavalcanti de Sousa

João Carlos Guimarães Falcão

Antônio de Almeida Martins Coelho

Jorge da Silva Mafra Filho

Américo Deodato da Silva Júnior

Juarez do Nascimento F. de Távora

Aparecida Maria O. de A. Barros

Marco Aurélio Flores da Cunha

Benjamin Eurico Cruz

Maria Aparecida Pasqualão

Carlos José Príncipe de Oliveira

Muryllo Estevam Allevato

Carlos Renato Genro Goldschmidt

Natércia Silveira Pinheiro da Rocha

César Macedo Escobar

Nelson Lopes da Silva

Clóvis Maranhão

Olavo Augusto S. C. de Siqueira Ferreira

Daisy Lemos Duarte

Pérola Sterman

Damião Fernandes Prado

Raymundo Percival de Mesquita

Danilo Pio Borges

Pinto Bandeira

Emiliana Martins de Andrade

Sebastião Lemes Borges

Evaristo de Moraes Filho

Sônia Pitta de Castro

Fabrcio Correia de Souza

Thomás Francisco D'Avila Flores da Cunha

Geraldo Augusto de Faria Batista

Wanda de Souza Rago

Hellion Verri

PROCURADORES DO TRABALHO

Adilson Flores dos Santos

Floro de Araújo Melo

Antônia Seiunas Checanovski

Guilherme José Cossemelli

Aroldo Faria de Lanes Menezes

João Alfredo Reverbel Bento Pereira

Cantídio Salvador Filardi

José Henrique Gomes Salgado Martins

Carlina Eleonora Nazareth

José Hosken

Carmo Domingos Jatene

Josina Gomes Jeanselme Macedo

Delmiro dos Santos

Katya Teresinha Monteiro Saldanha

Luiz de Gonzaga Theófilo
Marco Antônio Prates de Macedo
Maria Auxiliadora Alves Brockerhoff
Maira Celeida Lima Ribeiro
Maria Zélia Abreu Fonseca
Maria de Nazareth Zuany
Marlena Marzagão

Nilza Varella de Oliveira
Plínio Gomes de Melo
Roberto Herbster Gusmão
Roland Cavalcanti de
Albuquerque Corbisier
Walfir Pinheiro de Oliveira
Walmir Santana Bandeira de Souza

SUMÁRIO

APRESENTAÇÃO	12
ESTUDOS	
AÇÃO CIVIL PÚBLICA PARA TUTELA DE INTERESSES DIFUSOS NA JUSTIÇA DO TRABALHO Adriana Maria de Freitas Tapety	13
MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO E A PRERROGATIVA DE PROMOVER DILIGÊNCIAS NOS PROCESSOS Marilda Rizzatti	33
A CONVENÇÃO 138 DA OIT SOBRE IDADE MÍNIMA E SUA RATIFICAÇÃO PELO BRASIL Oris de Oliveira	37
TRABALHO DA CRIANÇA E DO ADOLESCENTE - GARANTIAS E VEDAÇÕES Ana Emília Andrade Albuquerque da Silva	48
TRABALHOS FORÇADOS E SEUS REFLEXOS NA EXPLORAÇÃO INFANTIL NA ZONA RURAL DO BRASIL Jairo Lins de Albuquerque Sento-Sé	54
A GREVE COMO LEGÍTIMO DIREITO DE PREJUDICAR Lélia Guimarães Carvalho Ribeiro	59
A TERCEIRIZAÇÃO COMO INSTRUMENTO DA FLEXIBILIZAÇÃO DO MERCADO DE TRABALHO Joselita Cardoso Leão	65
EVENTOS:	
ENCONTROS NACIONAIS DE COORDENADORES DE CODINS	74
FORUM CONTRA A EXPLORAÇÃO DO TRABALHO DA CRIANÇA E DO ADOLESCENTE	89
TERMOS DE AJUSTE DE CONDUTA FIRMADOS EM ICPs:	
CONCURSO PÚBLICO	95
DISCRIMINAÇÃO NA ADMISSÃO AO EMPREGO	95
DOCUMENTOS ASSINADOS EM BRANCO	95
FGTS	97
LOCAÇÃO IRREGULAR DE MÃO-DE-OBRA	97
TRABALHO ESCRAVO	98
TRABALHO INFANTIL	99
TRABALHO RURAL	101
VERBAS RESCISÓRIAS	103
SENTENÇAS PROLATADAS EM ACPs:	
ADMISSÃO SEM CONCURSO PÚBLICO	107
DISCRIMINAÇÃO CONTRA TRABALHADORES	109
FGTS	111
JORNADA DE TRABALHO	118
MEDICINA E SEGURANÇA DO TRABALHO	121
PORTUÁRIOS	125
TERCEIRIZAÇÃO ILEGAL	129

APRESENTAÇÃO

As iniciativas do Ministério Público do Trabalho na defesa da ordem jurídica e dos interesses difusos e coletivos de caráter indisponível têm se multiplicado a cada dia. As CODINs (Coordenadorias da Defesa dos Interesses Difusos e Coletivos) das várias Procuradorias Regionais e da Procuradoria-Geral recebem, mensalmente, considerável número de denúncias que passam a investigar através de procedimentos sumários, desembocando, muitas vezes, na instauração de inquéritos civis públicos, que, por sua vez, têm sido resolvidos através da assinatura, pelo inquirido, de termo de ajuste de conduta, restabelecendo espontaneamente a ordem jurídica lesada. Quando isso não é possível, têm sido ajuizadas ações civis públicas e ações anulatórias, acolhidas pela Judicatura através de decisões agasalhadoras das pretensões nelas deduzidas em defesa da ordem jurídica laboral.

Assim, a Revista do Ministério Público do Trabalho pretende ser, além de veículo de divulgação de estudos concernentes à atividade própria do MPT, também repositório da experiência altamente positiva da atuação do MPT na esfera dos interesses difusos e coletivos, recolhendo amostragem significativa das soluções alcançadas no curso de inquéritos civis públicos, através dos termos de ajuste de conduta, como das sentenças proferidas em ações civis públicas. Almeja-se, pois, tornar a Revista do MPT instrumento de consulta constante para procuradores, magistrados e advogados que se defrontem com as questões de Direito Material e Processual do Trabalho ligadas às ações mais comumente utilizadas pelo Ministério Público e pelos que gozam de legitimidade concorrente com o Parquet trabalhista na defesa de interesses meta-individuais. Com isso, estaremos dando uma contribuição mais efetiva para a melhor divulgação e compreensão do que seja o fenômeno da coletivização do processo, que vem modernamente suplantando a concepção clássica da dicotomia individual-público. E tal fenômeno se mostra especialmente punjente na seara do Direito do Trabalho.

Esperamos, com a seleção de artigos, ações e decisões levada a cabo pela Comissão Editorial para a montagem do presente número da Revista do MPT, ter alcançado os objetivos propostos inicialmente. Caberá ao leitor o julgamento final.

Ives Gandra da Silva Martins Filho
Vice-Procurador-Geral do Trabalho
Presidente da Comissão Editorial

ESTUDOS

AÇÃO CIVIL PÚBLICA PARA A TUTELA DE INTERESSES DIFUSOS NA JUSTIÇA DO TRABALHO

Adriana Maria de Freitas Tapety^(*)

1) INTRODUÇÃO: A COLETIVIZAÇÃO DO DIREITO

Oriunda do Direito Romano, a clássica divisão do Direito Positivo em Público e Privado ocorreu numa época em que existiam somente dois pólos referenciais distintos, isto é, o Estado e o indivíduo.

A "consciência do coletivo" só foi adquirida com o evoluir dos tempos, quando os indivíduos passaram a compreender que eles, isoladamente, aniquilavam-se em suas fraquezas, mas reunidos em grupos com anseios em comum, ganhavam peso e, conseqüentemente, capacidade de influir nas decisões.

Durante muito tempo, os Estados, então emergentes, lutaram contra o crescimento destes "interesses coletivos", concretizados na forma de grupos de indivíduos unidos por um "vínculo comum", com medo de que eles se fortalecessem em demasia e, então, fracionassem a estrutura estatal.

As primeiras manifestações de "interesses coletivos" foram os movimentos operários constituídos pela união de trabalhadores para a defesa mais eficaz de seus interesses, estruturando-se sob a forma de organizações sindicais. As origens do sindicalismo são encontradas na Inglaterra, no período logo após a Revolução Industrial. Os primeiros sindicatos eram constituídos de pequenos grupos locais, cujo objetivo era assegurar a vigência de leis trabalhistas. Entretanto, o Estado se opunha ao movimento sindical, proibindo as associações e reuniões, idéia que vinha da França, da Lei "Le Chapelier". Assim, o sindicalismo emergente, pela "Lei contra a Conjuntura", em 1799 e 1800, foi considerado movimento criminoso. Os seus sócios sujeitavam-se a penas criminais. A resistência do Estado ao exercício de tais interesses coletivos transformou o sindicalismo, a princípio, em um movimento clandestino e marginal.

Assim, apenas em nossa história recente foi totalmente reconhecida a liberdade de associação mas sempre sob os olhos atentos do Estado. Deste modo, passou a ser reconhecida a denominada "nova ordem coletiva", que permitiu a defesa coletiva dos interesses pertencentes ao "indivíduo socialmente vinculado", ao grupo de indivíduos que possuíam entre si um vínculo jurídico básico, uma geral affectio societatis, nas palavras precisas de Celso Bastos¹, e não apenas uma simples adição de interesses individuais (individuais homogêneos).

Foi, então, a partir do momento em que as fronteiras entre o interesse público (objetivado pelo Estado) e o privado (individual) foram se tornando fluidas, que entre elas foram ganhando espaço os hoje denominados "interesses metaindividuais".

A evolução dos interesses, entretanto, não foi linear, como pode parecer, mas cíclica, alternando momentos históricos de prevalência do "coletivo" e do "individual". Segundo Camargo Mancuso, ocorreu uma "escala crescente de coletivização em cuja base estão os interesses individuais".² Deste modo, o interesse coletivo surge no momento em que os interesses individuais se agrupam, não para uma melhor defesa deles próprios, mas, "libertos de sua carga de egoísmo" se unem para formarem interesses novos, interesses que extrapolam a órbita do indivíduo e passam a pertencer ao grupo, que então irá representá-los e defendê-los.

Ocorre que, nesta "escalada crescente de coletivização", numa etapa subsequente, alguns destes "interesses coletivos" que eram setoriais, ultrapassam o campo de atuação do grupo (sindicato, associação, ordens), e passam à órbita do interesse geral, indistinto quanto aos contornos e quanto à titularidade. Mancuso nos dá o exemplo do interesse ao pleno emprego, que ultrapassa a esfera de atuação dos sindicatos; e o interesse à proteção da natureza como um todo, que vai além da órbita das associações de proteção à ecologia.³

(*) Procuradora do INSS.

¹ Celso Bastos, "A Tutela dos Interesses Difusos no Direito Constitucional Brasileiro", Repro n. 23, São Paulo, Ed. RT, julho/dezembro de 1981, pág. 40.

² Rodolfo de Camargo Mancuso, "Ação Civil Pública", Ed. RT, 3ª ed., 1994, pág. 65.

³ Cf. Mancuso, op. cit., pág. 18.

A) Panorama dos Instrumentos de Defesa Coletiva de Interesses no Direito Comparado:

As leis brasileiras que criaram a ação civil pública (Lei 7.347/85) e o Código de Defesa do Consumidor (Lei 8.078/90), como não poderia deixar de ser, foram buscar em modelos legislativos estrangeiros mais evoluídos, inspiração para delinear a defesa dos interesses coletivos e difusos, procurando adequá-la à realidade de nosso país. Como exemplos de legislações estrangeiras, dotadas de modernos instrumentos de defesa coletiva de interesses metaindividuais, podemos citar:⁴

a) Inglaterra - onde existe a chamada *relator action* ou *representative action*, que constitui uma ação ajuizada, mediante prévia autorização do Procurador-Geral de Justiça (*Attorney General*), objetivando sentença declaratória da obrigação de indenização pelo agente causador do dano aos atingidos pela lesão;

b) Estados Unidos - onde é comum o ajuizamento das denominadas *class actions* por associações organizadas ou grupos informais, com o objetivo de obterem indenização, por um dano uniformemente causado ou homoganeamente sofrido, indenização esta que deverá ser revertida para um fundo (*fluid recovery fund*), de onde poderá ser distribuída aos que se habilitem como interessados;

c) França - que possui a *action d'intérêt publique*, que é ajuizada por associações mediante prévia autorização do Ministério Público, e tem por objetivo imposição de obrigação de fazer ou não fazer alguma coisa;

d) Alemanha - onde a chamada *Adhäsionsprozess* também pode ser ajuizada por associações civis com o único intuito de se impor obrigação de fazer ou não fazer.

Ao final desta exposição, poderemos observar que os nossos mecanismos de defesa coletiva dos interesses plurissubjetivos são muito mais abrangentes quanto à tutela objetivada, quer quanto à legitimação, quer quanto aos efeitos do provimento jurisdicional postulado.

B) Surgimento da Ação Civil Pública no Direito Brasileiro e sua Evolução:

O embrião da Lei n. 7.347/85, que criou a ação civil pública, foi o anteprojeto elaborado por Ada Pellegrini Grinover, Cândido Dinamarco, Kazuo Watanabe e Waldemar Mariz de Oliveira Júnior, submetido em 1983 ao I Congresso Nacional de Direito Processual, em Porto Alegre, e depois apresentado à Câmara dos Deputados pelo deputado Flávio Bierrenbach, quando tomou o projeto o n. 3.034/84.

Entretanto, não foi o projeto n. 3034/84 que se converteu na Lei 7.347/85. Em dezembro de 1983, o Ministério Público de São Paulo se reuniu no XI Seminário Jurídico de Grupos de Estudos, para apreciar a tese "Ação Civil Pública", de autoria dos promotores de justiça Antônio Augusto Mello de Camargo Ferraz, Edis Milaré e Nelson Nery Júnior. Por ocasião deste seminário, discutiu-se o mencionado projeto Bierrenbach, que, modificado pelo Ministério Público paulista, foi apresentado como um novo anteprojeto ao então Ministro da Justiça Ibrahim Abi-Ackel. Assim, muito embora já estivesse em tramitação o Projeto n. 3.034/84, o Poder Executivo adotou a versão criada pelo Parquet paulista, encaminhando um novo projeto, que recebeu o n. 4.984/85 na Câmara e o n. 20/85 no Senado. Ao final, foi o projeto do Executivo que, tramitando mais celeremente, acabou sendo aprovado pelo Congresso.⁵

Do projeto do Executivo (aprovado na Câmara e no Senado) constava, no inciso IV do art. 1º, norma de extensão pela qual também encontrariam proteção nesta lei "outros interesses difusos e coletivos". Tal norma de extensão, porém, foi vetada pelo então Presidente da República José Sarney, sob a alegação de que surgiria insegurança jurídica diante de expressão tão ampla e que ainda não estava sedimentada na doutrina.⁶

Apesar do lastimável veto presidencial, que apenas privou a doutrina e a jurisprudência de sedimentar os conceitos referentes à proteção dos direitos difusos desde então, a Lei, mesmo da maneira como foi sancionada, representou um grande avanço na defesa da coletividade.

O sucesso da ação civil pública gerou pressões da sociedade, no sentido de ampliar a proteção jurisdicional a todos os interesses coletivos e difusos. Assim, por ocasião da feitura da Constituição Federal de 1988, o veto presidencial ao inciso IV do art. 1º da Lei 7.347/85 já tinha perdido grande parte de sua substância, devido ao disposto no art. 129, III, da Nova Carta, que conferia ao Ministério Público a norma residual de atuação em favor de "outros interesses difusos e coletivos", e não apenas os especificados em lei.

Em alguns diplomas legislativos posteriores à Constituição (como na Lei 7.913/89, que dispôs sobre ação civil pública de responsabilidade por danos causados aos investidores no mercado imobiliário; na Lei 7.853/89 que dispôs sobre ação civil pública em defesa das pessoas portadoras de deficiência, ou

⁴ Cf. José Geraldo Filomeno, in "Manual de Direitos do Consumidor", Ed. Atlas, 2ª ed., pág. 184.

⁵ Hugo Nigro Mazzilli, "A Defesa dos Interesses Difusos em Juízo", São Paulo, Ed. RT, 1992, pág. 69.

⁶ Cf. Hugo Nigro Mazzilli, op. cit., pág. 74.

na Lei 8.069/90, que dispôs sobre a proteção judicial dos interesses difusos e coletivos da criança e do adolescente), foi estendida a proteção jurisdicional a novos interesses coletivos e difusos. Por fim, foi editada a Lei 8.078/90, que, por meio do seu art. 110, modificou a redação do art. 1º da Lei 7.347/85, para abandonar, definitivamente, o princípio das hipóteses taxativas para a propositura da ação civil pública, ressuscitando o vetado inciso IV, que permitia genericamente a defesa de "outros interesses difusos e coletivos" não elencados especificamente nos incisos anteriores.

C) Direitos individuais homogêneos, direitos coletivos e difusos, características:

O Código do Consumidor (Lei 8.078/90), em seu art. 81, parágrafo único, contém, expressamente, as definições de direitos difusos, coletivos e individuais homogêneos, com o objetivo de dirimir a confusão, até então reinante, entre os direitos difusos e os demais direitos plurissubjetivos.

Art. 81 - A defesa dos interesses e direitos dos consumidores e das vítimas poderá ser exercida em juízo individualmente, ou a título coletivo.

Parágrafo único - A defesa coletiva será exercida quando se tratar de:

I - interesses ou direitos difusos, assim entendidos para efeitos deste código, os transindividuais, de natureza indivisível, de que sejam titulares pessoas indeterminadas e ligadas por circunstâncias de fato;

II - interesses ou direitos coletivos, assim entendidos para efeitos deste Código os transindividuais de natureza indivisível, de que seja titular grupo, categoria ou classe de pessoas ligadas entre si ou com a parte contrária por uma relação jurídica-base;

III - interesses ou direitos individuais homogêneos, assim entendidos os decorrentes de origem comum."

A partir da conceituação legal, podemos perceber, nitidamente, as diferenças entre os tipos de interesses metaindividuais.

Entretanto, os interesses ou direitos individuais homogêneos só são coletivos na forma de seu exercício, não em sua essência. Um conglomerado de interesses individuais de origem comum não se transforma em "coletivo" pelo simples fato do seu exercício (defesa) ser coletivo. Na sua essência o direito permanece individual, divisível, e nada impede que ele seja exercido de forma individual. Trata-se, portanto, da defesa coletiva de interesses individuais.

Mas, enquanto na ótica meramente processual civilista, os interesses individuais homogêneos têm como característica principal para distingui-los dos coletivos o fato de possibilitarem o ajuizamento de ações individuais pelos lesados, sob a ótica trabalhista, tal elemento distintivo não prevalece, posto que também os interesses coletivos facultam tal possibilidade (CLT, arts. 195, § 2º e 872, parágrafo único).

Embora tenha sido introduzida pela Lei 8.078/90 (Código de Defesa do Consumidor), a figura dos interesses individuais homogêneos, no âmbito do processo laboral, já se encontrava implícita no conceito de interesses coletivos. Na verdade, a ação de cumprimento de uma sentença normativa - que versa sobre interesses coletivos - pode ser ajuizada tanto pelo sindicato, como pelos próprios empregados.

Em razão de tais peculiaridades do Processo Laboral, Ives Gandra Martins Filho propôs como "elemento diferenciador dos interesses coletivos frente aos individuais homogêneos o fato de, nos primeiros, a prática lesiva se estender no tempo, isto é, constituir procedimento genérico e continuativo da empresa, enquanto, nos segundos, sua origem se fixa no tempo, consistente em ato genérico, mas isolado, atingindo apenas alguns ou todos os que compunham a categoria no momento dado."⁷ Ele cita, como exemplo de interesse coletivo lesado, o descuido continuado do meio ambiente de trabalho, pois afeta, potencialmente, a todos os empregados da empresa; e, como exemplo de interesses individuais homogêneos trabalhistas, a demissão coletiva num dado momento, atingindo um grupo concreto e identificável de empregados.

Até mesmo a indivisibilidade do objeto, apontada como um dos elementos determinantes do conceito de interesses coletivos e difusos (Lei 8.078/90, art. 81, parágrafo único, I e II), em algumas hipóteses não se enquadra totalmente às relações trabalhistas. É o caso de certos procedimentos genéricos adotados pelas empresas - contrários à ordem jurídica laboral - cuja lesão se materializa em momentos distintos para cada empregado, não atingindo efetivamente a todos. Como exemplo, pode-se citar os casos de orientação interna de empresas, relativa a medidas discriminatórias a serem adotadas contra empregado que ajuíze reclamação trabalhista contra a empresa.

Assim, nos atentados à ordem jurídico-trabalhista, temos que a lesão a empregados concretos é de caráter individual, podendo ser homogênea, quando vários sofreram idêntica lesão. Mas quando se percebe, na conduta da empresa, orientação genérica contrária à ordem jurídica, que se vai materializando nessas lesões individuais, então se está diante de uma lesão ao interesse coletivo da

⁷ Ives Gandra Martins Filho, "Processo Coletivo do Trabalho", LTr Edit., 1994, São Paulo, pág. 160.

categoria, já que, potencialmente, qualquer empregado poderá ser afetado. Aqueles que o forem sendo, estarão tendo, com os já lesados, interesses individuais homogêneos a serem esgrimidos. Os demais, ainda não afetados, interesse coletivo na coibição do procedimento patronal.

O interesse coletivo (stricto sensu) ou setorial, tem menor amplitude que o difuso, pois está adstrito a uma "relação jurídica base", a um vínculo jurídico entre as partes que o leva a se aglutinar em grupos sociais definidos ("projeção corporativa do homem"). O interesse verdadeiramente coletivo nasce a partir do momento em que certos interesses individuais, atraídos por semelhanças e harmonizados pelo fim comum, se misturam no grupo. Deste modo, dissolvem-se os interesses individuais originários, para surgir um "ideal coletivo", onde os interesses privados, de cunho egoístico, são relegados a segundo plano. Assim, o grupo deixa de ser a simples reunião de indivíduos com interesses comuns, para concretizar-se num ente autônomo, personificado especialmente por toda a coletividade representada. Por isto, podemos dizer que o sindicato, v.g., representa a "profissão" e não seus aderentes, estando legitimado para representar a coletividade como um todo. Quando um grupo luta por melhores condições de segurança no trabalho, são todos os trabalhadores, como "categoria", que disso poderão beneficiar-se. O interesse coletivo toma valor jurídico próprio e destacado do conjunto dos interesses individuais de cada membro do grupo.

Característica principal dos interesses "coletivos" é que eles utilizam-se dos grupos como forma de exteriorização. Há necessidade de um mínimo de organização, estrutura do grupo, pois faltando esta coesão mínima que determina um grupo, o interesse não será coletivo, mas sim, um interesse difuso, dissolvido na sociedade. Segundo Ada Pellegrini Grinover, os interesses coletivos são "os interesses comuns a uma coletividade de pessoas e apenas a elas, mas ainda repousando sobre um vínculo jurídico definido que as congrega."⁸

Assim, o traço caracterizador dos interesses coletivos é a relação jurídica base (dos titulares entre si ou com a parte contrária). É isto que distingue o interesse como pertencente a um grupo ou categoria. No âmbito trabalhista, a relação jurídica base é com a parte contrária, consistente no vínculo empregatício: os titulares são todos empregados da mesma empresa ou categoria econômica que está lesando a ordem jurídica.

Já os interesses difusos, baseiam-se numa "situação de fato comum", visando lesões de natureza "extensiva, disseminada ou difusa". O homem é considerado enquanto ser humano, pois inexiste a possibilidade concreta de definição do sujeito a que se vinculam. Tais interesses caracterizam-se pela inorganização, pois não é possível distinguir nem seus contornos nem sua titularidade.

Os interesses difusos possuem as seguintes características básicas:⁹

a) indeterminação de sujeitos - derivada do fato de que não há um vínculo jurídico a aglutinar os sujeitos afetados (relação jurídica base de que fala o Código de Defesa do Consumidor). Assim, os sujeitos se agregam ocasionalmente, em razão de situações de fato. Por exemplo: habitarem em certa região; consumirem determinado produto; serem afetados pelo mesmo evento da natureza ou por obra humana. No caso dos interesses difusos, a relação entre a pessoa e um bem, que caracteriza um "interesse", se estabelece entre uma certa coletividade, como sujeito, e um dado bem da vida "difuso", em estado fluido, como objeto.

b) indivisibilidade do objeto - porque não podem ser rateados em quotas atribuíveis a pessoas ou grupos pré-determinados. Segundo Barbosa Moreira¹⁰, sob a ótica objetiva, os interesses difusos são uma "espécie de comunhão tipificada pelo fato de que a satisfação de um só implica, por força, a satisfação de todos, assim como a lesão de um só constitui, ipso facto, lesão da inteira coletividade".c) "intensa litigiosidade interna" - visto que não se trata de controvérsias envolvendo situações jurídicas específicas (do tipo "A" se julga credor de "B", que resiste àquela pretensão), mas de litígios que envolvem verdadeiras "escolhas políticas". Por exemplo, a proteção dos recursos ambientais conflita com os interesses da indústria mineradora e, conseqüentemente, com os interesses dos garimpeiros à manutenção de suas atividades. "Não se tratando de direitos violados ou ameaçados mas de interesses (conquanto relevantes), derivados de situações de fato, mutáveis, pode-se perceber que, sob este aspecto, todas as posições, por mais antagônicas, parecem sustentáveis."¹¹

⁸ Ada Pellegrini Grinover, "Novas Tendências da Tutela Jurisdicional dos Interesses Difusos", Revista do Curso de Direito da Universidade Federal de Uberlândia, n. 13, 1984, pág. 8.

⁹ Cf. Rodolfo de Camargo Mancuso, "Interesses Difusos", RT, 2ª ed., pág. 67.

¹⁰ Barbosa Moreira, "A Legitimação para a Defesa dos Interesses Difusos no Direito Brasileiro", RF 267/1.

¹¹ Cf. Mancuso, op. cit., pág. 73.

d) "transição ou mutação no tempo e no espaço" - pois, de acordo com Ada Pellegrini Grinover¹², pelo fato do vínculo entre as pessoas, nos interesses difusos, reduzir-se a fatores conjunturais ou extremamente genéricos, a "dados de fato freqüentemente acidentais e mutáveis", deriva a consequência de que eles também são mutáveis, como essas mesmas situações de fato, e podem desaparecer ou diminuir, acompanhando a extinção ou o declínio dessas situações. Do mesmo modo, poderão "reaparecer", conforme surjam mais adiante as mesmas causas fáticas anteriores.

As características de "intensa litigiosidade interna" e "mutação no tempo e no espaço" dos direitos difusos podem ser bem observadas, no

campo do Direito Trabalhista, através da questão da "terceirização" levada a cabo por empresas públicas e sociedades de economia mista.

Nos casos de locação de mão-de-obra fora das hipóteses legais, é intenso o litígio, por abranger vários interesses conflitantes: o interesse das empresas estatais, que vêem na terceirização uma forma de reduzir os seus custos (em função da diminuição dos encargos sociais), e superar as dificuldades na realização de concurso para atividades de apoio não qualificadas; há também o interesse das empresas prestadoras de mão-de-obra, que procuram defender seu negócio altamente lucrativo; já o empregado terceirizado visa obter vínculo direto com a tomadora dos serviços, recebendo integralmente o fruto de seu trabalho mas sem ter prestado concurso público; e por fim, o interesse da "massa trabalhadora" em obter emprego, pois a locação de mão-de-obra exclui a oportunidade daqueles que poderiam ser contratados mediante aprovação em concurso.

Quanto à "mutação dos direitos difusos", o mesmo exemplo da terceirização serve para ilustrar sua incidência no Direito do Trabalho. Devido à revisão da Súmula n. 256 do TST, que editou a Súmula n. 331 em substituição àquela, ampliou-se o conceito de administração pública passível de adotar contratação indireta de serviços de apoio.¹³ Assim, tal possibilidade, que na vigência da Constituição de 1967, estava limitada à administração direta e autárquica (Lei 5.645/70, arts. 1º e 3º, parágrafo único), por exigência do art. 37, II, da Constituição de 1988, se estendeu às empresas públicas e sociedades de economia mista, por aplicação analógica da legislação que admitia a contratação indireta de serviços de limpeza e assemelhados. Consequência desta "mutação", foi o Termo de Compromisso firmado pelo Banco do Brasil perante o Ministério Público do Trabalho, no Inquérito Civil MPT 08130-000334/93, que teve de ser alterado, excluindo-se a exigência de abertura de concurso público para certas atividades de apoio, a fim de adequar o Compromisso ao novo verbete sumulado pelo TST.

Por esta razão, verifica-se que é efêmera a duração do interesse difuso daí decorrente, pois ele deve ser tutelado imediatamente, antes que se altere a situação de fato que o originou. Assim, se não exercidos a tempo, os interesses difusos modificam-se, acompanhando a transformação da situação fática que os ensejou. Tomemos, como exemplo, o fato de ser construído um "assentamento" para pessoas carentes em uma zona de proteção ambiental. Destruída a natureza, os interesses difusos originários, de cunho ecológico, serão substituídos, no sentido de visarem, por exemplo, melhores condições de vida aos futuros moradores do lugar. Passado o momento, alterou-se a situação fática e, conseqüentemente, os interesses difusos por ela ensejados.

A esta característica de mutabilidade dos interesses difusos, atrela-se a consequência da impossibilidade de reparar-se a lesão integralmente, isto é, "em espécie", pois muitas vezes, quando lesionados esses interesses, assim fugazes, o ressarcimento pecuniário se mostra inadequado. Daí o porquê do novo papel dos julgadores nas ações que envolvem interesses metaindividuais, no sentido de procurar, em primeiro lugar, a justiça e a equidade na solução do caso concreto, do que simplesmente a aplicação fria do texto legal. Ademais, é consequência desse caráter mutável dos interesses difusos o fato de não apresentarem vocação para serem totalmente tutelados em sede legislativa.

Muito embora os interesses difusos não tenham vocação para serem restringidos a hipóteses taxativamente previstas em lei, forte, ainda, é a corrente que entende não ser possível a tutela dos interesses difusos enquanto não forem objeto de norma expressa de Direito Substantivo.

Arnoldo Wald argumenta neste sentido, concluindo que a regulamentação da ação civil pública não é "auto-alimentável", tratando-se de criação e consagração de um instrumento processual da ordem jurídica, "na qual o adjetivo, por mais importante que seja, não pode prescindir do substantivo."¹⁴

Também na mesma posição, o pronunciamento do então Procurador-Geral, e hoje Ministro do Supremo, Sepúlveda Pertence: "Não basta o equipamento processual para viabilizar a proteção daqueles

¹² Op. cit., pág. 3.

¹³ Item II, da Súmula 331/TST.

¹⁴ Hely Lopes Meirelles, "Mandado de Segurança, Ação Popular e Ação Civil Pública", atualizado por Arnaldo Wald, SP, Ed. RT, 1993, pág. 149.

interesses sociais que, sem lei que os converta em direitos coletivos, o juiz entenda merecedores da proteção, ou, o que é pior, contra lei que os proteja em determinada medida."¹⁵

Ora, também concordamos que há limites na prestação da tutela jurisdicional, mas apenas no sentido de não permitir ao juiz prestar tutela em contrário da autorizada por lei. Realmente, a função do ato jurisdicional não é inovativa, mas é evolutiva, no sentido de interpretar as normas existentes de maneira a adaptá-las às transformações da sociedade.

Marcus Orione¹⁶ nos fala da necessidade de uma "deformalização procedimental", em face das mudanças operadas pela sociedade de massa, que possibilitou o advento da "tutela jurisdicional coletiva", fruto da insuficiência da noção limitada de direito subjetivo e fruto da evolução para a ordem jurídica do bem-estar social.

Assim, tal "deformalização" consistiria na mudança de conceitos básicos do Direito Processual (como os de ação, jurisdição e escopo do processo) no sentido de torná-lo um instrumento de "participação política", despindo-se de excessos de formalismo, a fim de agilizar a solução dos conflitos coletivos.

José Eduardo Faria conclui que "novos conflitos exigem novos instrumentos jurídicos e novos procedimentos judiciais para poderem ser canalizados, filtrados e decididos no âmbito das instituições formais do Estado, o que transforma o judiciário num 'locus' político privilegiado como arena de luta, confronto e negociação de interesses. A questão a que me refiro diz respeito à cultura profissional, à sensibilidade social e à percepção política da magistratura - enfim, ao alcance e ao grau de 'atualização', 'desalienação' e 'consciência' de seu saber."¹⁷

A base material dos direitos difusos a serem tutelados através de ação civil pública se encontra na própria Constituição Federal que, por exemplo, não traz referência expressa à tutela dos consumidores, mas isso pode ser inferido a partir do art. 160, que dispõe sobre a "Ordem Econômica e Social", prescrevendo em seu inciso V a "repressão ao abuso do poder econômico."¹⁸

Assim, dentre os vários interesses difusos cuja tutela é prevista expressamente a nível constitucional, temos: assistência à maternidade, infância e adolescência (art. 203, I e II); ensino primário gratuito (art. 208, I); proteção ao patrimônio histórico, cultural e paisagístico (art. 216 e § 1º); a propriedade como função social (art. 170, III); interdição de discriminações sociais (art. 5º, I e XII); proteção à liberdade de iniciativa (art. 170, IV e parágrafo único); proteção à força-trabalho (art. 170, VIII e parágrafo único), entre outros. Em relação ao Direito do Trabalho, a tutela jurisdicional é ainda mais ampla, de acordo com a Constituição Federal, art. 114, § 2º, dada a abrangência de seu caráter normativo.

Não permitir que interesses difusos existentes no plano fático, e latentes na sociedade, sejam objeto de tutela jurisdicional, enquanto não consagrados expressamente em lei, é abrir uma brecha para que estes conflitos sejam solucionados por meios bem menos pacíficos, causando, a médio prazo, uma grande insatisfação social, além da descrença na eficácia dos instrumentos estatais de resolução de conflitos.

O Judiciário não pode se omitir, ou permanecer temeroso diante da amplitude oferecida pela ação civil pública na solução dos conflitos plurissubjetivos, até porque, a ele cabe zelar para que um instrumento desta grandeza não seja deturpado em seus objetivos.

Quando se fala em adaptação da norma jurídica posta e dos próprios aplicadores do direito às novas necessidades geradas pela sociedade de massa e pela defesa dos direitos coletivos e difusos, convém falar-se não só da flexibilização procedimental, mas também da flexibilização do direito do trabalho (direito material), como forma de possibilitar uma proteção mais eficaz deste direito.

A flexibilização do direito do trabalho se apresentaria como forma de proteger o interesse maior da manutenção do emprego, admitindo-se, para tanto, a adoção de condições menos vantajosas que as já estabelecidas, ou seja, a quebra da rigidez do Princípio das Garantias Mínimas, que rege o direito do trabalho (art. 468, CLT). Tal flexibilização se justifica excepcionalmente, em momentos de crise da economia, que atinjam duramente determinadas empresas ou setores produtivos (como ocorre hoje com as montadoras de automóveis) e fixada através de acordo ou convenção coletiva, ou seja, mediante representação sindical em negociação.

¹⁵ Conflito de Atribuição n. 35 (RT 690/184).

¹⁶ Marcus Orione Gonçalves Correia, "As Ações Coletivas e o Direito do Trabalho", Ed. Saraiva, 1994, pág. 11.

¹⁷ José Eduardo Faria, "A Magistratura em Face dos Conflitos Coletivos", Revista da Procuradoria Geral do Estado de São Paulo, SP, 31/140.

¹⁸ Cf. Mancuso, op. cit., pág. 85.

Trata-se, como afirmou Ives Gandra Martins Filho, de uma "adaptação do direito à realidade", cuja abertura no sistema brasileiro se deu pela norma do art. 503 da CLT, e cuja finalidade é "preservar o bem maior do emprego".¹⁹

A Constituição Federal (art. 7º, VI) abre a possibilidade de flexibilização do princípio da irredutibilidade salarial, desde que a redução seja estabelecida por convenção ou acordo coletivo, o mesmo ocorrendo com a jornada de trabalho (CF, 7º, XIII).

"Nesse contexto, a flexibilização representa a parcela de contribuição da classe trabalhadora, no sentido de admitir a alteração das condições de trabalho, ainda que menos benéficas, para atender ao fim maior da preservação do empreendimento produtivo, nos momentos de crise econômica ou de mudança nas circunstâncias reais de trabalho, por força do desenvolvimento tecnológico".²⁰ Camargo Mancuso esclarece que os interesses difusos apresentam "uma estrutura peculiaríssima, dado que como eles não têm seus contornos definidos numa norma (como os direitos subjetivos), nem estão aglutinados em grupos bem definidos (como os interesses coletivos), resulta que sua existência não é afetada, nem alterada, pelo fato de virem a ser exercitados ou não. Por exemplo, os debates e controvérsias em torno dos interesses concernentes à "qualidade de vida" continuarão a existir sempre, independentemente do sucesso, fracasso e do número de ações judiciais propostas a esse respeito; isso é, devido ao fato de que o objeto mesmo é fluido, esparso por um número indeterminado de sujeitos, e por isso, não se esgota nem se extingue em razão de ser exercido por alguns desses sujeitos".²¹ Pelo fato de ser difuso, esse interesse tende a se "repetir", podendo vir a se apresentar, em sequência, a outros grupos sociais ou, até, aos mesmos que os exercitaram anteriormente.

Os interesses coletivos (*stricto sensu*), se encontram num estágio mais maduro que os interesses difusos, tanto na doutrina quanto na jurisprudência, pois atingiram segundo Camargo Mancuso "um grau de agregação e organização necessário à sua afetação institucional junto a certas entidades ou órgãos representativos dos interesses já socialmente definidos".²² Os interesses difusos, dada a sua amplitude objetiva, e dispersão dentro da sociedade, representam, ainda, terreno pouco explorado pela doutrina e pela jurisprudência.

As leis referentes a estes interesses são bastante recentes, sendo que somente a partir da CF/88, art. 129, III, e da feitura do Código do Consumidor (Lei 8.078/90), consagrou-se a possibilidade de defesa a "qualquer outro interesse difuso ou coletivo", acrescentando o inciso IV ao art. 1º da Lei 7.347/85.

Isto porque, os interesses difusos podem ser revelados por numerosos fatores e contingências sociais. Assim, eles surgem sempre que os interesses envolvidos são "de massa", pertencentes a um número vasto de sujeitos. Por exemplo: serviços públicos, controle ambiental, consumo, direitos humanos, inflação, política econômica, etc. Embora alguns desses interesses estejam implícitos ou explícitos no texto da Constituição, a sua tutela é sempre cabível, pois não depende da inclusão dos mesmos em um texto normativo, mas da sua relevância social.

2) DA DEFESA DOS INTERESSES COLETIVOS, DIFUSOS E INDIVIDUAIS HOMOGÊNEOS

Os interesses plurissubjetivos sempre existiram. Entretanto, o individualismo prevalecente fez com que os sistemas jurídicos fossem estruturados para a tutela do indivíduo (identidade entre postulante e pessoa favorecida pelo direito). Assim, somente os interesses considerados relevantes, e que pudessem afetar um titular específico, poderiam passar à categoria de "direitos subjetivos", ou seja, eram inseridos no direito positivo.

Foi, portanto, essa visão individualista que fez com que muitos interesses passassem despercebidos, posto que, não eram viáveis de apropriação individual. Chegou-se mesmo a afirmar que "se um interesse concerne a todos, não pertence a ninguém, e assim não é tutelável".²³

A concepção individualista, porém, está gradativamente cedendo espaço a uma visão mais abrangente dos interesses, e nos últimos anos, muitas foram as criações legislativas no sentido de dar instrumento para a defesa dos interesses "coletivos" e "difusos", bem como para a defesa coletiva dos direitos individuais "homogêneos".

No Brasil, a Lei 4.717/65 (Ação Popular); a Lei 7.347/85 (Ação Civil Pública); a Constituição Federal de 1988 (que alargou o âmbito da Ação Popular, criou o Mandado de Segurança Coletivo e

¹⁹ Ives Gandra Martins Filho, "Heterodoxia: Flexibilização e Direito Alternativo", LTr, Jornal do IV Congresso de Direito Coletivo do Trabalho, São Paulo, 1991, págs. 51/54.

²⁰ Ives Gandra Filho, op. cit., pág. 54.

²¹ Camargo Mancuso, "Interesses Difusos", RT, 2ª ed., 1991, SP, pág. 59.

²² Op. cit., pág. 202.

²³ Mauro Cappelletti, apud Rodolfo de Camargo Mancuso, "Interesses...", pág. 138.

legitimou o Ministério Público para promover a defesa de quaisquer interesses difusos e coletivos); e, mais recentemente, a Lei 8.078/90 (Código de Defesa do Consumidor) que possibilitou, entre outras coisas, a defesa coletiva de direitos individuais homogêneos (Ação Civil Coletiva).

A Ação Civil Pública se apresenta como o instrumento processual mais abrangente da defesa dos interesses difusos e coletivos. Ela foi introduzida pela Lei 7347/85 que, a princípio, incluiu em seu âmbito de proteção a defesa do meio ambiente, do consumidor e do patrimônio cultural. Posteriormente, com a CF/88, art. 129, III, e, especialmente, com a inclusão do inciso IV ao art. 1º da Lei, em razão do art. 110, da Lei 8.078/90, passou-se a admitir a defesa, em juízo de "qualquer outro interesse difuso ou coletivo".

Quando a LACP, em seu art. 1º, II, refere-se à defesa do consumidor, não é possível a defesa individual, isto é, de consumidor determinado - esta regida pela Lei 8.078/90 - mas sim, de lesão que atinja uma coletividade ou um número indeterminado de pessoas.

Seguiram-se à Lei de Ação Civil Pública as Leis 7.853/89 (defesa dos direitos difusos e coletivos referentes a pessoas portadoras de deficiência); a 7.913/89 (defesa do investidor do mercado de valores mobiliários); a 8.069/90 (tutela dos direitos e interesses difusos e coletivos das crianças e adolescentes) e, finalmente, o CDC (Lei 8.078/90). Ocorre que, apesar de algumas destas leis serem específicas, inexiste, no sistema da Ação Civil Pública, taxatividade para a defesa dos interesses difusos e coletivos. Além dos interesses especificados nas leis, qualquer outro interesse, considerado difuso ou coletivo, pode ser defendido em juízo pelo Ministério Público ou por qualquer dos demais legitimados do art. 5º da Lei 7.347/85. Os interesses individuais homogêneos, que vieram a ser conceituados na Lei 8.078/90, também por ela foram tutelados, através da Ação Civil Coletiva. De acordo com o art. 91 do CDC, a ação coletiva é de responsabilidade por danos "individualmente sofridos" e, "em caso de procedência do pedido, a condenação será genérica, fixando a responsabilidade do réu pelos danos causados". A sentença, nestes casos, só pode ter natureza condenatória, sendo que o titular do direito material tem a seu favor a possibilidade de se submeter ou não à ação coletiva, de executar ou não a sentença genérica, no prazo de um ano (Ação de Cumprimento), ou defender individualmente o direito do qual é titular. A ação individual pode ter curso independentemente da ação coletiva superveniente, e se não houver pedido, do autor, de suspensão da ação individual, esta não sofre nenhum efeito do resultado da ação coletiva.

Entre a ação coletiva e a ação individual não existe litispendência, isto porque, embora haja identidade entre as partes (a individual está contida na coletiva) e a causa de pedir, o pedido é diverso: na ação coletiva há um pedido genérico, que exige posterior ação de cumprimento, e na ação individual o pedido é de conteúdo específico. Inobstante, de acordo com o art. 103 do CPC, as ações coletivas e individuais devem ser processadas em conjunto perante o juízo da ação coletiva, em função da conexão.

Em relação aos limites da coisa julgada da sentença proferida em ação coletiva, os mesmos são próprios de uma condenação genérica, isto é, referem-se apenas à certificação de que a obrigação do réu existe, não atingindo a individualização dos credores, que é objeto da ação de cumprimento. De acordo com o art. 103, III, da Lei 8.078/90, a sentença na ação coletiva terá eficácia de coisa julgada "erga omnes, apenas em caso de procedência do pedido, para beneficiar todas as vítimas e seus sucessores". Mas, a lei estabelece duas exceções a esta regra: mesmo no caso de improcedência, haverá coisa julgada em relação àqueles que intervierem como litisconsortes (§ 2º, art. 103, CDC); e não haverá coisa julgada, mesmo em caso de procedência, em relação àqueles que optarem por continuar com suas ações individuais paralelas à ação coletiva (art. 104, CDC).

3) DA AÇÃO CIVIL PÚBLICA - CARACTERÍSTICAS

A) Legitimação ativa

Em tese, como se trata de interesses difusos, o ideal seria que a legitimidade também fosse difusa, isto é, aberta a todos os interessados.

Mas, ao contrário do que ocorre, por exemplo, no direito norte-americano, com as class actions, no nosso direito, excetuando-se a ação popular, não é permitido ao indivíduo a defesa em juízo de interesses coletivos ou difusos. A respeito da ação popular, registra-se em vários países civilizados o seu uso tendente a permitir a legitimação difusa, ou seja, o controle jurisdicional dos interesses difusos através da iniciativa de qualquer um do povo. De acordo com Camargo Mancuso: "A adoção do modelo da ação popular como instrumento para tutela dos interesses difusos, se por um lado, serve à nobre causa da participação popular, através da justiça, apresenta, porém, alguns inconvenientes reconhecidos pela doutrina. Em primeiro lugar, ela se apresenta como "faca de dois gumes", porque, se não for contida em certos limites, poderá ser utilizada para fins de retaliação, ou por espírito de emulação, onde a alegada proteção do interesse público aparecerá como "fachada", mal disfarçando interesses egoísticos ou de grupos. Em segundo lugar, há o risco de a ação vir a ser intencionalmente mal proposta, justamente para se obter uma sentença de improcedência, e, assim, jogar-se uma pá de cal sobre o assunto. Finalmente, é possível que esse tipo de ação, ao invés de configurar uma colaboração, acabe por ser

fator de perturbação da boa ordem dos serviços, quando não é ajuizada por motivos sérios e relevantes.²⁴

Na sistemática da ação popular no Brasil, o legislador soube tomar cautelas no sentido de desestimular a propositura de ações destituídas de seriedade (cf. Lei 4.717/65, arts. 7º e 9º). Ademais, a Ação Popular no nosso sistema apresenta certas deficiências como instrumento de tutela dos interesses difusos: primeiro porque ela é direcionada ao controle dos atos do Poder Público (art. 1º, da Lei 4.717/65), ela só abrangerá conflitos metaindividuais quando estes envolvam, reflexa ou indiretamente, um ato ou omissão da Autoridade, suscetível de ser guereado por esta ação (ficariam excluídos de seu âmbito de incidência os conflitos puramente metaindividuais, envolvendo tão-somente grupos ou categorias portadoras de interesses difusos e antagônicos). Por outro lado, é restrita a legitimatio ad causam ao cidadão eleitor (Lei 4.717/65, art. 1º e § 3º; Súmula 365, do STF), não podendo interpô-la as pessoas jurídicas e, conseqüentemente, os "grupos ocasionais"²⁵. Logo, através dela o cidadão visa defender, especificamente, o direito difuso a uma administração honesta e eficiente da coisa pública.

As chamadas "class actions", do direito norte-americano, são um bom exemplo da denominada "legitimação por categoria". Nelas, aparece a figura de uma espécie de "autor popular", operando-se nestas ações a derrogação do princípio que inspirou o litisconsórcio necessário, pois permite a presença em juízo de apenas um representante da categoria social afetada (por exemplo, alguém que se pretenda "representante ideológico" dos usuários dos serviços de táxi); nestes casos, a legitimação para agir não pode ser buscada na coincidência entre titularidade do direito material e o autor da ação, mas sim por um critério objetivo, que é o de saber se existe uma representação adequada, isto é, se a "parte ideológica" presente em juízo reúne as condições que a qualificam para representar a "class". É o juiz quem verifica a idoneidade dessa representação, e se realmente há o cabimento da "class action".

Esta definição do juiz, no sistema norte-americano, é importante posto que, em caso positivo, a sentença proferida nesta ação projetará efeitos erga omnes para todos os integrantes da categoria.

Assim, existe um núcleo comum entre as "class actions", do direito americano, e a nossa ação popular. Em tema de legitimação para agir, o modelo norte-americano permite que uma pessoa se apresente como "representante ideológico" de toda uma categoria social, enquanto que na ação popular brasileira o autor não é um "representante", mas sim exerce o seu direito público subjetivo a um governo honesto.

Porém, a legitimação em ambas ações, que visam a tutela de interesses superindividuais, é do tipo ordinário, pois quando o indivíduo age individualmente na tutela de interesses gerais, ele também defende a sua "cota parte" destes interesses; e, mesmo quando a tutela dos interesses metaindividuais é feita através de grupos legalmente constituídos, a legitimação também é ordinária, na medida em que sustentam em nome próprio, certas massas de interesses para o que a lei os considerou idôneos.²⁶

Neste ponto, o que pode variar são os critérios de legitimação: ou os grupos são indicados nominalmente (v. g., Lei 7.347/85, art. 5º); ou então, devem fazer prova, no caso concreto, de que possuem uma "representatividade adequada" (v. g., class actions).

O art. 5º da Lei 7.347/85 estabelece os legitimados à propositura da ACP, nos seguintes termos:

"Art. 5º A ação principal e a cautelar poderão ser propostas pelo Ministério Público, pela União, pelos Estados e Municípios. Poderão também ser propostas por autarquia, empresa pública, fundação, sociedade de economia mista ou por associação que:

I - esteja constituída há pelo menos um ano, nos termos da lei civil;

II - inclua, entre suas finalidades institucionais, a proteção ao meio ambiente, ao consumidor, ao patrimônio artístico, estético, histórico, turístico e paisagístico ou a qualquer outro interesse difuso ou coletivo".

A doutrina tem entendido que, em se tratando do Ministério Público, o interesse de agir já estaria presumido, pois decorreria do próprio ordenamento jurídico que coloca a propositura dessas ações para a defesa dos interesses indisponíveis da sociedade como sua função institucional. Mas, embora se presumam o interesse e a legitimidade do Ministério Público nestes casos, o mesmo não ocorre com os demais legitimados, cujo interesse específico e a legitimidade devem ser demonstrados em cada caso, na defesa de determinado bem sob ameaça de agressão, ou que esteja sendo violado.

Segundo Hugo Nigro Mazzilli, a defesa do interesse difuso pela União, pelo Estado ou pelo Município tem de ser compatível com o interesse específico de cada uma dessas pessoas jurídicas. Assim, por exemplo qual interesse teria o Município do Rio de Janeiro para propor uma ação para

²⁴ Cf. op. cit., pág. 140.

²⁵ Cf. Mancuso, op. cit., pág. 192.

²⁶ Cf. Camargo Mancuso, op. cit., pág. 153.

proteger um interesse ecológico de uma cidade do Rio Grande do Norte? Do mesmo modo, qual interesse teria o sindicato dos metalúrgicos para defender médicos expostos a um ambiente de trabalho em más condições? Especificamente em relação às associações, o interesse processual está diretamente relacionado à coincidência entre seus fins institucionais (Lei n. 7347/85, art. 5º, II) e o interesse difuso questionado.²⁷

A propósito da atuação do Ministério Público nas Ações Cíveis Públicas, Hely Lopes Meirelles reconhece que o Parquet "está em melhor posição para o ajuizamento dessa ação, por sua independência institucional e atribuições funcionais."²⁸ Mas, cabe salientar que o interesse de agir para o MP, nas Ações Cíveis Públicas, não é de natureza diversa daquele referente aos demais co-legitimados. Cuida-se, como já foi dito antes, de legitimação "concorrente e disjuntiva". Assim, cabe ressaltar que, no caso da Ação Cível Pública, pode o Ministério Público, ao final do Inquérito Civil, "se convencer da inexistência de fundamento para a propositura da Ação Civil" (Lei 7.347/85, arts. 8º, § 1º e 9º); e isso, independentemente da convicção dos demais co-legitimados, que poderão decidir pela propositura da ação, hipótese em que o Parquet "atuará obrigatoriamente como fiscal da lei" (art. 5º, § 1º).

O inciso II do art. 82 do Código de Defesa do Consumidor, além de incluir a legitimação do Distrito Federal, que a lei da ACP omitia, inexplicavelmente, também introduziu o § 9º, no qual possibilitou o litisconsórcio facultativo entre os "Ministérios Públicos da União, do Distrito Federal e dos Estados".

De todos os legitimados ativos, a experiência tratou de demonstrar que, desde a instituição da lei, das inúmeras ações cíveis públicas movidas, praticamente todas foram por iniciativa do Ministério Público. E, em razão de suas funções institucionais, de zelo pela observância das leis e da Constituição, bem como da defesa dos interesses indisponíveis da sociedade, o Ministério Público é figura essencial na defesa dos interesses difusos e coletivos, devendo, de acordo com o § 1º, do art. 5º, da Lei 7.347/85, se não atuar como parte, intervir como custos legis, presumindo a lei o seu interesse de agir. No tocante à legitimidade para a propositura das Ações Cíveis Públicas Trabalhistas, na defesa de interesses coletivos, a mesma é assegurada de forma concorrente ao Ministério Público do Trabalho e aos sindicatos (CF, arts. 8º, III, e 129, § 1º; Lei n. 7.347/85, art. 5º, I e II; LC 75/93, art. 83, III).

Porém, a defesa, de tais interesses por parte do Ministério Público se dá de forma muito mais abrangente, pois enquanto os sindicatos defendem os trabalhadores (CF, art. 8º, III), o Ministério Público defende a própria Ordem Jurídica protetora dos interesses coletivos dos trabalhadores (CF, art. 127). Ademais, a defesa destes interesses pelo Ministério Público é mais eficiente, tendo em vista que os sindicatos não podem instaurar inquérito civil objetivando a coleta de subsídios para instruir a futura Ação Cível Pública (Lei n. 7.347/85, art. 8º, § 1º; LC 75/93, art. 84, II e CF, art. 129, III).

Assim, muito embora os sindicatos também tenham legitimidade para a propositura das Ações Cíveis Públicas Trabalhistas, para a defesa de interesses coletivos, eles têm preferido usar a prerrogativa, constante do art. 6º da Lei n. 7.347/85, de oferecerem denúncia perante o Ministério Público do Trabalho.

Em relação aos interesses difusos, no entanto, há impossibilidade de determinação dos afetados pelo ato lesivo, dado que é um interesse de toda a sociedade, e cabe ao Ministério Público, essencialmente, a sua defesa, não se podendo falar, no caso, de legitimidade concorrente dos sindicatos, pois a defesa de trabalhadores não filiados ultrapassa o seu âmbito de atuação.

Quanto aos demais legitimados, no entanto, o interesse deve ser demonstrado concretamente, inclusive no que se refere às pessoas jurídicas de direito público interno.

O sistema estabelecido pela LACP foi o de legitimação ativa "concorrente e disjuntiva", pois cada um dos co-legitimados pode propor a ação, litisconsorciando-se com outros ou fazendo-o isoladamente.

Cabe lembrar, por outro lado, que o próprio lesado continua a poder propor sua ação, seja de forma individual, seja coletivamente, visando a obter a reparação dos danos sofridos pessoalmente. Nestes casos, o objetivo não será a reparação do dano total ou difuso, mas apenas os interesses da categoria representada coletivamente. Afinal, nenhuma lei poderia excluir o direito de acesso dos lesados ao Poder Judiciário (art. 5º, XXXV, CF).

B) Litispendência

Com o sistema de legitimação ativa "concorrente mas disjuntiva" da defesa dos interesses difusos e coletivos, que não exclui, ainda, a possibilidade dos lesados proporem suas ações individuais, questiona-se a possibilidade de ocorrer a litispendência entre tais demandas. A Lei 8.078/90 adverte (art.

²⁷ Cf. Hugo Nigro Mazzilli, "A Defesa dos Interesses Difusos em Juízo", São Paulo, Ed. RT, 1992, pág. 102.

²⁸ Hely Lopes Meirelles, "Mandado de Segurança, Ação Popular e Ação Cível Pública", São Paulo, Ed. RT, atualizado por Arnaldo Wald, 1993.

81, parágrafo único, I e II e art. 104) que não haverá litispendência entre ações individuais e ações coletivas para a defesa de interesses difusos e coletivos.

Hugo Nigro Mazzilli argumenta que pode-se extrair conclusão, a contrario sensu, do art. 104, CDC, de que haverá litispendência, no entanto, entre ação individual e ação coletiva para a defesa de direitos individuais homogêneos. Mas, "só se poderá falar em litispendência, porém, se na ação individual o lesado estiver postulando a reparação daquilo que seu dano tem de comum com o de outros lesados (por exemplo, num caso de defeito de uma peça produzida em série, será comum o custo da substituição da peça); contudo, pelo prejuízo diferenciado que na ação individual esteja postulando o lesado (por exemplo, lucros cessantes, prejuízos indiretos decorrentes da aquisição, etc.), não se pode falar em litispendência entre a ação coletiva e a individual, porque o objeto é diverso".²⁹ A possibilidade real de litispendência, em relação à ação civil pública, ocorre quando ação popular é ajuizada com a mesma causa de pedir e com o mesmo pedido daquela.

C) Competência

De acordo com o art. 2º da Lei 7.347/85, "as ações previstas nesta Lei serão propostas no foro do local onde ocorrer o dano, cujo juízo terá competência funcional para processar e julgar a causa". A referência à competência funcional parece estar mal colocada, pois deve ser compreendida como se referisse à competência absoluta.

A lei estabeleceu o foro do local do dano, e não o do lugar do ato ou fato, provavelmente com o intuito de facilitar o ajuizamento da ação e a coleta da prova, posto que o julgamento deve ser realizado pelo juízo que mais intimidade tenha tido com o dano. A lei deu à competência a natureza absoluta, não permitindo a eleição de foro ou a sua derrogação conseqüente da não apresentação de exceção declinatoria. Segundo a exposição de motivos da Lei 7.347/85, "este critério convém ao interesse público existente naquelas causas."

O STJ já se pronunciou, no sentido de que não há conexão entre ações civis públicas intentadas para o mesmo fim.³⁰ Logo, existe a possibilidade de decisões diferentes nos vários Estados, e tais decisões podem ser revistas e unificadas pelo STJ, em função dos recursos apropriados. Assim, a Lei de Ação Civil Pública e o Código do Consumidor não ampliaram a jurisdição do juiz, sendo legítima a convivência de decisões divergentes por juízes competentes, antes de sua unificação.

D) Coisa julgada

Outra questão referente às ações coletivas envolve o limite subjetivo da sentença, isto é, sobre quem os efeitos desta devem recair.

Ada Pellegrini Grinover justifica a posição adotada pelo legislador (Lei 8.078/90, art. 103 c/c art. 117), consagrando a extensão subjetiva do julgado secundum eventum litis. O fato é que, de acordo com a autora, a extensão da coisa julgada a quem não foi parte, pessoalmente, no processo não podia ser resolvida pela fórmula norte-americana da "adequacy of representation", na qual o juiz analisa, caso a caso, se o autor coletivo é um representante idôneo dos interesses metaindividuais, além do que, se a defesa dos interesses lesados está sendo feita com os cuidados necessários. Ademais, o "adequadamente representado", que não é propriamente terceiro, pode, por este sistema, pedir sua exclusão do processo, caso não deseje se submeter à coisa julgada. Mas, se, oportunamente, não se manifestar quanto à exclusão, sujeita-se à coisa julgada, mesmo que desfavorável.³¹

Ocorre que o legislador brasileiro entendeu não ser adequado transpor o sistema das "class actions" para a nossa realidade, e o fez baseado nos seguintes fundamentos: "A deficiência de informação completa e correta, a ausência de conscientização de enorme parcela da sociedade, o desconhecimento dos canais de acesso à justiça, a distância existente entre o povo e o Poder Judiciário, tudo a constituir gravíssimos entraves para a intervenção de terceiros, individualmente interessados, nos processos coletivos, e mais ainda para seu comparecimento a juízo visando à exclusão da futura coisa julgada".³² Tudo isto fez com que o nosso legislador deixasse de lado o controle judicial da representatividade adequada (das "class actions") e adotasse o critério legal da pré-constituição e finalidade compatível das associações legitimadas à propositura da ação (Lei 7.347/85, art. 5º).

A adoção da coisa julgada secundum eventum litis teve por objetivo resolver o problema da má propositura da ação coletiva. Não se trata, na verdade, de uma novidade absoluta do Código de Defesa do Consumidor (Lei 8.078/90, art. 103). Tanto a Lei de Ação Popular (Lei 4.717/65), quanto a LACP (Lei

²⁹ Op. cit., pág. 93.

³⁰ Conflito de Competência 971, Ementário do STJ, ano 2, janeiro-abril/92.

³¹ Cf. Ada Pellegrini Grinover, "Código do Consumidor Comentado pelos Autores do Anteprojeto", Forense, 1993, pág. 569.

³² Cf. Ada Pellegrini, op. cit., pág. 572.

7.347/85) mitigaram os efeitos da coisa julgada quando determinaram a possibilidade do ajuizamento de ação idêntica àquela cujo pedido for julgado improcedente por insuficiência de provas.

Deste modo, o Código de Defesa do Consumidor adotou o sistema da extensão da coisa julgada a terceiros que não participaram do processo, somente para beneficiá-los (coisa julgada secundum eventum litis ou extensão subjetiva da coisa julgada in utilibus). Assim, de acordo com o art. 103 da Lei 8.078/90, são as seguintes as regras da extensão in utilibus, da coisa julgada:

a) Quando a Ação Civil Pública versar sobre interesses difusos - se o pedido é procedente, a sentença terá efeito erga omnes, no sentido de impedir o ajuizamento de nova ação coletiva pelos mesmos fundamentos. Entretanto, nada impede o ajuizamento de ações individuais, com base nos mesmos fundamentos, pelos titulares de interesses particulares afetados. Conforme vimos, se o pedido é rejeitado por insuficiência de provas, não há coisa julgada material.

b) Quando a Ação Civil Pública tratar de interesses coletivos - tal caso difere do anterior em razão apenas da natureza dos interesses coletivos. Logo, havendo sentença favorável, seus efeitos dever-se-ão restringir aos membros do "grupo, categoria ou classe de pessoas ligadas entre si ou com a parte contrária por uma relação jurídica base". Nestas hipóteses ocorre a eficácia ultra partes da sentença.

Cabe lembrar que não existe, conforme ressaltou o art. 104 do Código do Consumidor, litispendência entre a ação individual e a ação coletiva. Entretanto, se o autor individual não tiver requerido a suspensão do pleito individual nos 30 dias seguintes à sua ciência do ajuizamento da ação coletiva, ocorrerá exceção ao princípio geral do aproveitamento da coisa julgada favorável, assumindo, desta maneira, o autor individual o risco de um resultado negativo. Mas, julgado improcedente o pedido da ação coletiva, o autor do processo individual requererá o prosseguimento deste, podendo, ainda, vir a ter acolhida a sua demanda individual.

Assim, embora a decisão faça coisa julgada erga omnes ou ultra partes, o prejudicado, de acordo com o art. 5º, XXXV, CF, poderá sempre demandar pela lesão, diferenciada e individualmente considerada, por ele sofrida.

4) AÇÃO CIVIL PÚBLICA NA JUSTIÇA DO TRABALHO

A) Competência da Justiça do Trabalho

O veto presidencial ao inciso IV do artigo 1º, da Lei n. 7.347/85, cujo projeto aprovado pelo Congresso permitia a utilização da Ação Civil Pública para a defesa de "outros interesses difusos e coletivos", restringiu a aplicação desta ação a um instrumento processual de responsabilização por danos causados ao meio ambiente, ao patrimônio artístico, histórico, paisagístico, estético e direitos do consumidor, acabou impedindo, durante algum tempo, a sua utilização em relação aos interesses coletivos e difusos de natureza trabalhista.

Entretanto, a partir da Constituição Federal de 1988 (art. 129, III), e da edição da Lei n. 8.078/90 (art. 110), o inciso IV, do art. 1º da Lei n. 7.347/85, vetado anteriormente, foi totalmente restituído, possibilitando o ajuizamento da Ação Civil Pública para a defesa de qualquer interesse difuso ou coletivo, incluindo, obviamente, os de natureza trabalhista. De acordo com o artigo 114, da Constituição Federal, à Justiça do Trabalho compete conciliar e julgar não só as questões oriundas das relações de emprego, mas também, "na forma da lei, outras controvérsias decorrentes da relação de trabalho". Neste sentido, encontram-se os trabalhadores temporários (Lei n. 6.019, de 1974) e os empreiteiros operários ou artífices (CLT, art. 652, III, a), bem como os avulsos e eventuais.

Deste modo, a Constituição Federal ampliou a competência da Justiça do Trabalho, que a Carta anterior (art. 142, CF/69) restringia à conciliação e julgamento de dissídios entre empregadores e empregados. Assim concluiu o mestre Ives Gandra Martins Filho:

"Se a intenção do Constituinte foi abranger não apenas os empregados, mas também os demais trabalhadores (avulsos, temporários, eventuais), atingiu também outros objetivos dentro do princípio hermenêutico de que "a lei é mais inteligente do que o legislador". Trabalhador, utilizando a terminologia aristotélica, não é somente o emprego in actio, mas também o emprego in potentia, ou seja, o empregável".³³

Ora, desta forma ficou garantida a competência ampla da Justiça do Trabalho para apreciar as Ações Cíveis Públicas objetivando defender os interesses coletivos e difusos da "massa trabalhadora", inclusive os interesses difusos da parte desta massa que se encontra desempregada. Caso contrário, teríamos dispositivo constitucional que assegura direito ao trabalhador (CF, art. 7º, XXX), sem possibilidade de defesa, posto que, se o trabalhador é discriminado na contratação, ele não chegou a ser empregado.

³³ Ives Gandra Martins Filho, in "Inquérito Civil e Ação Civil Pública no Âmbito Trabalhista", Revista PRT/1ª Região, n. 2, out./93, pág. 42.

Quanto à competência hierárquica da Justiça do Trabalho na apreciação das Ações Cíveis Públicas trabalhistas (que são espécie de ação coletiva), é necessária a adequação da Lei n. 7.347/85 às normas de Direito Processual do Trabalho, que impõem a apreciação dos interesses coletivos (lato sensu) originariamente aos Tribunais Laborais: aos Tribunais Regionais do Trabalho, no caso de lesões de âmbito regional ou local (CLT, art. 677), ou do Tribunal Superior do Trabalho, no caso de lesões que excedam a jurisdição dos Tribunais Regionais (CLT, art. 702, b).

Tal posicionamento ainda não é pacífico, posto que há os que entendem incidir a regra de competência contida no art. 93, II, da Lei 8.078/90 (revigorado pelo art. 117, que acresceu à Lei 7.347/85 o art. 21), o qual prevê ser competente a justiça local, no foro da capital do Estado ou no do Distrito Federal, para os danos de âmbito nacional ou regional. Os partidários deste posicionamento arredam o argumento de que a competência seja originária do Egrégio TRT, por ser a Ação Cível Pública inconfundível com o dissídio coletivo.

B) O Ministério Público do Trabalho e a Ação Cível Pública Trabalhista

No papel de guardião dos interesses sociais e individuais indisponíveis o Ministério Público atua de duas maneiras: como órgão agente, ajuizando ações cuja legitimidade lhe é conferida por lei (sendo a tônica de sua atuação a indisponibilidade dos interesses questionados); e como órgão interveniente (fiscal da lei), nos processos em que esteja presente o interesse público.

Hoje não se discute mais a legitimidade do Ministério Público do Trabalho para a propositura de Ações Cíveis Públicas Trabalhistas (LC 75/93, arts. 6º, VII, d; 83, III e 84, II), mas sim os critérios e abrangência da sua atuação na defesa dos interesses metaindividuais.

Apesar da legitimidade natural dos sindicatos para defenderem em juízo os direitos coletivos ou individuais de categoria (CF, art. 8º, III), o ordenamento jurídico "armou" o Ministério Público com instrumentos e garantias que lhe facilitam a defesa dos interesses plurissubjetivos (v.g., o inquérito civil). Assim, em meio à "intensa conflituosidade" que envolve a defesa dos interesses difusos e a complexidade dos direitos coletivos, tem o Parquet independência e imparcialidade para proteger os interesses do trabalhador, do empregador e da sociedade. Isto porque ele não defende apenas os interesses da categoria, mas sim toda a ordem jurídico-laboral, e que sempre representa um interesse público.

Ademais, após a edição da Súmula n. 310 do TST, que restringiu o campo de atuação dos sindicatos, limitando as hipóteses de substituição processual dos trabalhadores aos casos previstos em lei (reajustes salariais - Lei n. 8.073/90; adicionais de insalubridade - CLT, art. 195, § 2º; e ação de cumprimento de sentença normativa - CLT, art. 872, parágrafo único), ampliou-se a atuação do Ministério Público do Trabalho. Assim, o parquet pode postular de forma genérica, através da Ação Cível Pública, na defesa dos interesses coletivos de toda a categoria, sem a restrição imposta aos sindicatos.

A atuação do Ministério Público na ação cível pública não é de forma alguma conflitante com a dos demais legitimados à propositura da ação, tanto que, a própria Lei n. 7.347/85 tratou de conferir-lhe prerrogativas que destacam sua função natural de guardião dos interesses da sociedade: a possibilidade de instaurar inquérito civil prévio, para a coleta de elementos; a necessidade de sua intervenção como fiscal da lei (quando não for o autor da ação) e seu papel essencial nas transações, isto é, nos "compromissos de ajustamento", que tornam desnecessário o ajuizamento de ação.

Assim, foi por intermédio da ação cível pública trabalhista que o Ministério Público do Trabalho pôde se destacar como figura fundamental na defesa dos interesses coletivos e difusos de natureza laboral, e não como mero coadjuvante da atuação sindical.

Entendemos que somente o Ministério Público do Trabalho tem legitimidade para defender os interesses difusos da parte desempregada da massa trabalhadora, pois os sindicatos só têm legitimidade nos casos de interesses coletivos. Isto, muito embora exista uma corrente que sustenta a não exclusividade da legitimidade do Ministério Público do Trabalho para o ajuizamento de Ação Cível Pública na defesa dos interesses difusos trabalhistas. Em recente pesquisa, publicada na Revista LTr 58-12/1421, tal posição foi predominante entre os congressistas do 9º Congresso Brasileiro de Direito Coletivo do Trabalho e 8º Seminário de Direito Constitucional do Trabalho.³⁴

³⁴ Resultado da Pesquisa publicado na Revista LTr, Ano 58, n. 12, dezembro de 1994 - SP:

3ª Comissão: "Interesses Difusos na Justiça do Trabalho"

1. Existem direitos difusos de natureza trabalhista? SIM 91,4% NÃO 8,6%

2. É oportuna a elaboração de uma lei definindo a matéria indicada no item anterior? SIM 82,7% NÃO 17,3%

3. A legitimidade para o ajuizamento de ação cível pública na defesa dos interesses difusos é exclusiva do Ministério Público do Trabalho? SIM 34,1% NÃO 65,9%

A prática, porém, tem apenas confirmado a aptidão natural do parquet para influir na modernização das relações processuais trabalhistas, na medida em que promove o ajustamento das relações de trabalho às novas conquistas sociais e permite a pacificação, administrativamente, de questões que envolvem um número indeterminável de indivíduos.

C) Dos direitos difusos trabalhistas

Ponto polêmico na questão do cabimento da Ação Civil Pública no Direito do Trabalho é a identificação dos direitos difusos de natureza eminentemente trabalhista, posto que o mais comum são os direitos coletivos.

A compreensão da amplitude dos direitos difusos, e de suas características, está ocorrendo de forma gradativa. Trata-se de um campo ainda pouco explorado, e cabe ressaltar que, no âmbito trabalhista, a defesa dos interesses difusos pelo Ministério Público do Trabalho não está, de forma alguma, obstada pelo fato do art. 83, III, da Lei Complementar n. 75/93, não os ter mencionado, posto que norma inferior não poderia restringir aquilo que foi amplamente concedido pela Constituição Federal, em seu artigo 129, III, isto é, a legitimidade ativa do Ministério Público para a defesa de qualquer interesse difuso e coletivo.

No âmbito trabalhista, o traço principal que diferencia os interesses difusos dos interesses coletivos é o vínculo empregatício. Nos interesses coletivos ele se apresenta como liame jurídico que dá organicidade ao grupo atingido pela lesão; vínculo este que inexistente quando se trata de interesses difusos, cujos titulares estão diluídos na sociedade, e têm apenas uma situação de fato em comum.

Muito se tem discutido a respeito da fixação em lei dos interesses difusos trabalhistas, como forma de contornar a resistência daqueles que entendem como defensáveis, no âmbito das relações laborais, através de Ação Pública, apenas interesses coletivos.

Na pesquisa, anteriormente mencionada³⁵, constante do anexo I deste, que foi realizada entre os participantes do 9º Congresso Brasileiro de Direito Coletivo do Trabalho e do 8º Seminário de Direito Constitucional do Trabalho, chegou-se à conclusão que, embora a maioria entendesse que há direitos difusos trabalhistas, tais direitos deveriam constar de texto legal.

Ora, é característica dos interesses difusos a transição ou mutação no tempo e no espaço. Assim, eles não se apresentam jungidos a um vínculo jurídico básico, mas a situações de fato, e como elas, também são mutáveis, podendo desaparecer ou ressurgir, acompanhando a extinção ou renascimento das situações fáticas contingenciais, imprevisíveis.

Prender tais interesses ao plano normativo é retirar-lhes a plasticidade e esgotar sua função inovadora da ordem jurídica.

Como consequência desse caráter fugaz dos interesses difusos, e de sua inaptidão aos meios comuns de ressarcimento, o que deve ser sempre aprimorado em sede normativa pelo Direito são os instrumentos processuais, a fim de preservar tais interesses antes mesmo que ocorra a lesão. Como exemplo temos a Instrução Normativa n. 01/93, editada pelo Procurador-Geral do Ministério Público do Trabalho, que estabeleceu detalhadamente o procedimento a ser adotado no inquérito civil de natureza trabalhista, incluindo, ainda, a regulamentação da composição administrativa do conflito (compromisso de ajustamento), que evita o ajuizamento da Ação Civil Pública.

5) CONSIDERAÇÕES DE NATUREZA PROCEDIMENTAL

Passados 10 anos da edição da Lei 7.347/85, é possível uma primeira avaliação de sua dimensão social e jurídica. O surgimento desse diploma legal significou um enorme passo no sentido da modernização do nosso Direito Processual, posto que reconheceu a existência dos interesses coletivos e difusos da sociedade e possibilitou o provimento de soluções abrangentes para questões sociais de caráter homogêneo.

Porém, em função do mencionado veto presidencial à citada Lei (inciso IV, art. 1º), mais recente ainda foi a conquista da possibilidade de utilização da Ação Civil Pública em questões trabalhistas abrangentes, na defesa de interesses difusos e coletivos (CF/88, art. 129, III; Lei 8.078/90, art. 110).

A defesa de interesses coletivos, no âmbito trabalhista, faz parte de sua origem. Foi a luta dos grupos e organizações sindicais pelos direitos dos trabalhadores que revelou tal categoria de interesses. Logo, por esta-rem mais sedimentados, podem ser defendidos judicialmente por outros instrumentos além da Ação Civil Pública: Ação Direta de Inconstitucionalidade (CF, art. 103, IX); Dissídio Coletivo (CF, art. 114, § 2º) e Reclamações Trabalhistas (Lei 8.073/90).

Em relação à defesa de todo e qualquer interesse difuso, entretanto, a Ação Civil Pública é o único meio (posto que a Ação Popular tem várias limitações), e por se tratar de instrumento recente, cabe ao Ministério Público, como órgão encarregado de sua proteção, agir como desbravador destes novos caminhos.

³⁵ Pesquisa publicada na Revista LTr, ano 58, n. 12, dez./1994, pág. 1.420.

Efetivamente, ao Ministério Público do Trabalho foi reservado um dos mais importantes campos de atuação na defesa dos interesses coletivos e difusos, dada a abrangência dos direitos e garantias sociais (arts. 7º a 11 da Constituição Federal), e o fato do Judiciário Trabalhista deter mais da metade das demandas de todo o Poder Judiciário, sendo-lhe destinada mais da metade do orçamento da União referente ao Judiciário.

Assim, através da Ação Civil Pública, o Ministério Público do Trabalho presta enorme serviço à Justiça, na medida em que: pode evitar o recurso ao Poder Judiciário, resolvendo administrativamente questões extremamente abrangentes, por intermédio dos "termos de compromisso" (Lei 7.347/85, art. 5º, § 6º); reduz o número de reclamações trabalhistas, posto que a "concentração" destas em Ações Cíveis Públicas gerará decisões que englobam todos os lesados pela prática ilegal.

Ainda em relação à abrangência da Ação Civil Pública Trabalhista, muito embora a maioria seja ajuizada devido à existência de procedimento empresarial genérico ofensivo à legislação laboral, a mesma não constitui instrumento exclusivamente para a responsabilização do setor patronal. Os sindicatos também poderão ser alvo de inquéritos civis e ações civis quando desrespeitarem a legislação trabalhista. Temos, como exemplo, Ações Cíveis Públicas visando anular descontos assistenciais ilegais ou para responsabilizar lideranças sindicais pela deflagração de greves abusivas (Lei 7.783/89, art. 15). Porém, no primeiro caso, a competência da Justiça do Trabalho só ficará garantida (estabelecendo-se a relação empregador-empregado) se for chamado como co-réu o empregador, que apesar de não arcar com o ônus da sucumbência, é quem efetua o desconto, causando diretamente a lesão ao direito laboral do empregado.³⁶

Quanto à utilização, de forma abusiva, pelos trabalhadores, do direito de greve, Ives Gandra Martins Filho tem defendido a utilização do inquérito civil e da ação civil pública como instrumentos de responsabilização trabalhista, nos termos da Lei 7.783/89 (arts. 7º e 15). Desse modo, decretada a abusividade da greve pelo Tribunal Laboral, poderia o Ministério Público do Trabalho instaurar inquérito civil para apurar a responsabilidade da liderança sindical (v. g., constrangimento ilegal, praticado por piqueteiros contra aqueles que não aderiram à greve), podendo, ainda, ajuizar a ação civil, objetivando a aplicação de multa ao sindicato instigador da greve, multa esta reversível ao FAT (ou outro fundo direcionado ao suprimento de necessidades do trabalhador, conforme Lei 7.347/85, art. 13),³⁷ até como medida de "caráter pedagógico", visando remover o sindicato da idéia de "novas aventuras contrárias à legalidade".³⁸

Tais possibilidades de ajuizamento da Ação Civil Pública Trabalhista revelam, acima de tudo, que, utilizando-se dela, o Ministério Público do Trabalho não visa defender interesses específicos de empregados ou patrões, mas sim o respeito à ordem jurídica laboral.

A) Inquérito Civil Público Trabalhista:

A Constituição Federal (art. 129, III), a Lei 7.347/85 (art. 8º, § 1º) e, especificamente, a Lei Complementar n. 75/93 (art. 84, II), conferem ao Ministério Público do Trabalho a possibilidade exclusiva de presidir a instauração de inquérito civil, objetivando carrear elementos de convicção para a propositura de Ação Civil Pública.

Embora extremamente útil, posto que consiste, muitas vezes, num procedimento de solução administrativa dos conflitos, o inquérito civil não é imprescindível à propositura da ação. Como o Ministério Público não é o único legitimado ativo para a Ação Civil Pública, caso resolva não propô-la, ou indeferir o requerimento de abertura de inquérito, os outros legitimados poderão fazê-lo, visto que o inquérito não é pressuposto processual. Porém, na prática, a não possibilidade dos outros legitimados instaurarem inquérito civil para a coleta de elementos, tem feito com que eles prefiram oferecer denúncia perante o Parquet, para não correrem o risco de verem a ação frustrada por falta de provas. Tem sido este, na maioria das vezes, o procedimento dos sindicatos.

No âmbito trabalhista, o inquérito civil teve seu procedimento regulamentado através da Instrução Normativa n. 1/93 (publicada no DJU de 14.05.1993). Assim, duas são as formas para iniciar-se o procedimento de investigação sobre a ocorrência de lesão à ordem jurídica laboral: por denúncia formulada perante o Ministério Público do Trabalho, ou por iniciativa de seus membros, quando têm notícia da ocorrência de ilegalidades no âmbito trabalhista, referentes a interesses coletivos ou difusos. Deste modo, de acordo com a IN n. 1/93 (art. 3º, I e II e § 2º), no caso de denúncia formulada perante o Ministério Público, protocolada a representação, o Procurador-Geral ou Regional, conforme o âmbito da lesão, instaurará o inquérito mediante portaria, na qual designará procurador que o presidirá; se for por iniciativa dos membros do Parquet, quando têm notícia da ocorrência de ilegalidades no âmbito laboral,

³⁶ Seguindo na esteira do entendimento do STF, expressado no RE n. 140.098-SP, 1ª Turma, Rel. Min. Sepúlveda Pertence, julgado em 23.02.91, in RTJ 138/690.

³⁷ "Ação Civil...", op. cit.

³⁸ Ives Gandra Martins Filho, Revista da PRT/1ª Região, out./93, pág. 51.

referentes a interesses coletivos ou difusos, será possível requerer autorização ao Procurador-Geral ou Regional, para instaurar o inquérito (IN 1/93, art. 3º, I e II, §§ 1º e 2º).

O objetivo de tais preceitos é garantir um melhor controle sobre a atividade inquisitorial, evitando a proliferação de inquéritos sobre o mesmo fato lesivo e contra o mesmo sujeito, preservando, por outro lado, a independência funcional dos membros do Ministério Público trabalhista, que continua a ter iniciativa para instaurar os inquéritos civis para a apuração das ilegalidades que de qualquer forma, tomem conhecimento.³⁹

Além de detalhar o procedimento a ser adotado no inquérito civil trabalhista, desde a elaboração da portaria, até o relatório final, no qual o procurador sugerirá o arquivamento do mesmo (por falta de provas ou inexistência de ilegalidade) ou o ajuizamento da Ação Civil Pública, a Instrução Normativa n. 1/93-MPT especifica também o modo de composição do conflito, via inquérito civil, onde o procurador que o preside poderá, após a tomada dos depoimentos, designar audiência específica para a conciliação administrativa do litígio (art. 8º).

B) Compromisso de ajustamento:

Muito mais "proveitosa" que o ajuizamento de Ação Civil Pública, a composição do conflito, tendo como mediador o Ministério Público, significa uma solução mais rápida, sem a necessidade de ocupar o Judiciário, tão sobrecarregado, com mais uma ação. Assim, constatada a prática ilegal, lesiva à ordem jurídica laboral, poderá ser firmado entre o autor da ilegalidade e o Ministério Público do Trabalho, com a aceitação dos "representantes dos detentores do interesse lesado", termo de compromisso de cessação da ilegalidade e/ou reparação do dano causado, com o que não se tomará mais necessário o ajuizamento da ação (Lei 7.347/85, art. 5º,

§ 6º e IN 1/93-MPT, art. 8º, § 1º). No termo de compromisso, tomado pelo órgão do Ministério Público, do inquirido, constará multa a ser exigida no caso de descumprimento do acordado, título este que valerá como título executivo extrajudicial (Lei 8.078/90, art. 113; Lei 7.347/85 art. 5º, § 6º). Assim, no caso de quebra do compromisso, poderá o órgão do MP ajuizar ação de execução, para exigir judicialmente o pactuado.

A possibilidade do ajuizamento de ação civil pública muitas vezes é usada como instrumento de pressão para se chegar a um acordo. Isto porque, a solução, mediante "Termo de compromisso" é bem mais rápida e satisfatória do que o demorado e desgastante processo judicial, caminho a ser procurado apenas quando for inviável qualquer tipo de composição amigável.

O compromisso de ajustamento pode ter como objeto tanto obrigação de dar quanto de fazer ou não fazer, mas, segundo Nelson Nery Júnior, a execução será sempre por quantia certa: "se houver compromisso de pagamento em dinheiro, o não cumprimento do dever de prestar pode ensejar, como é curial, execução por quantia certa; o inadimplemento da obrigação de fazer ou não fazer, se fixada a cominação em dinheiro, pode dar azo, também, à execução por quantia certa".⁴⁰

O art. 585, n. VII, do CPC, diz que é título executivo extrajudicial todo aquele a que a Lei, expressamente, conferir esta qualidade. Ora, não resta dúvida que isto ocorreu com o art. 113, da Lei 8.078/90. Tal medida significa maior agilidade e efetividade dos negócios jurídicos referentes aos direitos e interesses difusos e coletivos, evitando a ação judicial de conhecimento quando os interessados estiverem de acordo quanto à solução extrajudicial do conflito.

Com as alterações introduzidas pela Lei 8.953/94 no Código de Processo Civil, perdeu qualquer sentido a discussão a respeito do veto presidencial ao § 6º do art. 5º da Lei 4.547/85, posto que foram incluídas na relação dos títulos extrajudiciais executáveis, entre outros, as transações referendadas pelo Ministério Público, pela Defensoria Pública ou mesmo pelos advogados de ambas as partes.

C) Da natureza da sentença e sua execução:

Segundo o art. 129, III, da Constituição Federal, a Ação Civil Pública visa à defesa dos interesses difusos e coletivos, determinando o art. 3º da Lei 7.347/85 que o objeto da Ação é a condenação em dinheiro (sentença condenatória) ou o cumprimento de obrigação de fazer ou não fazer (sentença cominatória - art. 11, da Lei 7.347/85).

Quando levamos em conta a natureza indivisível dos interesses tutelados em sede de ACP, devemos concluir que a sentença objetivada é, preferentemente, cominatória, isto é, imposição judicial de obrigação de fazer ou não fazer. Isto porque a condenação pecuniária, quando se trata de ofensa a este tipo de interesse, fica reduzida a um "prêmio de consolação", visto que, por si só, não acarreta a

³⁹ Cf. Ives Gandra Filho, in "Processo Coletivo...", pág. 162.

⁴⁰ Ada Pellegrini Grinover e outros, in "Código Brasileiro de Defesa do Consumidor", comentado pelos Autores do Anteprojeto, ed. FU, 3ª ed., pág. 643.

obtenção do resultado prático equivalente (obstar a agressão ao interesse ou obter a reparação direta e específica do dano).

Deste modo, a prevalência, na Ação Civil Pública da sentença cominatória, em especial quanto aos direitos difusos e coletivos trabalhistas, está no fato de que esta tutela específica (condenando o demandado a fazer ou não fazer o que estava obrigado), é a mais próxima da realização das situações finais buscadas pela sociedade. O caráter condenatório pode ocorrer apenas de forma genérica, isto é, não visando reparar o dano direto e individualmente causado ao trabalhador lesado.

De acordo com o art. 11 da Lei n. 7.347/85, a sentença determinará ao réu o cumprimento em espécie da obrigação positiva ou negativa, e lhe cominará multa diária. Esta multa tem natureza puramente coercitiva, não possuindo, em nenhum momento, caráter reparatório.

“A cumulatividade entre multa e perdas e danos é consequência lógica e natural das diferentes naturezas e finalidades dos dois institutos: a primeira visa a motivar o adimplemento e a segunda define o objeto da obrigação do obrigado inadimplente”.⁴¹

Logo, o objeto da condenação pecuniária será a multa, que independe do pedido do autor. No caso da chamada “obrigação subsidiária”, isto é, indenização por perdas e danos, esta só poderá ocorrer em caso de recusa, pelo obrigado, ao cumprimento de obrigação infungível. Em ambos os casos convém ressaltar o fato de que, como se trata de interesses difusos ou coletivos (portanto indivisíveis) em lide, o valor das sanções pecuniárias não poderá reverter para o autor (pois não há um credor individual), mas para o Fundo a que se refere a Lei n. 7.347/85 (art. 13).

Já no caso de lesão a direitos individuais homogêneos, que apresentam a característica de serem divisíveis, isto é, nos quais é possível individualizar os seus titulares, a sua defesa não se fará por Ação Civil Pública, mas por Ação Civil Coletiva (Lei 8.078/90, art. 91), na qual a sentença terá natureza reparatória, fixando a responsabilidade genérica do réu pelo dano e possibilitando execução individual ou coletiva, nos termos dos arts. 97 e 98 da Lei 8.078/90.

Assim, se o que se pretende é uma indenização pelo dano causado a um número indeterminado de pessoas, a reparação deverá reverter para um fundo (fluid recovery), cujo objetivo é a proteção aos bens e valores da coletividade. Este remédio da “reparação fluida” será utilizado para fins diversos dos ressarcitórios, mas conexos com os interesses afetados (por exemplo, o FAT, no caso de lesão a direitos difusos dos trabalhadores). Se os interesses difusos são fluidos e indivisíveis, não seriam compatíveis, quando lesionados, com uma reparação que pudesse ser apurada e quantificada em liquidação de sentença.

O fundo a que se refere o art. 13 da Lei 7.347/85 é fluido (fluid recovery), “porque não se destina a repor ou recompor exatamente aquele bem lesado. Não que não seja isto o desejável, é que, às vezes, não é possível”.⁴²

Na verdade, quando se fala em condenação pecuniária em ação civil pública, se visa à prevenção e à repressão, não à idéia de ressarcimento.

A adequação do Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT), para o depósito de condenação pecuniária em sede de Ação Civil Pública Trabalhista, se justifica pela especificidade dos interesses difusos e coletivos trabalhistas. Hugo Nigro Mazzilli há muito defendia a criação de vários fundos, ou contas diferenciadas dentro do mesmo fundo, de acordo com a natureza da lesão, v. g., meio ambiente, consumidor, patrimônio cultural, etc.⁴³

Deste modo, o FAT (criado pela Lei n. 7.998/90), cujo objetivo é exatamente atender às necessidades do trabalhador desempregado, apresenta-se como o mais compatível com a reconstituição dos interesses trabalhistas lesados.

6) JURISPRUDÊNCIA

Existe uma grande variedade de direitos difusos e coletivos trabalhistas, razão pela qual já foram propostas muitas Ações Cíveis Públicas, sobre os mais variados temas, perante a Justiça do Trabalho. Escolhemos, para ilustrar este item, apenas aqueles assuntos sobre os quais tecemos algum comentário no decorrer deste trabalho.

A) Descontos salariais ilegais

Ação Civil Pública n. 2024.24/94 - 24ª JCJ

⁴¹ Cândido Rangel Dinamarco, “A Reforma do Código de Processo Civil”, Ed. Malheiros, 1995, pág. 157.

⁴² Cf. Hugo Mazzilli, apud, José Geraldo Brito Filomeno, in “Manual de Direitos do Consumidor”, Ed. Atlas, 2ª ed., pág. 198.

⁴³ Hugo Nigro Mazzilli, “A Defesa dos Interesses Difusos em Juízo”, RT, 1988, SP, págs. 173/174.

Origem: Porto Alegre/RS
Autor: Ministério Público do Trabalho
Réu: Banco Sudameris S/A
Juíza Presidente: Maria Helena Lisot

A Ação Civil Pública objetivou condenar a ré a abster-se de efetuar descontos referentes a prêmio de seguro nos salários de seus empregados (sem a devida autorização), sob pena de pagamento de multa diária, por trabalhador em relação ao qual for violado o preceito, a reverter em favor do Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT). O pedido foi julgado integralmente procedente, para reconhecer a ilegalidade dos descontos procedidos, porque afrontam o princípio da irredutibilidade do salário, condenando o réu na referida obrigação de não fazer, sob pena de multa diária de R\$ 1.000 reversível ao Fundo de Amparo ao Trabalhador, a partir do trânsito em julgado da sentença.

B) Aumento arbitrário da jornada de trabalho

Ação Civil Pública n. 1293/93 - 2ª JCJ
Origem: Novo Hamburgo/RS Autor: Ministério Público do Trabalho
Réu: Affeto Calçados Ltda
Juiz Presidente: Clóvis F. Shuch Santos

A Ação Civil Pública foi ajuizada objetivando condenar a ré a retornar ao horário de trabalho anteriormente praticado a 06.04.92, em relação aos empregados admitidos até aquela data, e ainda empregados, bem como a adequar a jornada de trabalho dos empregados contratados após a data da majoração, aos limites permitidos, posto que a majoração da jornada ultrapassou, inclusive, o período máximo permitido na Constituição (CF, art. 7º, XIV), sob pena de multa diária reversível ao FAT. O pedido foi julgado integralmente procedente, condenando a requerida a retornar, em 48 horas, ao horário de trabalho praticado anteriormente a 06.04.92, em relação a todos os trabalhadores admitidos até aquela data e ainda empregados, e a adequar, em relação a todos os empregados posteriormente contratados, a carga horária ao limite máximo permitido.

C) Condições subumanas de trabalho

Ação Civil Pública n. 1/93 TRT 24ª Região AC.TP n. 612/95
Origem: Campo Grande/MS
Autor: Ministério Público do Trabalho
Réus: 1) SEMCO - Serviços de Empreitada e Construções Ltda.
2) PILAR - Agroflorestal Ltda.
3) ROMA - Energética Ltda.

(EMENTA) - AÇÃO CIVIL PÚBLICA - I. COMPETÊNCIA FUNCIONAL - A ação civil pública, em virtude de proteger interesses difusos, tem natureza coletiva. As ações trabalhistas de natureza coletiva são de competência dos Tribunais Regionais, de modo que a ação civil pública escapa à competência da primeira instância trabalhista. Art. 678, I, a, da CLT, c/c Lei n. 7.347/85. II. A Justiça do Trabalho tem amparo legal para a aplicação de pena cominatória de multa decorrente de irregularidade trabalhista provada em ação civil pública. Art. 11 da Lei n. 7.347/85 c/c art. 652, d, da CLT. III. CABIMENTO - CONDIÇÕES DA AÇÃO - Alegação de escravidão é matéria que se configura no âmbito de proteção de direitos difusos - seja porque não é possível a identificação precisa dos trabalhadores envolvidos, seja porque de interesse social - preenchendo as condições da ação, correspondentes a objeto que se refere a um conjunto indeterminado de sujeitos e cujo sucesso ou fracasso é do interesse da coletividade e não apenas dos envolvidos. IV. MÉRITO - Provada a intermediação de mão-de-obra fraudulenta e de consequências desastrosas, geradora de condições subumanas de trabalho, justifica-se a aplicação do disposto no art. 9º da CLT e a condenação das empresas responsáveis, seja em razão do error in eligendo, seja do error in vigilando. Ação Civil Pública julgada procedente, em parte, para condenar as empresas responsáveis a obrigações de não fazer e de fazer necessárias ao estabelecimento das condições legais e dignas do trabalho e a pena cominatória de multa.

D) Contratação sem concurso público

Ação Civil Pública n. 1/95 - 8ª JCJ
Origem: Vitória/ES
Autor: Ministério Público do Trabalho
Réu: Estado do Espírito Santo/Tribunal de Justiça

Juíza Presidente: Denise Marsico do Couto

A Ação Civil Pública, com pedido liminar, objetivando declarar a nulidade das designações para ocupação temporária de cargo vago ou em substituição, bem como condenar o réu na obrigação de se abster (obrigação de não fazer) de realizar novas designações temporárias para preenchimento destes cargos, sob pena de multa, reversível ao FAT. O pedido liminar foi deferido, baseado na ofensa aos princípios constitucionais da isonomia, da impessoabilidade, da publicidade e da moralidade, consubstanciados na obrigatoriedade de concurso público (CF, art. 37, II e IX) - fumus boni juris - e nos prejuízos, não só dos candidatos preteridos pela ausência do concurso, como também dos irregularmente contratados, vítimas da incerteza jurídica - periculum in mora.

E) Prática ilegal de terceirização

Ação Civil Pública n. 01.159/94 - 1ª JCJ

Origem: Franca/SP

Autor: Ministério Público do Trabalho

- Réus: 1) Calçados Paragon Ltda.
2) Calçados Terra S/A
3) Indústria de Calçados Tropicália Ltda.
4) N. Matiniano e Cia. Ltda.
5) Indústria de Calçados Kissol Ltda.

Juiz Presidente: José Otávio de Souza Ferreira

A Ação Civil Pública, na qual foi admitida a assistência litisconsorcial do Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias de Calçados e Vestuários de Franca e Região, foi ajuizada objetivando declarar a ilegalidade da prática, pelas rés, da terceirização de suas atividades-fim, como as de corte, preparação, "pesponto", montagem, acabamento e expedição de calçados (com base no Enunciado 331, TST), para condenar as mesmas a absterem-se de tal prática e a executarem tais serviços através de seus empregados, regidos e protegidos pela CLT, sob pena de multa diária reversível ao FAT. O pedido foi julgado integralmente procedente declarando a ilegalidade requerida e condenando os réus a absterem-se de tal prática (obrigação de não fazer), e a executarem os serviços por intermédio de seus empregados, sob pena de incorrerem em multa diária de 5000 UFIR, em virtude de mora ou descumprimento da sentença.

F) Greve abusiva

Ação Civil Pública n. 187/94 - D - TRT/15ª Região

Origem: Campinas/SP

Autor: Ministério Público do Trabalho

- Réus: 1) Sindicato dos Trabalhadores em Transportes Rodoviários de Jundiaí
2) Auto-Ônibus 13 Irmãos Ltda.
3) Viação Jundiense Ltda.
4) Viação Leme Ltda.

Juiz Presidente: Oswaldo Preuss

A Ação Civil Pública foi ajuizada, com pedido liminar, visando a condenar as rés a garantirem, durante a greve, a prestação dos serviços indispensáveis ao atendimento das necessidades da comunidade, além de comunicarem previamente a população usuária sobre a greve (obrigação de fazer constante do art. 11 da Lei n. 7.783/89 - Lei de Greve), sob pena de multa diária reversível ao FAT. O pedido foi liminarmente deferido, nos termos dos arts. 3º e 4º, da Lei n. 7.347/85. Por ter sido satisfativo, o despacho concessivo da liminar confundiu-se com a decisão de mérito. Não houve, segundo a sentença, perda de objeto, mas de cumprimento da condenação da obrigação de fazer. Ao final, o pedido foi julgado procedente, mas a multa não foi aplicada pois já havia sido cumprida a obrigação em razão da liminar.

G) Terceirização ilegal no serviço público

Ação Civil Pública n. 522.18/94 - 18ª JCJ

Origem: Porto Alegre/RS

Autor: Ministério Público do Trabalho Réu: Departamento Municipal de Limpeza Urbana de Porto Alegre (DMLU)

Juíza Presidente: Euridice J. B. Tôres

A Ação Civil Pública foi ajuizada com o objetivo de condenar a autarquia-ré a abster-se de praticar qualquer ato que importasse na prorrogação dos contratos vigentes de prestação de mão-de-obra em serviços de limpeza pública com a Cooperativa dos Trabalhadores Autônomos das Vilas de Porto Alegre (COOTRAVIPA), bem como proibi-la de pactuar novos contratos com este propósito com a mesma cooperativa, sob pena de multa diária reversível ao FAT. Baseia-se o pedido na irregularidade da ré em contratar trabalhadores, através de empresa interposta, para a realização dos serviços referentes a sua atividade-fim, e, principalmente, no fato das inúmeras práticas ilegais da citada cooperativa para com os seus trabalhadores associados, tais como: falta de condições ambientais de segurança e higiene no trabalho, apropriação indébita e descontos ilegais efetuados nos valores devidos aos trabalhadores, dispensa de trabalhadoras grávidas, etc. O pedido foi julgado inteiramente procedente, para condenar a ré na obrigação de não fazer requerida, ressalvadas as hipóteses de contratação emergencial, cominando-lhe a multa diária de 1000 UFIR por trabalhador irregularmente contratado.

MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO E A PRERROGATIVA DE PROMOVER DILIGÊNCIAS NOS PROCESSOS

Marilda Rizzatti^(*)

As prerrogativas e atribuições dos órgãos do Ministério Público junto à Justiça do Trabalho estão disciplinadas de maneira específica na Lei Complementar n. 75/93, que ampliou sensivelmente as hipóteses de atuação do Ministério Público do Trabalho previstas na CLT.

O assunto que pretendemos abordar restringe-se a uma situação particular prevista na Lei Orgânica do Ministério Público da União, que faculta ao Ministério Público do Trabalho requerer diligências que julgar convenientes para o correto andamento dos processos e a melhor solução das lides trabalhistas (inc. XII do art. 83 da LC 75/93).

Temos nos deparado, em diversos processos distribuídos para intervenção obrigatória como custos legis (inciso XIII do art. 83 da LC 75/93), com a impossibilidade de verificação dos pressupostos para o desenvolvimento válido e regular do processo, como por exemplo, a fixação da competência material da Justiça do Trabalho, por falta de informação precisa sobre a instituição ou não do Regime Jurídico Único na entidade de direito público reclamada. Outro problema constante nas causas em que a intervenção do Ministério Público do Trabalho decorre em razão da qualidade da parte ou da natureza da lide é o da falta de elementos de fato a respeito da forma de ingresso da parte reclamante no serviço público, após a vigência da Constituição Federal, se mediante concurso público ou não.

É evidente que tal situação se verifica, em virtude da falta de iniciativa de ofício sobre os referidos aspectos da causa, por parte do juízo de 1ª instância, até porque, via de regra, a intervenção do Ministério Público do Trabalho ocorre tão-somente em 2º grau de jurisdição.

Assim, o procedimento de requerer diligências, com base na LC 75/93, para que a parte reclamada junte aos autos o texto da Lei instituidora do Regime Jurídico Único e informe se a contratação da parte reclamante foi precedida de concurso público, é o que temos adotado em circunstâncias tais, antes de ser exarado o parecer. Via de regra, os requerimentos de realização de diligências têm sido acolhidos, mas já nos defrontamos com despachos exarados por Juízes Relatores que recusaram o pedido mediante fundamentos que residem, substancialmente, no fenômeno da preclusão e no da ofensa ao princípio da celeridade processual.

Diante de despachos denegatórios da realização de diligências, temos interposto Agravo Regimental, para submeter à Turma o reexame da matéria, pois não é mais novidade que os órgãos do Ministério Público do Trabalho têm exercido atuação firme nos processos, no sentido de fiscalizar a concreta observância da lei, quer nos pareceres que devam exarar, quer nos recursos que vêm interpondo, no caso de haver descompasso entre a decisão e o entendimento do órgão que haja intervindo como custos legis.

Para justificarmos a forma de atuação que temos adotado, é necessária a sustentação de nosso raciocínio jurídico de que o Ministério Público do Trabalho tem legitimidade para requerer diligências em processos que tramitem em grau de recurso, especialmente, quando a matéria pode e deve ser examinada em qualquer grau de jurisdição e até mesmo de ofício.

1) A lei considera necessária a intervenção do Ministério Público do Trabalho fundada no interesse público. Sob a ótica da Lei Orgânica do Ministério Público e em face dos postulados que a Constituição Federal consagra, em que momento processual o Ministério Público do Trabalho deve intervir?

O Ministério Público do Trabalho deve:

“manifestar-se em qualquer fase do processo trabalhista, acolhendo solicitação do juiz ou por sua iniciativa, quando entender existente interesse público que justifique a intervenção” (art. 83, II da Lei Complementar n. 75/93).

Tem ainda o dever de:

“funcionar nas sessões dos Tribunais Trabalhistas, manifestando-se verbalmente sobre a matéria em debate, sempre que entender necessário, sendo-lhe assegurado o direito de vista dos processos em julgamento, podendo solicitar as requisições e diligências que julgar convenientes” (art. 83, VII da Lei Complementar n. 75/93) (grifos nossos).

^(*) Procuradora do Trabalho da 12ª Região.

Pode e deve:

“requerer as diligências que julgar convenientes para o correto andamento dos processos e para a melhor solução das lides trabalhistas” (art. 83, XII da Lei Complementar n. 75/93) (grifos nossos). Diante das disposições legais vigentes, concluímos que o Ministério Público do Trabalho tem o poder-dever de intervir em qualquer fase do processo, na busca da verdade, com o fito de propiciar a correta administração da justiça. Esta intervenção não se limita à mera emissão de parecer nos autos, por ser, na verdade, apenas uma das formas de atuação do Ministério Público do Trabalho dentro da vasta gama de atribuições que lhe são conferidas como instituição permanente e essencial à função jurisdicional do Estado.

Cabe, portanto, a cada Órgão integrante desta instituição se aparelhar adequadamente no processo, amoldando formalmente a sua intervenção ao interesse que lhe cumpre defender.

O entendimento contido nos despachos que indeferem os pedidos de diligências do Ministério Público do Trabalho enquadráveis em preceitos de ordem pública, sob o fundamento de que cabe ao Juiz Relator determiná-las, desde que não se encontre exaurida a fase de instrução processual, a nosso ver, é equivocado.

A legitimidade do Ministério Público do Trabalho para intervir no processo, na qualidade de fiscal da lei, implica em que é lícito a este Órgão, na fase recursal (em que via de regra ocorre sua intervenção), solicitar, mesmo durante as Sessões do Tribunal, as diligências que julgar convenientes (incisos VII e XII do art. 83 da LC n. 75/93), o que processualmente significa promover e fiscalizar a exata aplicação da lei, em face do interesse público existente.

Afinal, velar pelo correto andamento dos processos para a melhor solução das lides trabalhistas é atribuição precípua do Ministério Público do Trabalho, não havendo, neste caso, de se falar em preclusão, até porque qualquer diligência pode ser determinada pelos Juízos e Tribunais do Trabalho, na forma do que dispõe o art. 765 da CLT. Vale dizer: a realização de diligências, na fase do procedimento recursal, atenderá a própria finalidade da norma processual trabalhista instituída para assegurar a busca da verdade e a melhor aplicação do direito.

É pertinente, porque elucida bem a necessidade da iniciativa de ser promovida diligência de ofício, o Voto proferido pelo Excelentíssimo Senhor Ministro do Supremo Tribunal Federal NÉRI DA SILVEIRA (Relator)¹:

“Distante de mais de um século está a quadra em que exacerbado individualismo reduzia a limites estreitos a área de atividade do juiz, aparecendo as demandas como de interesse exclusivo dos litigantes, intervindo o Estado tão-só, para que as regras da luta judiciária fossem observadas pelos contendores e não se fizesse justiça pelas próprias mãos. Tornada predominante, porém, a concepção publicística do processo, não apenas cresceu de ponto a importância da jurisdição no quadro das funções do Estado, alçada à eminência de prerrogativa da soberania nacional, como a finalidade do processo deixou de ser exclusivamente a proteção de direitos subjetivos, passando a garantir ou atuar o direito objetivo, o que seria de interesse do Estado e não apenas dos particulares. Nessa linha do pensamento político-filosófico, foram aumentados os poderes do juiz, na cena judiciária, cabendo-lhe impulsionar o andamento das causas, determinar provas, reprimir a má conduta das partes, conhecer, ex officio, de circunstâncias, até então dependentes de alegação do interessado. Em realidade, o que bem interessa é a verdade na decisão final. Certo é que o juiz pode conhecer de ofício de aspectos da causa, máxime em se cuidando de relações de direito público, ou de causas em que predominante interesse público se faça presente, ou enquadráveis entre as que se denominam de ordem pública.

(`omissis”)

De outra parte, não é possível deixar de ter presente a lição de Liebman, segundo a qual, entre o princípio inquisitório e o princípio dispositivo, há lugar para uma fórmula intermédia. A regra do art. 130 do Código de Processo Civil permite iniciativa probatória ao juiz, fugindo, assim, à clássica e superada concepção que via no princípio dispositivo a limitação do juiz a decidir, `segundo o alegado e provado pelas partes', e colocando-se dentro do conceito moderno, que restringe aquele princípio apenas ao primeiro aspecto, isto é, à vinculação do julgador a decidir, `segundo o alegado pelas partes'” (grifos nossos)

Bastante sábia é a Lei que impõe ao Ministério Público do Trabalho o dever de intervir nas causas em que é manifesto o interesse público e que confere a cada Órgão desta Instituição a prerrogativa de requerer as diligências que julgar convenientes para o correto andamento dos processos e para a melhor solução das lides trabalhistas, mesmo nos processos em julgamento nos Tribunais, porque o Ministério Público do Trabalho pode buscar soluções que exijam do Estado Juiz realização obrigatória, ante o conteúdo de indisponibilidade e a relevância social dos interesses.

¹ Cf. STF-MC-ADIn 1082-4/600-DF/TP, DJU de 04.11.94, in LEX 194, fev. 95, LEX Ed., pág. 37.

2) O interesse público tem gradações que comporte maior intensidade e profundidade na atuação do Ministério Público do Trabalho?

O juízo de oportunidade e conveniência de o Ministério Público do Trabalho poder manifestar sua necessidade de intervir no processo ou o dever de fazê-lo tem, sem dúvida, seu núcleo no fenômeno da aferição do interesse público.

“O Ministério Público é, ele próprio, um Órgão do Estado, ao qual cabe tutelar um específico interesse público (administrativo lato sensu), quem por objeto a atuação da lei por parte dos órgãos jurisdicionais nas áreas e nos casos em que as normas jurídicas são ditadas por razões de utilidade geral ou social; trata-se de casos em que a concreta observância da lei é necessária à segurança e ao bem-estar da sociedade.”²

Esta é a razão maior do Ministério Público do Trabalho, cujas atribuições estão voltadas para a necessidade de salvaguardar e tutelar os interesses fundamentais da sociedade. Em sentido genérico o escopo é este: promover a atuação jurisdicional das normas de ordem pública, o que justifica o momento histórico que estamos vivenciando no tocante à mudança de atuação dos próprios Representantes desta Instituição junto aos órgãos da Justiça do Trabalho.

Segundo Antônio Cláudio da Costa Machado, “não é original, pelo menos na doutrina estrangeira, a afirmativa de que o interesse público possui maior ou menor intensidade”³. Ressalta o mesmo jurista o exemplo da Alemanha que “alude ao fenômeno como forma de justificar a instauração de um procedimento de jurisdição voluntária ex officio pelo magistrado (interesse público mais intenso) ou a requerimento do interessado (interesse público menos intenso)”.

É evidente e ninguém pode negar que matéria relativa à competência da Justiça do Trabalho e à validade ou não da contratação de servidor público contenha interesse público mais intenso, cumprindo ao Ministério Público do Trabalho, de acordo com as normas vigentes, intervir com maior intensidade e profundidade.

3) O pedido de diligência do Ministério Público do Trabalho, na fase recursal, importa na reabertura da instrução processual?

A resposta é negativa. O Ministério Público do Trabalho, ao requerer a diligência, apenas cumpre o seu dever de participar imparcialmente do processo para permitir aos julgadores a mais correta resolução jurisdicional do interesse.

Não se pode negar o caráter de indisponibilidade dos interesses envolvidos, nos casos em que se busca o esclarecimento de fatos que importem na fixação dos limites da jurisdição e na verificação do cumprimento de normas de ordem pública que contenham cominação de nulidade, exigindo do Ministério Público do Trabalho atuação obrigatória e impulso para assegurar a correta atuação das mesmas.

Exerce o Ministério Público do Trabalho, na oportunidade em que promove a solicitação de diligência, a função que lhe é conferida como custos legis, na conformidade do que dispõe o inciso XII do art. 83 da Lei Complementar n. 75/93. José Fernando da Silva Lopes, citado por Antônio Cláudio da Costa Machado, frisa que “O Ministério Público assim intervém no processo para velar pela correta aplicação da lei de ordem pública e para realizar toda uma carga de atividades que as partes deveriam desenvolver mas, eventualmente, não desenvolvem”⁴.

Dentro deste real e correto contexto, a iniciativa de requerer diligência pelo órgão do Ministério Público do Trabalho no processo, longe de proporcionar a reabertura da instrução processual, tem somente a finalidade de defender o interesse do Estado-Juiz de ver a lei perfeitamente aplicada, dada a relevância social da matéria discutida, independentemente do interesse das partes.

Mesmo em grau de recurso, pode e deve o Ministério Público do Trabalho promover diligências, por ser o seu primeiro contato com os autos, nos casos em que o órgão não é chamado a intervir em primeira instância.

Assim não fosse, quando então o Ministério Público do Trabalho poderia cumprir o seu dever institucional de intervir, adequadamente no processo, quando o aspecto a ser verificado envolve preceito legal com cominação de nulidade absoluta?

É curial que, ainda que se vislumbre, numa avaliação apriorista, que das providências requeridas possam resultar opinião distinta da esposada na decisão de primeira instância, não se pode impedir, sob pena de cerceamento do direito de atuação do Órgão oficiente, que o mesmo obtenha dados

² Cf. Liebman citado por Antônio Cláudio da Costa Machado, in “A Intervenção do Ministério Público no Processo Civil Brasileiro”, Saraiva, 1989, págs. 44-45.

³ Ob. cit., pág. 65.

⁴ Ob. cit. pág. 280.

esclarecedores em torno da questão inerente ao direito a ser aplicado, até porque no espectro desta atuação não se descarta a própria possibilidade de as partes, por conluio, omitirem a pretendida informação, cabendo ao Ministério Público do Trabalho coarctar o vício. Este o real sentido do Ministério Público do Trabalho quando atua como custos legis, pois é longe da posição de parte parcial que a Instituição cumpre perante o Poder Judiciário o seu mister de defender a ordem jurídica.

“O Ministério Público quando intervém na qualidade de custos legis não se vincula ao interesse de nenhuma das partes, senão ao interesse mais alto de colaborar com o juiz no descobrimento da verdade factual e de permitir a mais perfeita e técnica aplicação das normas jurídicas ao caso concreto. Para cumprir esse encargo que a lei lhe atribui fiscaliza o órgão do parquet não só a atuação das partes, seus representantes, como também a do próprio juiz, propugnando sempre pela solução mais conforme os ditames das leis materiais e processuais.”⁵

Em conclusão, conforme vimos, o Ministério Público do Trabalho como fiscal da lei pode e deve promover diligências nos processos que tramitam em grau de recurso, pois esta hipótese de intervenção encontra plena guarida no ordenamento jurídico vigente, sempre que os interesses envolvidos na causa exijam do Estado-Juiz um pronunciamento jurisdicional adequado às normas constitucionais e infraconstitucionais.

Surge, conseqüentemente, a necessidade de ser exercido de forma incondicional pelo Ministério Público do Trabalho o seu poder fiscalizatório, a fim de que possa o mesmo opinar sobre o conteúdo que deverá ter a decisão para ser mais justa. Logo, não é dado ao juiz tolher o exercício desta função institucional fiscalizadora no processo.

⁵ Ob. cit., pags. 283/4.

A CONVENÇÃO 138 DA OIT SOBRE IDADE MÍNIMA E SUA RATIFICAÇÃO PELO BRASIL

Oris de Oliveira^(*)

Trata-se de saber se a Convenção 138 da OIT sobre idade mínima (1973) pode ser ratificada pelo Brasil em face das normas constitucionais vigentes e quais seus efeitos em relação às normas ordinárias sobre a matéria. A exposição obedecerá à seguinte ordem:

- I - Normas da Convenção 138 sobre a idade mínima de admissão ao trabalho e ao emprego.
- II - Normas constitucionais brasileiras sobre a matéria.
- III - Compatibilidade da Convenção 138 com a Constituição brasileira.
- IV - A Convenção 138 e a legislação ordinária.
- V - Conclusões.

I - AS NORMAS DA CONVENÇÃO 138 SOBRE A IDADE MÍNIMA DE ADMISSÃO AO TRABALHO E AO EMPREGO

A) Política Nacional

O artigo primeiro da Convenção 138 dispõe que qualquer País-Membro que a ratifique deve comprometer-se a seguir uma política nacional que tenha como objetivo:

- a) a efetiva eliminação do trabalho infantil;
- b) a elevação progressiva da idade mínima de admissão ao emprego ou ao trabalho a um nível adequado ao pleno desenvolvimento físico e mental de crianças e adolescentes. É a primeira vez que se inclui em convenção sobre idade mínima a obrigação de adoção de uma política nacional. Já se anotou que o princípio deixa claro que a Convenção não é um instrumento estático que prescreve uma idade mínima imutável mas um documento dinâmico que estimula o aperfeiçoamento progressivo das normas e que promove uma ação sustentada para alcançar os objetivos propostos (Edad Mínima, Informe III, Parte 4 B (OIT, Genebra, 1981, pág. 18 e passim).

A flexibilidade da norma se evidencia porque a obrigação de empreender tal política é progressiva e depende de circunstâncias nacionais e do nível das normas já alcançadas pelo país. Esta observação é mais relevante para os países que fixam a idade mínima de 14 anos ou nos quais a proteção se estenda a setores ou regiões limitados. Casos haverá em que a Convenção propõe metas de longo prazo que não serão alcançadas em futuro imediato por causa das condições sociais e econômicas gerais próprias do país que a adota.

B) Campo de aplicação

Quando se compara a Convenção 138 com outras que também dispõem sobre idade mínima, verifica-se que ela utilizou de uma formulação mais perfeita no que concerne às atividades às quais se aplica. Com efeito, algumas Convenções, como por exemplo, as de ns. 33 (admissão em trabalhos não industriais, 1932) e 60 (trabalhos industriais, revisão, 1937) referem-se unicamente à idade mínima abaixo da qual os adolescentes "não podem ser empregados". A Convenção 138, porém, reiteradamente (arts. 2, 3, 5, 6 e 8), explicita que a admissão se refere a "trabalho" e "emprego", "a fim de englobar toda atividade econômica, fazendo abstração da situação jurídica laboral das pessoas interessadas" (Edad Mínima, pág. 19), sendo, pois, irrelevante que o trabalho se faça em regime de emprego, que seja "independente" (autônomo) ou em regime familiar.

Os diplomas anteriores à Convenção 138 que regulam a idade mínima da admissão ao emprego ou ao trabalho se restringem, na medida em que permanecem vigentes, a determinados ramos (indústria, trabalhos não industriais, subterrâneos, pesca, paioleiros, fogueiros) da atividade econômica. A Convenção 138 diz respeito a todos os ramos de atividade econômica, incluindo, pois, os setores primário, secundário e terciário. A abrangência territorial não foi esquecida especificando-se que são compreendidos também os meios de transporte marítimo. "A referência a meios de transporte tem por objeto evidente os navios, entre outras coisas, proibindo assim, que os Estados-Membros que viessem a ratificar o instrumento excluíssem dos regulamentos sobre a idade mínima, os navios registrados em seu território mas que talvez jamais atracassem em seus portos".

C) Idades mínimas¹

^(*) Consultor da OIT, no Brasil - Representante do Fórum de Prevenção e Erradicação do Trabalho Infantil.

1. Idade Mínima Básica

Várias Convenções estabelecem como marco de admissão ao emprego ou ao trabalho a idade cronológica (15 ou 14 anos). Outras Convenções como as de ns. 33 e 60 (trabalhos não industriais, respectivamente, 1932 e 1937) fixam dois critérios: a idade cronológica ou o término do ensino primário obrigatório.

A Convenção 138 inova em relação a todas as anteriores dando prioridade ao término da escolaridade obrigatória vindo em segundo plano a idade cronológica.

Art. 2º (Omissis).

3. A idade mínima especificada de acordo com o parágrafo 1º do presente artigo não deverá ser inferior à idade em que termina a obrigatoriedade escolar, nem em qualquer caso, a quinze anos.

Ainda sobre a idade mínima básica o art. 2º, § 2º, da Convenção (art. 2º, § 2º) contém dispositivo segundo o qual qualquer País-Membro que tenha ratificado a Convenção poderá a qualquer momento, mediante novas declarações, informar o Diretor Geral da Repartição Internacional do Trabalho que elevou a idade mínima especificada anteriormente.

Várias Convenções, como as de ns. 58 (trabalho marítimo), 112 (pescadores) fixaram a idade mínima básica aos 15 anos, facultando, porém, que as legislações nacionais, dentro de certos parâmetros, fixassem uma idade mínima básica de 14 anos. Também, a Convenção 138, por aplicar-se a todo tipo de trabalho ou de emprego em todos os ramos de atividade econômica, contém um dispositivo muito mais amplo porque permite que "qualquer Membro cuja economia e as instituições escolares não estejam suficientemente desenvolvidas poderá especificar, numa primeira etapa, uma idade mínima de quatorze anos" (art. 2º, § 4º).

Nesta última hipótese o País-Membro se obriga em seus relatórios (art. 22 da Constituição da OIT) a dizer que os motivos da adoção dos 14 anos persistem, ou que renuncia ao valer da disposição em questão a partir de uma determinada data.

2. Idade Mínima Inferior (trabalhos leves)

A Convenção 10 (trabalho na agricultura, 1921) fixa a idade mínima de admissão aos quatorze anos desde que os trabalhos se realizem fora das horas dedicadas ao ensino escolar e que, também, não prejudiquem a assiduidade à escola. A mesma Convenção faculta, sem especificar idade mínima inferior, que adolescentes executem trabalhos agrícolas leves, sobretudo de colheita, resguardando o período mínimo de oito meses de escolaridade.

As Convenções 33 e 60 (trabalhos não industriais) dispõem sobre trabalho leve. A de n. 60 tem normas bastante complexas sobre esta matéria que podem ser assim resumidas: - idade mínima de treze anos; trabalhos inofensivos à saúde e ao desenvolvimento moral; não prejudiciais à escolaridade; duração máxima de duas horas tanto no período de aulas como nas férias proibição nos domingos e feriados e à noite. A especificação dos trabalhos, que devem ser tidos como leves e as condições de sua realização, fica a critério da legislação nacional.

O art. 7º da Convenção 138 tem normas menos casuísticas sobre o trabalho leve, que podem ser assim sintetizadas:

- a) a legislação nacional determina quais os trabalhos que devem ser tidos como leves;
- b) idade mínima entre 13 e 15 anos ou entre 12 e 14;
- c) trabalhos não prejudiciais à saúde e ao desenvolvimento dos adolescentes;
- d) não haja prejuízo para a assiduidade escolar;
- e) não impossibilitem a participação em programas de orientação e formação profissional.

3. Idade mínima superior

Várias Convenções, entre elas, por exemplo, a de n. 15 sobre paioleiros e foguistas, fixaram a idade mínima superior de 18 anos para serviços e locais particularmente perigosos e insalubres. As Convenções 59 (trabalhos industriais) e 60 (trabalhos não industriais) dispõem que a legislação nacional deverá fixar idade ou idades superiores a 15 anos para execução de trabalhos, que por sua natureza ou por suas condições, sejam perigosos para a vida, a saúde e moralidade das pessoas que os executam.

¹ A classificação didática das idades mínimas em básica, inferior e superior encontra-se na obra "Edad Mínima - Estudio General de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones", é adotada para facilitar a comparação com as normas brasileiras sobre a matéria.

Por oportuno, é importante que se esclareça que na terminologia da OIT, quando se fala em eliminação do trabalho infantil tem-se em vista aquele que se realiza abaixo da idade mínima básica; no caso brasileiro, por exemplo, abaixo dos 14 anos.

A Convenção 138 fixa a idade mínima de 18 anos para qualquer tipo de emprego ou trabalho que por sua natureza ou por suas condições de execução seja suscetível de comprometer a segurança ou a moralidade do adolescente (art. 3º, § 1º). Cabe, porém, à legislação nacional especificar quais os trabalhos que podem causar o mencionado comprometimento.

Há neste particular uma flexibilidade ao permitir que a legislação nacional, ressalvadas a saúde, a segurança e a moralidade, autorize que, a partir dos dezesseis anos, tais trabalhos sejam executados quando os ado-lescentes tenham recebido, no ramo da atividade correspondente, instrução específica e adequada ou formação profissional (art. 3º, § 3º).

D) Exclusões

As Convenções da OIT contêm três modalidades de exclusões quando se trata do campo da aplicação das suas normas sobre idade mínima.

Uma primeira se dá quando o próprio diploma afasta a aplicação a determinadas relações jurídicas ou ramos da atividade econômica. Assim, por exemplo, a Convenção 7 (trabalho marítimo) explicita que não se aplica a empregados membros da mesma família; a Convenção 10 (agricultura) exclui os trabalhos realizados em escolas técnicas; a Convenção 112 afasta a aplicação a navios-escolas.

A segunda modalidade se dá quando a Convenção explicita quais as atividades que os Países-Membros ratificantes podem excluir. Assim as Convenções 33 e 60 (trabalhos não industriais) apontam as empresas familiares e os serviços domésticos como setores passíveis de exclusão.

A terceira modalidade se faz estabelecendo normas para determinados países. Assim, as Convenções 5 (Indústria) e 15 (Paioleiros e Foguistas) excluem de aplicação de suas normas Índia e Japão; a Convenção 59 (trabalhos não industriais) exclui a Índia.

O fato da Convenção 138 não restringir-se, como as anteriores, a determinado setor da atividade econômica, impunha certamente maior versatilidade e flexibilidade no disciplinar a matéria. Os relatórios preparatórios apontaram o excesso de rigidez (amplitude de alcance nos setores abordados e poucas exceções) como fator contraproducente em relação à ratificação e efetiva aplicação (Edad Mínima, pág. 24).

A Convenção 138 conseguiu o equilíbrio:

a) fixando um conteúdo mínimo de atividades (art. 5º, § 3º) que não podiam ser excluídas de sua aplicação;²

b) possibilitando que, no grande elenco possível de atividades restantes, os Países-Membros ratificantes apontassem exceções. Com efeito, o art. 4º dispõe que, na medida do necessário, a autoridade competente poderá não aplicar a presente Convenção a categorias limitadas de emprego ou trabalho, quando a aplicação a essas categorias possa levantar dificuldades reais e especiais de execução;

c) excluindo da aplicação, apenas, os trabalhos vinculados à formação profissional dos adolescentes. Assim o art. 6º dispõe que a Convenção não se aplicará ao trabalho feito por crianças ou adolescentes em estabelecimentos de ensino geral, profissional ou técnico ou em outras instituições de formação, nem ao trabalho efetuado por pessoas de pelo menos quatorze anos em empresas, quando esse trabalho é executado conforme as condições prescritas pela autoridade competente, e que for parte integrante de:

- ensino ou formação profissional, basicamente sob a responsabilidade de escola ou instituição de formação profissional;

- programa de formação profissional aprovado pela autoridade competente e executado principalmente ou inteiramente numa empresa;

- programa de orientação destinado a facilitar a escolha de uma profissão ou de um tipo de formação profissional.

Vê-se, assim, que o art. 6º da Convenção 138 exclui de sua aplicação dois tipos de trabalhos que têm:

a) um elemento comum: estarem vinculados à formação profissional da criança e do adolescente;

b) um elemento diferenciador: o local de suas execuções.

² Setores em que a Convenção deverá ser aplicada: indústria manufatureira; construção; eletricidade, água e gás; serviços sanitários; transporte, armazenamento e comunicações; plantações e outros empreendimentos agrícolas de fins comerciais, excluindo, porém, propriedades familiares e de pequeno porte que produzam para o consumo local e não empreguem regularmente mão-de-obra remunerada.

Levando em consideração este segundo elemento diferenciador a exclusão de aplicação é total quando o trabalho se realiza em estabelecimento de ensino geral, em escolas técnicas e profissionais, em instituições de formação profissional. A exclusão é parcial quando o adolescente, com mais de 14 anos trabalha em uma empresa em regime de formação profissional dentro de "um programa de aprendizagem" (Edad Mínima, n. 253, pág. 116).

Há uma visível preocupação em deixar bem definido o que se deva entender como "programa de aprendizagem" na empresa e, por isso, o art. 6º enumera nos incisos a, b e c os requisitos, que "se exigem para garantir que os jovens interessados estejam, de fato, empregados dentro de um programa aprovado de aprendizagem e que um suposto "contrato de aprendizagem" não é meio camuflado sob o qual os jovens trabalhem por salários mais baixos e em condições piores do que as normais" (Edad Mínima, n. 274, pág. 122).

Assim, ao mesmo tempo em que o art. 6º distingue nitidamente duas modalidades de aprendizagem, a escolar e a empresária, e delimita bem o que se deva entender por formação profissional na empresa, as exclui da aplicação da Convenção.

d) facultando que a legislação nacional autorizasse que trabalhos leves, dentro de determinadas condições, fossem feitos entre treze e quinze ou entre doze e quatorze anos.

E) Consulta a Organizações de Empregadores e de Trabalhadores

Várias convenções da OIT reiteradamente propõem que decisões dos Países-Membros sobre ratificações, limitações, exceções, etc. sejam precedidas de consultas das organizações de empregadores e trabalhadores interessadas na matéria em foco.

A Convenção 138 não foge à filosofia de diplomas anteriores e reiteradamente sugere que os Países-Membros interessados em sua ratificação consultem as organizações de empregadores e trabalhadores. Assim, propõem-se as seguintes consultas sobre: - proposta de rebaixamento da idade mínima básica (art. 2º, § 4º); confecção da listagem de tipos e empregos onde há possibilidade de comprometimento da saúde, da segurança e da moralidade dos adolescentes (art. 3º, § 2º); rebaixamento da idade para execução de trabalhos quando uma instrução específica e adequada ou formação profissional prévia pode obviar efeitos maléficis de trabalhos que, em tese, poderiam ser prejudiciais aos adolescentes (ibidem, § 4º); enumeração de exceções à aplicação da Convenção (art. 4º); limitação da área de aplicação (art. 5º); não aplicação das normas quando o trabalho se fizer em escolas profissionais ou empresas dentro de um programa de profissionalização (art. 6º); derrogação quando se tratar de espetáculos artísticos dentro de parâmetros precisos (art. 8º, §§ 1º e 2º).

F) Declarações

Como em outras Convenções, há na de n. 138, declarações obrigatórias e facultativas.

É obrigatória a que consigna a idade mínima básica de admissão ao emprego e ao trabalho adotada pelo País-Membro ratificante (art. 2º, § 1º).

É facultativa a declaração:

a) que comunica posteriormente a elevação da idade mínima constante do instrumento de ratificação (art. 2º, § 2º);

b) que explicita as limitações de aplicação e indica os ramos de atividade econômica ou tipos de empresas às quais a Convenção se aplica (art. 5º, § 2º);

c) que comunica a extensão do campo de aplicação (art. 5º, § 4º, letra b).

II - AS NORMAS DA CONSTITUIÇÃO DE 1988 SOBRE IDADE MÍNIMA

A Constituição de 1988 assim dispõe sobre a idade mínima:

Art. 7º:

São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social; (omissis)XXXIII - proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre aos menores de dezoito e de qualquer trabalho a menores de quatorze anos, salvo na condição de aprendiz.

Uma comparação com as Constituições anteriores evidencia que:

a) Retorna-se à tradição de fixar a idade mínima de quatorze anos para admissão ao trabalho.

b) Abre exceção para o trabalho realizado "na condição de aprendiz", deixando em aberto a idade mínima na referida condição.

c) Aos trabalhos insalubres e noturnos anteriormente proibidos se acrescem os perigosos.

O texto constitucional comporta breves comentários.

1. Idade mínima básica

A idade mínima básica é fixada genericamente aos 14 anos, inexistindo exclusão no campo da aplicação. Oportuna a lição de Amauri Mascaro Nascimento: "Ao proibir "qualquer trabalho" para o menor de quatorze anos e admitir uma exceção, a do aprendiz, a Constituição veda não só relações de emprego como ainda outras relações de trabalho. Logo, também, o trabalho eventual temporário, a pequena empreitada, o trabalho avulso e, se for o caso, o trabalho autônomo - são proibidos para o menor de quatorze anos, bem como, não só as atividades urbanas, mas também, as rurais. Se há apenas uma exceção, a do aprendiz, não poderá o legislador ordinário abrir outras sem contrariar o princípio constitucional" ("Direito do Trabalho na Constituição de 1988", Ed. Saraiva, São Paulo, 1989, págs. 205 e 206).

2. Idade mínima inferior

A Constituição permite o trabalho realizado abaixo da idade mínima básica, sem fixá-la, ficando facultado ao legislador ordinário fazê-lo, impondo, porém, uma restrição, que o trabalho se fizesse "na condição de aprendiz".

A exata interpretação da expressão "salvo na condição de aprendiz" é mais complexa devendo a ela aplicar-se o princípio de exegese jurídica segundo o qual as leis que estabelecem exceções às suas disposições submetem-se à interpretação estrita.

Tomou-se comum em certos meios, para infirmar a aplicação da norma constitucional sob comento (ou do Estatuto da Criança e do Adolescente que a repete), que inexistente regulamentação da aprendizagem. A afirmação revela uma profunda desinformação sobre a matéria que está amplamente disciplinada por normas heterônomas (leis, regulamentos, portarias) que possibilitam a imediata aplicação da norma constitucional. Desinformação tanto mais inescusável quando se sabe que há edições das leis trabalhistas que as reproduzem.

Em termos técnicos, as referidas normas legais e regulamentares, sempre passíveis de aperfeiçoamento, são recebidas na sua quase totalidade por não conflitarem com os dispositivos constitucionais sobre aprendizagem.

Alguém trabalhar "na condição de aprendiz" significa obviamente fazê-lo dentro de um processo de aprendizagem, entendida esta "stricto sensu", ou seja, como forma de aquisição de capacidades que fazem de seu detentor um profissional, sendo uma das primeiras fases da formação técnico-profissional (estudos de caráter técnico e aquisição de conhecimento e aptidões práticas relativas ao exercício de certas profissões), devendo ser alternada (conjugam-se ensino teórico e prático), metódica (operações ordenadas em conformidade com um programa em que se passa do menos para o mais complexo) feita sob orientação de um responsável (pessoa física ou jurídica) em ambiente adequado (condições objetivas: pessoal docente, aparelhagem, equipamento).

Trabalhar, pois, na "condição de aprendiz" contrapõe-se ao sentido vulgar que se dá ao termo "aprendiz", como tal entendido o adolescente ou que simplesmente começa a trabalhar ou que executa tarefas cujo exercício não passa pelo processo de aprendizagem, ou deste processo não necessitam.

Os atos administrativos (ou normas autônomas), que elencam quais os ofícios passíveis com tempo máximo de duração e não passíveis de aprendizagem, oferecem parâmetros objetivos para se saber se há real formação profissional, ou se os trabalhos comuns estão, apenas, rotulados como tal.

Se não se tomar, pois, a expressão "na condição de aprendiz", no sentido técnico, a Constituição estaria fixando aos 14 anos a idade mínima básica e, ao mesmo tempo, anulando seu próprio enunciado, rebaixando-a sem limite de idade para todo e qualquer trabalho.

Para correta interpretação do texto constitucional há de se lembrar que há duas modalidades de aprendizagem: a escolar e a empresária.³

Estes dois adjetivos "escolar" e "empresarial" indicam não só o lugar onde a aprendizagem se realiza mas sobretudo sob a responsabilidade de que entidade ela se opera, a escola ou a empresa.

a) Escolar: assim qualificada por realizar-se em liceus de artes e ofícios, em escolas profissionais, em escolas de produção em que, concomitantemente com a prática nas oficinas, se ensinam matérias de educação geral e disciplinas instrumentais (desenho, matemática aplicada, etc.). A aprendizagem escolar pode ser feita de dois modos: ou só na escola ou na escola e na empresa. É desejável que haja uma complementaridade entre escola e empresa, praticando-se nesta o que se aprende "teoricamente" naquela. A fase concomitante ou seqüencial da aprendizagem escolar que se complementa na empresa e o tempo que a ela se dedica chama-se estágio profissionalizante.

b) Empresarial ou empresária. Em um contrato de trabalho se insere uma cláusula em virtude da qual o empregador se obriga, por si ou por outrem, a transmitir uma formação técnico-profissional e o aprendiz a submeter-se ao processo que esta exige.

³ Esta distinção aparece claramente em textos das normas internacionais, por exemplo, nas letras a e b do art. 6º da Convenção 138.

Ao abrir uma exceção para o trabalho do adolescente "na condição de aprendiz" a Constituição não está possibilitando que se etiquete "qualquer trabalho" como uma aprendizagem; mas somente aquele que se insere em um processo de formação profissional. Conseqüentemente não se incluem "na condição de aprendiz" atividades que sejam apenas de "iniciação ao trabalho" de cujo exercício não decorra uma qualificação profissional.

Todavia, não se exclui da aprendizagem a sua fase preliminar, denominada pré-aprendizagem e qualificada como "pré-profissional" e conceituada como "formação que visa essencialmente preparar os jovens para a escolha de um ofício ou de um ramo de formação, familiarizando-os com materiais, utensílios e as normas de trabalho próprias a um conjunto de atividades profissionais" ("Glossaire de la Formation Professionnelle", BIT, Genève, 1987, "ad verbum" Formation Professionnelle, pág. 38).

Em síntese, pois, o trabalho do adolescente, "na condição de aprendiz" pode realizar-se dentro de três relações jurídicas de naturezas distintas: a) como aluno nas escolas profissionais; b) como aluno estagiário nas empresas; c) como empregado em empresas.

3. Idade mínima superior

A Constituição ao proibir o trabalho insalubre e perigoso abaixo dos 18 anos, fixa a idade mínima superior sem apontar nenhuma exclusão. A aplicabilidade imediata da norma constitucional revogou o § 1º do art. 405 da CLT que, dentro de determinadas condições, permitia aos aprendizes maiores de dezesseis anos, estagiários de curso de aprendizagem escolar, trabalharem em locais ou serviços perigosos ou insalubres.

III - COMPATIBILIDADE DAS NORMAS BRASILEIRAS CONSTITUCIONAIS COM AS DA CONVENÇÃO 138

Trata-se de saber se as normas da Convenção 138 conflitam com alguma norma constitucional brasileira concernente à admissão ao trabalho e ao emprego que impossibilitaria sua ratificação sem prévia reforma constitucional. As lições dos grandes juristas e mestres do direito internacional do trabalho sobre conflitos das normas nacionais com as do direito internacional auxiliam no equacionamento da questão que ora se propõe resolver, ou seja, compatibilidade e incompatibilidade se definem fundamentalmente no confronto das normas internacionais com as da Constituição.

Oportuna a lição de N. Valticos ao dissertar sobre conflitos das fontes internacionais e nacionais:

"Não é raro que um conflito oponha fontes internacionais e nacionais do direito do trabalho. Houve freqüentes conflitos desta natureza em casos de convenções internacionais e constituem eles um aspecto particular da questão clássica das relações entre o tratado e lei; (...); a própria existência e a solução do conflito dependem no direito positivo - independentemente da responsabilidade internacional do Estado interessado, que poderia ser acionada por este fato - das regras de direito constitucional que, no país interessado, regem as relações entre o tratado e a lei e, em primeiro lugar, reconhecem ou não, um efeito, na ordem jurídica interna, as fontes internacionais de direito" ("Droit International du Travail", Ed. Dalloz, Paris, 1970, pág. 192).

Discorrendo sobre a mesma matéria escreve Arnaldo Süssekind:

"Não há dúvida de que é raríssimo o conflito entre a norma internacional e a Constituição dos países; mas excepcionalmente, pode configurar-se. E, nesta hipótese, sem embargo da responsabilidade internacional do Estado, afigura-se-nos que, no âmbito interno, aquela perde ou não adquire eficácia jurídica, porquanto essa eficácia: a) advém do sistema constitucional, parece lógico concluir-se que a norma constitucional não poderá afrontar preceitos da própria Carta Magna; b) decorre apenas da aplicação do princípio de que a lei nacional que aprovou o tratado não pode gerar efeitos jurídicos contrários ao determinado na Constituição. Como ressalta Carlos Maximiliano, sendo a Constituição a lei suprema do país (...) contra sua letra ou espírito não prevalecem (...) tratados ou quaisquer atos diplomáticos" ("Direito Internacional do Trabalho", LTr Edit., São Paulo, 1983, pág. 70).

Impõe-se, pois, que se estabeleça uma comparação, em termos de compatibilidade, entre as normas sobre admissão ao emprego e ao trabalho da Convenção 138 com as da Constituição brasileira.

1. Idade mínima básica

Com pleno respeito ao texto constitucional e com fundamento no § 4º do art. 4º da Convenção 138 o Brasil pode optar pela idade mínima básica de 14 anos para admissão ao trabalho, bastando que, nos relatórios periódicos (art. 22 da Constituição da OIT) declare ou que os motivos da providência subsistem ou que renuncia ao direito de se valer da disposição a partir de determinada data.⁴

Esta alternativa apontada, que tem seu respaldo no § 5º do art. 2º da Convenção 138, merece ser sublinhada porque carece de fundamento a assertiva de que o Brasil, sem outra opção, se obrigaria a

⁴ A Obra "Edad Mínima - Estudio General de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones", OIT, Ginebra, 1981, págs. 39 e 40) aponta os países que ratificaram a Convenção 138, indicando a idade mínima de 14 anos.

apontar, nos referidos relatórios, data determinada a partir da qual renunciaria à idade mínima básica de 14 anos.

2. Idade mínima superior (trabalhos prejudiciais à moral)

A Constituição brasileira ao fixar a idade mínima superior não enumera os trabalhos prejudiciais à moral.

Ao retificar a Convenção 138 esta disposição sobre idade mínima para trabalhos prejudiciais à moral se incorporará ao direito brasileiro em nível hierárquico inferior ao constitucional.

3. Idade mínima superior (trabalhos perigosos e insalubres)

A norma constitucional brasileira, no presente caso, de inequívoca eficácia plena, proíbe todo trabalho perigoso e insalubre a pessoas menores de 18 anos. E, também, porque mais genérica, sem abrir exceções, não permite que o legislador ordinário especifique idade inferior quando perigoso, insalubre o trabalho, nem que o Brasil, ao retificar a Convenção 138 se utilize da faculdade da idade mínima para trabalhos insalubres e perigosos, ainda que dentro de parâmetros precisos (instrução específica e adequada ou formação profissional) indique a idade inferior de 16 anos. A Constituição brasileira, ao fixar a idade mínima superior, não elenca os trabalhos prejudiciais à moralidade como o faz a Convenção 138.⁵

4. Idade mínima inferior (trabalhos leves)

Se o Brasil vier a ratificar a Convenção 138, para suas normas estarem em consonância com o art. 7º desta mesma Convenção, os trabalhos que o adolescente, entre 12 e 14 anos, vier a exercer ainda que "na condição de aprendiz" deverão ser leves.⁵ Exclusões facultativas do campo de aplicação

A Convenção 138 permite que qualquer País-Membro que a queira ratificar delimite categorias de emprego ou de trabalho às quais ela não se aplicaria quando houvesse dificuldades de execução especiais e importantes (art. 4º).

Faculta, também, a mesma Convenção que qualquer Membro cuja economia e serviços administrativos não tenham atingido um desenvolvimento suficiente, limite, em uma primeira etapa, a área de aplicação da Convenção. Para tanto basta que, em declaração anexa se explicitem os ramos de atividade econômica ou tipos de empresas aos quais os dispositivos da Convenção se aplicarão (art. 5º).

Exceção feita ao trabalho executado dentro de programa de aprendizagem na empresa abaixo dos 14 anos, o Brasil não poderá se utilizar destas duas exclusões facultativas dentro de seu atual modelo constitucional. Esta impossibilidade não decorre da Convenção 138 e não cria, portanto, óbice à sua ratificação. Se o Brasil vier a ratificar a Convenção ele comparecerá nos estudos dos Expertos em Aplicação de Convênios e Recomendações no rol dos países cuja legislação é inflexível no que diz respeito à determinação da idade mínima de admissão ao trabalho sobretudo quando insalubre e perigoso.

6. Idade mínima inferior (trabalhos integrados em cursos de educação, em programas de treinamento, de orientação profissional)

O art. 6º da Convenção 138 é claro ao especificar que ela não se aplica a trabalhos de adolescentes com mais de 14 anos feitos em empresas desde que integrantes cursos de educação e de treinamento, em programas de treinamento, em programas de orientação vocacional. Deduz-se "a contrario sensu" que tais trabalhos efetuados por adolescentes com menos de 14 anos são regidos pela Convenção.

O Estudo dos Expertos em Aplicação das Convenções e Recomendações fez a respeito desta matéria as seguintes observações pertinentes: - "Vários países, de que se dispõe de informações, fixaram idades mínimas inferiores a de 14 anos para a aprendizagem. Existem igualmente casos em que se excepcionam os aprendizes das disposições da legislação relativa à idade mínima, ou podem ser excepcionados. A Convenção seria, nesse caso, inteiramente aplicável a qualquer jovem menor de 14 anos contratado como aprendiz. A Comissão anota que nenhum desses países ratificou a Convenção, e por isso, não teve oportunidade de examinar de que forma a Convenção seria aplicada em cada caso. Todavia, parece que aos aprendizes entre 12 e 14 anos permitir-se-ão trabalhos leves e que nada se pode levar a permitir que trabalhem em idade inferior a 12 anos. Por outro lado o trabalho perigoso estaria proibido a aprendizes com idade inferior a 14 anos. A Convenção cessaria de aplicar-se a aprendizes interessados quando alcançassem a idade de 14 anos" (Edad Mínima, ns. 275 e 276, pág. 122).

O que se deduz da lição dos Expertos e de uma interpretação sistemática da Convenção 138 é que o País-Membro, cuja legislação permite que o adolescente trabalhe na empresa como aprendiz com

⁵ O Estudo Geral da Comissão de Expertos na Aplicação de Convenções e Recomendações relata como as legislações de países-membros da OIT disciplinam a idade mínima de admissão aos trabalhos perigosos, nestes incluídos os insalubres. No mesmo Estudo apontam-se os países que ratificaram a Convenção 138 utilizando-se da faculdade de adotar a idade mínima de 16 anos para referidos trabalhos.

idade inferior a 14 anos, pode ratificar a Convenção 138 utilizando-se das faculdades supra-mencionadas do art. 5º da mesma Convenção excluindo de sua aplicação, inicialmente, os trabalhos de aprendizagem na empresa em idade inferior a 14 anos.

O tema tem relevância porque a Constituição brasileira permite o trabalho do adolescente "na condição de aprendiz" em idade inferior a 14 anos.

Com efeito, o Brasil, ao lado de Chipre, Malásia, Marrocos, Serra Leoa e Turquia, é um dos países em que se permite a aprendizagem na empresa com idade inferior a 14 anos.

À vista da interpretação sistemática que se deu ao art. 6º da Convenção 138, com respaldo na lição da Comissão dos Expertos, a norma constitucional sobre trabalho na condição de aprendiz abaixo dos 14 anos não impede que o Brasil ratifique a Convenção 138, desde que, alternativamente, se utilize de duas faculdades previstas na norma internacional: ou, com fundamento no art. 5º, excluindo da aplicação os trabalhos realizados na condição de aprendiz entre 12 e 14 anos, ou, em consonância com o art. 7º, comprometendo-se a restringir a aprendizagem na empresa, dentro desta mesma faixa etária, a trabalhos leves, não insalubres e nem perigosos.

7. Derrogações individuais (espetáculos artísticos)

O artigo 8º da Convenção 138 permite que a autoridade competente, autorize, em casos individuais, que crianças ou adolescentes, sem limite de idade mínima inferior, participem de atividades tais como espetáculos artísticos, desde que haja limitação de horas e se especifiquem condições especiais. Espetáculos artísticos são apresentados apenas como exemplos. Nos termos da Convenção 60 de 1937 (trabalhos não industriais) podem ser tidas como tais as atividades que se fazem em favor da arte, da ciência e do ensino.

O dispositivo 8º da Convenção 138 não cria nenhuma incompatibilidade com o direito constitucional brasileiro pela simples razão que a conveniência e oportunidade de se permitirem, em casos individuais, atividades de caráter artístico sem fixação de idade mínima são matéria de discricionariedade de cada País-Membro que venha a ratificar a Convenção.

IV. A CONVENÇÃO 138 E A LEGISLAÇÃO ORDINÁRIA

Três temas devem ser examinados: a ratificação da Convenção e eventual revogação de lei ordinária; a lei ordinária preexistente que completa a regulamentação exigida pela Convenção; necessidade de edição de norma autônoma ou heterônoma de complementação.

A) Ratificação da Convenção e revogação de lei ordinária preexistente

Em virtude do princípio "lei posterior revoga a anterior", cabe perguntar se a ratificação da Convenção 138 implicaria na revogação de uma lei ordinária preexistente.

1. Idade mínima básica

A ratificação da Convenção revogaria o caput do art. 403 da CLT que, ainda em consonância com as Constituições de 1967 e 1969, fixava a idade mínima básica aos 12 anos de idade. A matéria, todavia, não tem relevância porque o referido artigo da CLT está revogado pela atual Constituição e permanece nos compêndios legais, aguardando uma nova redação ou supressão.

2. Idade mínima superior

O art. 405 da CLT (também revogado pela Constituição) que permite, dentro de determinados parâmetros, o trabalho do adolescente com dezesseis anos, em locais e serviços insalubres e perigosos, não se confrontaria com a Convenção que prevê expressamente a hipótese (art. 3º, § 3º).

3. Idade mínima inferior (trabalhos leves)

O parágrafo único do art. 403 da CLT, que regula o trabalho entre 12 e 14 anos exigindo que os serviços prestados nesta faixa etária sejam leves e não prejudiquem a saúde e o desenvolvimento moral, pode estar em sintonia com a Convenção 138, desde que na ratificação, o Brasil especifique que se utilizará da faculdade prevista no art. 7º da mesma Convenção, inclusive para trabalhos realizados pelo adolescente "na condição de aprendiz".

Melhor dizendo, o Brasil já assumiu um compromisso neste sentido ao ratificar a Convenção n. 5 da OIT (1919) que fixa a idade mínima de 14 anos para trabalhos em oficinas industriais. O parágrafo único do art. 403 da CLT (com o Decreto 66.280/70 que o regulamenta) dispendo que não são de natureza leve as atividades nos ramos da indústria e dos transportes terrestres, hoje compatibiliza nossa lei ordinária com a Convenção n. 5.⁶

⁶ Na época de sua edição o parágrafo único do art. 403 da CLT compatibilizava não somente a lei ordinária com a Convenção n. 5 ratificada, mas também, com a Constituição de 1969 excluindo os trabalhos nos serviços industriais da idade mínima básica, que era, então, de 12 anos.

4. Idade mínima inferior (trabalho "na condição de aprendiz" executado na empresa)

À primeira vista o art. 80 da CLT, na medida em que permite "qualquer trabalho" realizado pelo aprendiz com menos de 14 anos na empresa estaria totalmente revogado por uma ratificação da Convenção 138, por confrontar-se com o art. 6º da Convenção.

Todavia, uma interpretação sistemática obriga que se leiam o artigo 80 e parágrafo único do art. 403 da CLT como complementares. Assim, não haveria revogação total porque nada impede que o Brasil só permita trabalhos leves entre 12 e 14 anos.

Uma interpretação sistemática obriga fazer uma referência ao art. 64 do Estatuto da Criança e do Adolescente - ECA, que não somente fixa a idade mínima inferior de 12 anos para aprendizagem, como também, só permite que os trabalhos nesta faixa etária se façam em regime de estágio profissionalizante.⁷

Também este art. 64 do ECA não pode ser interpretado isoladamente em um confronto com a Convenção 138. Desde que o estágio profissionalizante se restrinja a trabalhos leves, em obediência ao disposto no parágrafo único do art. 403 da CLT, o art. 64 do ECA pode sintonizar como que dispõe o art. 7º da Convenção 138.

B) Complementação da Convenção 138 por normas preexistentes

A Convenção 138 contém vários dispositivos que abrem a possibilidade de norma autônoma ou heterônoma do País-Membro complementá-la.

a) Trabalhos insalubres e perigosos

No que concerne a estes trabalhos (art. 3º, § 2º da Convenção) a lei brasileira (Decreto-lei 3.616/41), há tempos, os tem elencados pelo Quadro a que se refere o art. 405, alínea "a" da CLT.

b) Trabalhos leves

A complementação exigida pelo art. 7º da Convenção já se acha parcialmente disciplinada pelo parágrafo único do art. 403 da CLT e pelo Decreto 66.280/70 que o regulamenta.

c) Representações artísticas

A exigência do art. 8º da Convenção sobre a licença para participação em casos individuais em representações artísticas está disciplinada no art. 406 da CLT. Quanto ao local da exibição o art. 149 do ECA oferece parâmetros mais perfeitos do que os da CLT e que valem, também, servatis servandis, para a representação artística enquanto trabalho.

d) Registros e outros documentos

Quanto a registros e outros documentos que devem ser mantidos e postos à disposição pelo empregador (art. 9º da Convenção) a CLT disciplina a matéria no art. 433.

C) Complementação por normas a serem editadas

Neste campo pouco haveria de ser feito. O supramencionado Decreto 66.280/70 se preocupou, apenas, em compatibilizar a norma brasileira com a Convenção n. 5 ratificada, contentando-se em não considerar como leves os trabalhos nos ramos da indústria e dos transportes terrestres. Norma de complementação precisaria ser editada para atender o que dispõe o § 3º do art. 7º da Convenção estabelecendo o número de horas e as condições em que o trabalho leve pode ser desempenhado.

No que se refere a trabalhos prejudiciais à moral o Brasil deverá definir as categorias de emprego que devem ser tidos como tais, podendo, também, permitir rebaixamento de idade para 16 anos, desde que haja instrução específica e adequada ou formação profissional (cf. Convenção 138, art. 3º, § 3º).⁸

IV - CONCLUSÕES

⁷ O art. 64 do ECA garante ao adolescente, entre 12 e 14 anos, uma bolsa de aprendizagem. Tecnicamente "bolsa de aprendizagem" é a remuneração que se paga a um aluno que pratica na empresa o que aprende na escola profissional. O estágio é uma fase complementar da aprendizagem escolar. O estagiário é, pois, um aluno-aprendiz e não um empregado-aprendiz.

⁸ Os textos mais antigos, entre eles o da CLT, não distinguem os trabalhos socialmente prejudiciais dos que o são moralmente. Os que são imorais pelo seu objeto (ofensa à moral e aos bons costumes) não podem ser executados por adultos e "a fortiori" por adolescentes. Há trabalhos, que não são imorais, mas fatores circunstanciais não aconselham que os adolescentes os desempenhem por falta de maturidade física e psicológica. Assim, a Convenção 138 deve referir-se aos trabalhos socialmente prejudiciais quando permite que se fixe idade mínima de 16 anos para sua execução.

1 - O estudo comparativo revela que as normas brasileiras sobre admissão ao trabalho e ao emprego são mais inflexíveis que as da Convenção 138 sobre a mesma matéria. Assim, se houver vontade política de ratificação da referida Convenção pelo Brasil, este comparecerá nos relatórios dos Expertos na Aplicação de Convenções e das Recomendações da OIT, ao mesmo tempo como país em desenvolvimento que opta pela mínima básica de 14 anos para admissão ao emprego e ao trabalho, com possibilidade de trabalhos leves em programas de aprendizagem a partir dos 12 anos e, como país, cujo ordenamento jurídico constitucional impossibilita de se utilizarem de várias faculdades de exclusões e limitações previstas no diploma internacional.

2 - Mozart V. Russomano anotou, com razão, que o Brasil tem seguido uma trilha ascensional na disciplina da matéria ("Comentários à Consolidação das Leis do Trabalho", 8ª ed., pág. 503).- Com efeito, o Decreto 1.313 (janeiro de 1891), primeira lei brasileira sobre o trabalho de crianças nas fábricas da Capital Federal, impôs a idade mínima de 12 anos, salvo "a título de aprendiz" e nestas condições o trabalho não podia exceder três horas entre 8 e 10 anos e quatro horas entre 10 e 12 anos.

- O Decreto 17.943 A/27 (Código de Menores) manteve a mesma idade mínima básica, mas determinou idades superiores para várias hipóteses: - 14 anos para adolescentes que não tivessem completado a instrução primária, para trabalhos em usinas manufactureiras, estaleiros, minas, subterrâneos, pedreiras ainda quando os estabelecimentos tivessem caráter profissional ou de beneficência e, trabalhos exercidos nas ruas; dezoito anos para trabalhos perigosos à saúde, à vida, à moralidade e penosos; dezesseis anos para determinadas atividades artísticas; 21 anos para trabalhos em cafés-concertos e em cabarés.

- A partir do Decreto 22.042/32, cujo campo de aplicação se limitava à indústria, a idade mínima foi fixada aos 14 anos, abrindo-se exceção apenas para trabalhos em regime familiar, em estabelecimentos profissionais ou de beneficência submetidos à fiscalização oficial; a idade mínima superior de 18 anos para trabalhos insalubres, perigosos e noturnos.

- A Constituição de 1934 fixou a idade mínima básica aos 14 anos, a mínima superior de 16 anos para trabalho noturno e a mínima superior de 18 anos para trabalhos em indústrias insalubres.

- Em abril de 1935 entrou em vigor a ratificação que o Brasil fizera em 1934 da Convenção n. 5 que fixa a idade mínima de 14 anos em empresas industriais.

- A Constituição de 1937 nada inovou em relação ao texto constitucional de 1934.

- Em abril de 1939 entrou em vigor a ratificação que o Brasil fizera da Convenção n. 58, que fixa a idade mínima de 15 anos para admissão em trabalhos marítimos.

- O Decreto 3.616/41 fixou a idade mínima básica aos 14 anos e a mínima superior aos 18 anos para trabalhos insalubres, perigosos e prejudiciais à moralidade.

- A CLT, quanto à admissão ao emprego, no texto original de 1943, nada inovou em relação ao Decreto 3.616/41.

- A Constituição de 1946 fixou a idade mínima básica de admissão ao emprego aos 14 anos, e a idade mínima superior de 18 anos para o trabalho noturno e insalubre.

- A Constituição de 1967 e sua Emenda n. 1 (1969) demarcaram a idade mínima básica aos 12 anos e a idade mínima superior aos 18 anos para o trabalho noturno e insalubre. Estas duas Constituições interromperam uma tradição legislativa que desde o Decreto 22.042/32 apontava a idade mínima básica aos 14 anos.- Em consonância com estas duas Constituições houve uma alteração no texto da CLT (arts. 80, 402 e 403), hoje revogados nos limites acima expostos.

- Com exceção dos textos constitucionais de 1967 e 1969 verifica-se que houve uma elevação progressiva da idade mínima de admissão ao trabalho nas normas brasileiras ordinárias e constitucionais.

Pode-se, pois, dizer que o Brasil tem uma tradição legislativa que lhe permite assumir o compromisso, de adotar a política exigida pelo artigo primeiro da Convenção 138.

3 - O art. 10 da Convenção 138 enumera as diversas convenções de que ela é revisão, a maioria das quais não foi ratificada pelo Brasil. Em ratificando, pois, a Convenção 138 o Brasil estará recuperando um atraso injustificável e assumindo um compromisso internacional relevante.

4 - Uma futura ratificação da Convenção 138 pelo Brasil implicará na denúncia da Convenção n. 5 (Idade Mínima na Indústria de 1919).

5 - A ratificação da Convenção 138 poderá implicar denúncia da Convenção 58 (revista) sobre Idade Mínima (trabalho marítimo), 1936, desde que o Brasil ou fixe a idade mínima de 15 anos para referidos trabalhos ou especifique que o art. 3º da Convenção 138 se aplicará aos mesmos trabalhos.

6 - O único óbice constitucional à ratificação da Convenção pelo Brasil seria o dispositivo que permite o trabalho do adolescente na empresa "na condição de aprendiz" abaixo dos 14 anos.

Este óbice, como se viu, é dupla e facilmente contornável: limitando o alcance da Convenção com a exclusão do trabalho naquela condição, ou explicitando que o referido trabalho só será admitido (como já o é) quando leve.

7 - De todo o exposto a principal conclusão é de que há compatibilidade entre as normas da legislação brasileira, inclusive de ordem constitucional, sobre idade mínima de admissão ao trabalho e ao emprego e as da Convenção 138 da Organização Internacional do Trabalho.

No estudo da matéria não se pode contentar com a compatibilidade puramente formal. Poderosas razões de conveniência e oportunidade devem levar o Brasil a comprometer-se internacionalmente adotando uma política nacional cujo objetivo é bastante claro: - efetiva abolição do trabalho infantil e elevação progressiva da idade mínima básica de admissão ao trabalho e ao emprego. A teleologia da norma ou valor que pretende preservar é o completo desenvolvimento físico e mental das crianças e dos adolescentes.

Ratificando a Convenção 138 o Brasil estará se comprometendo a percorrer a trilha ascensional pela qual optou há longos anos, moldando sua política legislativa sobre a matéria em uma das mais importantes normas da Organização Internacional do Trabalho.

TRABALHO DA CRIANÇA E DO ADOLESCENTE

GARANTIAS E VEDAÇÕES

Ana Emilia Andrade Albuquerque da Silva^(*)

I. HISTÓRICO

A utilização da mão-de-obra infantil se verificou em todas as fases da história da humanidade. Todavia, ganhou caráter especial com o advento da Revolução Industrial, que deu lugar a um novo modelo de produção, em contraste com o anteriormente existente, que configurava um sistema de produção familiar, eminentemente de subsistência.

Com a industrialização, abriu-se campo para a introdução da criança e da mulher no trabalho fora do âmbito familiar, uma vez que a mecanização passou a exigir apenas a repetição dos mesmos movimentos, sem necessidade de prévia aprendizagem. Além do mais, as chamadas meias forças (a mulher e a criança), significavam mão-de-obra barata. Inexistia preceito moral ou jurídico a impedir a exploração dessa nova mão-de-obra, já que em voga o liberalismo econômico, resumido na expressão "laissez faire, laissez passer".

As crianças, muitas delas com idade de 5 (cinco) anos, estavam sujeitas a jornadas estafantes, de mais de 14 (quatorze) horas diárias, participando de atividades perigosas e trabalhando em ambientes nocivos à saúde. Era comum a ocorrência de acidentes, provocados pelas máquinas, além de doenças e mutilações...

Diante desse quadro, houve a necessidade de interferência do Estado no sentido de atenuar a situação de flagrante desamparo em que se encontrava a criança. Assim, teve início na Inglaterra, berço da Revolução Industrial, a primeira manifestação efetiva da preocupação estatal com as mazelas vividas pela criança. Daí, sucessivamente, os demais países, em situação semelhante, promulgaram uma série de leis que estabeleciam desde a idade mínima para a admissão no emprego, até a duração do trabalho de jovens autorizados, dentre outras preocupações sociais. Com o surgimento das primeiras leis, surge também para o mundo jurídico a nova disciplina: o Direito do Trabalho. Foi na Suíça que se verificou pela primeira vez a inserção a nível constitucional de medidas de proteção ao trabalho da criança nas fábricas (Constituição de 1874). Concomitantemente ao evoluir dessas legislações, havia uma inquietação com a vigilância a respeito do que ocorria dentro dos muros da empresa privada (fiscalização do trabalho).

Após a Primeira Grande Guerra Mundial, com a assinatura do Tratado de Versalhes, foi criada a Organização Internacional do Trabalho (OIT), estabelecendo ainda em seu art. 427: "Todo Estado deverá organizar um serviço de fiscalização para assegurar a aplicação das leis e dos regulamentos de proteção aos trabalhadores." Diversas Convenções Internacionais foram assinadas e ratificadas por diversos países, comprometendo-se dentre outras coisas, ao estabelecimento de uma idade mínima para o ingresso no trabalho, à proibição do trabalho noturno para crianças, à duração da jornada de trabalho, e, mais recentemente, à total erradicação do trabalho infantil.

No Brasil, após a Constituição Federal de 1891, uma das primeiras preocupações do governo foi regulamentar o trabalho da criança, dando origem posteriormente ao Código de Menores, aprovado pelo Decreto 17.943-A, de 12 de outubro de 1927.

Mas, as maiores proteções ao trabalhador brasileiro em geral, e à criança em particular, deu-se com o governo de Getúlio Vargas, que através do Decreto 22.042, de 3 de novembro de 1932, estabelecia condições de trabalho das crianças na indústria. Já em maio de 1939, era expedido o Decreto-lei 1.238, criando cursos de aperfeiçoamento profissional.

Em 1941, expediu-se o Decreto 3.616, de 13 de setembro, que, mantendo as disposições anteriores, as aprimorou, criando ainda, a carteira de trabalho para o menor de idade.

Atualmente, a Constituição de 1988 assegura à criança e ao adolescente inúmeros direitos e garantias previdenciárias e trabalhistas, matéria esta regulamentada pelo Estatuto da Criança e do Adolescente (Lei 8.069, de 13.07.90), que dedicou um capítulo específico ao "Direito à Profissionalização e à Proteção ao Trabalho" do adolescente.

II. CONVENÇÕES DA OIT RELATIVAS AO TRABALHO INFANTO-JUVENIL

1. Convenções ratificadas pelo Brasil

CONVENÇÃO N. 5 - Idade Mínima de Admissão nos Trabalhos Industriais. Aprovada na 1ª reunião da Conferência Internacional do Trabalho (Washington), entrou em vigor no plano internacional

(*) Procuradora do Trabalho - PRT, 5ª Região - Salvador -BA.

em 13.06.21. No Brasil foi aprovada por Ato do Chefe do Governo Provisório, de 27 de março de 1934, ratificada em 26.04.34, com vigência nacional a partir de 26.04.35 e promulgada pelo Decreto 423, de 12.11.35. CONVENÇÃO N. 6 - Trabalho Noturno dos Menores na Indústria. Aprovada na 1ª reunião da Conferência Internacional do Trabalho (Washington - 1919), entrou em vigor no plano internacional em 13.06.21. No Brasil foi aprovada por ato do Chefe do Governo Provisório, de 27 de março de 1934, ratificada em 26.04.34, com vigência nacional a partir de 26.04.35, promulgada pelo Decreto n. 423, de 12 de dezembro de 1935.

CONVENÇÃO N. 16 - Exame Médico de Menores no Trabalho Marítimo. Aprovada na 3ª reunião da Conferência Internacional do Trabalho (Genebra - 1921), entrou em vigor no plano internacional em 20.11.22. No Brasil foi aprovada pelo Decreto Legislativo n. 9, de 22.12.34, do Congresso Nacional, ratificada em 08.06.36, promulgado pelo Decreto 1.398, de 19.01.37, com vigência nacional a partir de 08.06.37.

CONVENÇÃO N. 58 - Idade Mínima no Trabalho Marítimo (revisão). Aprovada na 22ª reunião da Conferência Internacional do Trabalho (Genebra - 1936), entrou em vigor no plano internacional em 11.04.39. Aprovada pelo Decreto-lei 480, de 08.06.38, ratificada em 08.06.36, promulgada pelo Decreto 1.397, de 19.01.37, com vigência nacional a partir de 11.04.39.

CONVENÇÃO N. 124 - Exame Médico dos Adolescentes para o Trabalho Subterrâneo nas Minas. Aprovada na 49ª reunião da Conferência Internacional do Trabalho (Genebra - 1965), entrou em vigor no plano internacional em 13.12.67. Aprovado pelo Decreto-lei 664, de 30.06.69, ratificado em 21.08.70, promulgada pelo Decreto n. 67.342, de 05.10.70, com vigência nacional, a partir de 21.08.71.

2. Principais Convenções ainda não ratificadas pelo Brasil

CONVENÇÃO N. 90 - Trabalho Noturno de Menores na Indústria (revisão). Aprovada na 31ª reunião da Conferência Internacional do Trabalho (São Francisco - 1948), entrou em vigor no plano internacional em 12.06.51.

CONVENÇÃO N. 138 - Idade Mínima para Admissão em Emprego. Aprovada na 58ª reunião da Conferência Internacional do Trabalho (Genebra - 1973), entrou em vigor no plano internacional em 19.06.76.

III. DIREITOS, GARANTIAS E VEDAÇÕES AO TRABALHO DA CRIANÇA E DO ADOLESCENTE

A atual Constituição Federal estabelece em seu art. 7º, inciso XXXIII: "a proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre aos menores de dezoito e de qualquer trabalho a menores de quatorze anos, salvo na condição de aprendiz". Assim, a idade mínima para o ingresso no trabalho, antes prevista pela legislação trabalhista em 12 (doze) anos, passou, com o advento na nova Carta Magna, para 14 (quatorze) anos. A disposição é repetida no Estatuto da Criança e do Adolescente (Lei 8.069/90, art. 60). Além da fixação da idade mínima, o já referido dispositivo constitucional proibiu expressamente o trabalho noturno, perigoso e insalubre ao adolescente com idade entre 14 (quatorze) e 18 (dezoito) anos. Revogado, assim, o § 1º do art. 405 da CLT, que permitia o trabalho insalubre e perigoso, em determinadas circunstâncias para o maior de 16 (dezesesseis) anos. O trabalho noturno é considerado o realizado entre as vinte e duas horas de um dia e as cinco horas do dia seguinte.

Além das vedações supra, o Estatuto acrescenta ainda a proibição do trabalho "penoso" (art. 67, II), sem, no entanto, defini-lo. A CLT somente proíbe uma atividade fisicamente penosa, que consiste no emprego de força muscular superior a 20 (vinte) ou 25 (vinte e cinco) quilos, respectivamente, se contínuo ou eventual. Faz-se necessário um decreto que regulamente o exercício das atividades penosas.

Outra proibição ao trabalho do adolescente é o disposto no inc. II do art. 67 do ECA, referente ao realizado em locais prejudiciais à sua formação e ao seu desenvolvimento físico, psíquico, moral e social. O § 3º do art. 405 da CLT considera prejudicial à moralidade do menor o trabalho:

"a) prestado de qualquer modo, em teatros de revista, cinemas, boates, cassinos, cabarés, dancings e estabelecimentos análogos;

b) em empresas circenses, em funções de acrobata, saltimbanco, ginasta e outras semelhantes;

c) de produção, composição, entrega ou venda de escritos, impressos, cartazes, desenhos, gravuras, pinturas, emblemas, imagens e quaisquer outros objetos que possam, a juízo da autoridade competente, prejudicar a moral;

d) consistente na venda, a varejo, de bebidas alcoólicas."

Acresça-se, todavia, que o juiz da infância e da juventude poderá autorizar o adolescente a realizar os trabalhos constantes nas letras "a" e "b" supra, nas circunstâncias previstas no art. 406 da CLT, quais sejam:

"I - desde que a representação tenha fim educativo ou a peça de que participe não possa ser prejudicial à sua formação moral;

II - desde que se certifique ser a ocupação do menor indispensável à própria subsistência ou à de seus pais, avós ou irmãos e não advir nenhum prejuízo à sua formação moral."

Por fim, é proibido o trabalho ao adolescente com idade entre 14 e 18 anos quando "realizado em horários e locais que não permitam a frequência à escola" (art. 67, IV do ECA).

Todas as vedações supramencionadas são também extensíveis ao trabalho do adolescente, mesmo que realizado em regime familiar, conforme o caput do art. 67 do Estatuto, revogando, portanto, o parágrafo único do art. 462 da CLT, que flexibilizava as vedações quando o menor trabalhasse exclusivamente com pessoas da família, sob direção do seu representante legal. No que diz respeito à duração do trabalho do adolescente, em princípio, está ele sujeito às normas gerais aplicadas aos maiores de dezoito anos, com as restrições estabelecidas no art. 413 da CLT. É assim facultada a prorrogação do trabalho em até duas horas diárias, mediante convenção ou acordo coletivo, nos regimes de compensação, sendo que só pode ter lugar quando houver prévio exame médico. Também é possível a prorrogação da jornada nos casos de força maior em que o trabalho do adolescente seja imprescindível ao funcionamento do estabelecimento.

As férias do empregado adolescente não poderão ser fracionadas, devendo gozá-las de uma vez. Tem ainda o jovem, direito a fazer coincidir suas férias com as férias escolares.

Ainda em se tratando de empregado menor de dezoito anos, é este assistido pelo seu representante legal. Faz-se necessário a sua autorização para o menor trabalhar. Todavia, tal autorização poderá ser tácita, depreendendo-se do fato do adolescente possuir carteira de trabalho e inexistindo qualquer atitude contrária por parte de seu representante. Ao representante legal cabe, ainda, extinguir o contrato de trabalho do adolescente, quando o serviço possa provocar prejuízos de ordem física ou moral. Também poderá fazê-lo o Ministério do Trabalho e o Juiz da Infância e da Juventude.

Podendo firmar o contrato de trabalho, o adolescente poderá assinar os recibos de pagamento, mas, em se tratando de rescisão do mesmo, só poderá dar quitação com a assistência de seu responsável legal.

V. APRENDIZAGEM

1. Aprendizagem escolar. Estágio profissionalizante

O Estatuto da Criança e do Adolescente define a aprendizagem como formação técnico-profissional ministrada segundo diretrizes e bases da legislação da educação em vigor.

No que se refere ao estágio profissionalizante, este se verifica como complementação ao aprendizado teórico dado pelas escolas. Regula-o a Lei 6.494/77, que dispõe em seu art. 1º, § 2º: "os estágios devem propiciar a complementação do ensino e da aprendizagem a serem planejados, executados, acompanhados e avaliados em conformidade com os currículos, programas e calendários escolares, a fim de se constituírem em instrumento de integração, em termos de treinamento prático, de aperfeiçoamento técnico-cultural, científico e de relacionamento humano."

Vale ressaltar que no direito brasileiro, o estágio importa necessariamente numa relação triangular, envolvendo a escola que encaminha, a empresa que recebe e o aluno que pratica. Tal relação é necessariamente documentada num "termo de compromisso". A ausência da instituição de ensino descaracteriza o estágio, tendo-se autêntica relação de emprego camuflada. O estágio absorverá alunos de nível superior, profissionalizante de 2º grau e Supletivo, que poderão receber "bolsa de estágio", devendo, ainda, estar segurados contra acidentes.

Cabe às instituições de ensino dispor sobre carga horária, duração e jornada de estágio, que não poderá ser inferior a um ano letivo.

2. Aprendizagem empresária

Segundo Mozart Victor Russomano: "o contrato de aprendizagem é um contrato de trabalho, mas especial. Por isso, não tem ele a plasticidade do contrato de trabalho comum ou ordinário: a) sua forma, segundo as normas regulamentares, pressupõe registro na carteira do menor; b) o principal objeto do contrato, do ponto de vista das duas partes, é a formação profissional do trabalhador, o que permite (e justifica), inclusive, a redução do salário até a metade do salário mínimo; c) esse tipo de contrato traz, implícito, o seu prazo de duração, de modo a se assemelhar aos contratos por prazo determinado."

Já Oris de Oliveira busca o conceito de aprendizagem no "Glossaire de la Formation Professionnelle, Termes d'usage courant", BIT, Genève, 1987, assim a definindo: "Formação de longa duração que se desenvolve em duas partes: uma primeira importante, na empresa; uma segunda, complementar, num estabelecimento de formação e que é regida, em conformidade com a legislação ou pelos costumes, por um contrato de aprendizagem verbal ou escrito em que se explicitam as obrigações das partes."

Nem todos os ofícios podem ser objeto de aprendizagem, somente aqueles que exigem uma formação metódica e prolongada. O legislador, entretanto, não deixou a critério do empregado ou do

empregador a especificação dessas atividades, mas, ao contrário, o faz expressamente enumerando não só os ofícios passíveis, como os não passíveis de aprendizagem, além de lhes fixar o prazo máximo de sua duração que, regra geral, não poderão ultrapassar três anos (Portaria n. 28, de 04.02.58, Portaria n. 43, de 27 de abril de 1953 e Portaria n. 1.055, de 23.11.64, que atualizou a Portaria n. 43).

A aprendizagem empresária pode realizar-se de dois modos:

a) utilizando os cursos do SENAI, SENAC, SENAR, SENAT;

b) na própria empresa, onde recebe a denominação de Aprendizagem Metódica no Próprio Emprego (AMPE).

Deve-se a Getúlio Vargas a criação de um fundo, de natureza parafiscal, constituído de desconto em folha de pagamento, para custear a aprendizagem. A partir daí foram criados os Serviços Nacionais de Aprendizagem, sendo o primeiro deles no setor industrial (Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial - SENAI) e, posteriormente, na esfera comercial (Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial - SENAC). A Constituição Federal de 1988 determinou a criação do Serviço Nacional de Aprendizagem Rural (SENAR), o que foi efetivado através da Lei 8.315/91. Mais recentemente, a Lei 8.706/93 criou o Serviço Nacional de Aprendizagem do Transporte (SENAT), desmembrando-o do SENAI.

A lei obriga todas as empresas a empregar e matricular nos cursos do SENAI e do SENAC um mínimo de 5% (cinco por cento) a um máximo de 15% (quinze por cento) dos empregados existentes, cujos ofícios exijam formação profissional.

Com relação ao aprendizado realizado na própria empresa, deve esta ser exceção, nos casos da impossibilidade do curso realizar-se no SENAI e no SENAC; todavia, deverá sempre ter a supervisão dos mesmos.

Conforme art. 80 da CLT: "Ao menor aprendiz será pago salário nunca inferior a 1/2 (meio) salário mínimo regional durante a primeira metade da duração prevista para o aprendizado do respectivo ofício. Na segunda metade passará a perceber, pelo menos, 2/3 (dois terços) do salário mínimo."

É importante registrar, por fim, que o art. 65 do Estatuto da Criança e do Adolescente assegura ao adolescente aprendiz, maior de quatorze anos, os direitos trabalhistas e previdenciários.

V. INSTITUIÇÕES GOVERNAMENTAIS E NÃO GOVERNAMENTAIS QUE OFERECEM ATIVIDADES PROFISSIONALIZANTES AO ADOLESCENTE NA BAHIA

Diversas são as entidades no Estado da Bahia, que têm como principal preocupação a criança e o adolescente. Citaremos algumas que lidam especificamente com a questão do trabalho.

Entidades governamentais:

FUNDAC - Fundação da Criança e do Adolescente (Governo Estadual) - Antiga FAMEB, a FUNDAC tem como objetivo a formação profissional e o encaminhamento para estágio remunerado de jovens infratores, estendendo-se também para o atendimento de jovens não infratores.

Voluntárias Sociais da Bahia (Governo Estadual) - Realiza convênios proporcionando a incorporação de jovens carentes em empresas particulares e, principalmente, públicas, entre as quais se destacam a EMBASA e a COELBA.

CELIBA - Centro de Liberdade Assistida (Juizado da Infância e da Juventude) - A sua finalidade é orientar adolescentes envolvidos em ato infracional e portadores de distúrbios de conduta, encaminhando-os para várias empresas conveniadas ao Programa Bom Menino, hoje extinto frente ao não atendimento às exigências trazidas com o Estatuto da Criança e do Adolescente.

LAR - Liga de Assistência e Recuperação (Governo Municipal) - Administra dois programas de formação de mão-de-obra: o Projeto Menor Aprendiz, que após o treinamento de jovens, os encaminha a diversas empresas conveniadas. O outro projeto se desenvolve no próprio âmbito institucional, através da Oficina de Picolé e a da Pequenas Bolachas e Grandes Aprendizizes.

Projeto Cidade Mãe (Governo Municipal) - Visa a criação de Empresas Educativas nos bairros, utilizando-se dos educadores de rua, a exemplo do Projeto Axé, e tendo como parceiro o SENAI, que participa como cooperador técnico, assessor e repassador de metodologias de ensino profissionalizante.

Entidade não governamental

Projeto Axé - Objetiva trabalhar com meninos de rua, dando-lhes formação através de atividades produtivas e culturais. A atividade inicial é a Educação de rua, através da qual se dão os primeiros contatos e a aproximação, tendo como finalidade primordial fazer ressurgir os sonhos abafados pela dura realidade. Através de Empresas educativas o jovem entra em contato com uma atividade produtiva, podendo ser encaminhado ao trabalho após completar 16 (dezesseis) anos. É importante mencionar que os convênios entre o Projeto Axé e as empresas o são em absoluto acordo com as normas do Estatuto da Criança e do Adolescente.

Numa abordagem crítica ao trabalho realizado pelas diversas entidades supramencionadas, algumas conclusões podem ser tiradas:

1. Todos os projetos se destinam a atendimento de famílias de baixa renda.
2. Na maioria dos casos o jovem infrator é relegado, sem que se lhe dê o atendimento e acompanhamento adequados, dando-se preferência normalmente ao jovem não infrator.
3. Algumas das entidades oferecem treinamento em pequenas oficinas, ensinando não somente uma atividade produtiva, mas noções de higiene e socialização.
4. Há sempre uma grande demanda de jovens em contraste com as vagas oferecidas, sempre insuficientes.
5. Há uma preferência para as crianças do sexo masculino, já que as empresas normalmente discriminam as meninas que além da possibilidade de engravidar, são também as que mais reivindicam, constituindo cerca de 80% (oitenta por cento) das reclamações trabalhistas.
6. Quanto encaminhadas ao trabalho há uma exigência para que a criança tenha freqüência e bom aproveitamento escolar, perdendo o lugar caso reprovada. Não se observa neste caso a falência das escolas públicas, em que ocorrem reformas durante o ano letivo, interrompendo as aulas, falta de professores, etc.
7. Em todas as entidades há previsão de acompanhamento do jovem no trabalho, porém este é ainda escasso.
8. A maioria dos convênios entre as entidades e as empresas não obedece às normas atualmente em vigor de proteção ao trabalho do adolescente, trazidas pelo ECA.

VI. MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO

Em 1943, com a Consolidação das Leis Trabalhistas, foi criado o Ministério Público do Trabalho, cuja função era, àquela época, defender as normas constitucionais, as leis ordinárias e os atos do Poder Executivo. Nasceu, assim, sobre a premissa de representar o interesse social em seus vários aspectos jurídicos.

Foi com a Carta Magna de 1946 que o MPT teve definida e sobrelevada a sua importância. Surgiram, então, no seu bojo, duas regras essenciais que enfatizavam o caráter institucional deste órgão: a primeira (art. 94), incluía a Justiça do Trabalho no Poder Judiciário; a segunda (arts. 125/128), organizava o Ministério Público da União junto à Justiça Comum, a Militar, a Eleitoral e a do Trabalho.

Assim, não obstante o desenvolvimento do MPT ao longo dos anos, é imperioso reconhecer que somente com a Constituição Federal de 1988 o multicitado órgão atingiu seu pleno desenvolvimento, a partir da inserção do Ministério Público no capítulo destinado às funções essenciais à Justiça, no título da Organização dos Poderes.

A competência do Ministério Público do Trabalho está enumerada no art. 83 da Lei Orgânica do Ministério Público da União (Lei Complementar n. 75, de 20.05.93). Dentre as suas relevantes atribuições, cabe a proposição de ações necessárias à defesa dos direitos e interesses de menores, conforme inc. V do art. 83, deste diploma.

O Ministério Público do Trabalho há muito vem atuando nesse sentido. Sua intervenção ocorre mediante o ajuizamento de Reclamações Trabalhistas em favor de menores - entendidos estes, na esfera laboral, como os de idade inferior a 18 anos, que não tenham representante legal. Propostas as ações cabíveis, concernentes à relação de emprego, dar-se-á o acompanhamento por um Procurador do Trabalho até o seu término ou até que o menor complete a maioridade.

O Parquet Laboral também recebe denúncias relativas à exploração do trabalho da criança e do adolescente. Recebida a denúncia, que diga respeito à infringência de normas trabalhistas de proteção ao jovem, são tomadas providências, com abertura de inquérito e propositura das ações pertinentes, assim também são informados outros órgãos, com o fito de aplicação de penalidades ou ajuizamento de ações outras, que transcendam a competência do Ministério Público do Trabalho.

Visando à agilização de procedimentos, foi realizado recentemente, em data de 08 de novembro de 1994, convênio entre o Ministério Público do Trabalho, o Ministério do Trabalho, o Ministério Público Federal e a Secretaria de Polícia Federal, tendo por objeto "a conjugação de esforços visando à prevenção, à repressão e à erradicação de práticas de trabalho forçado, de trabalho ilegal de crianças e adolescentes, de crimes contra a organização do trabalho e de outras formas de violência aos direitos à segurança e à saúde dos trabalhadores, especialmente no ambiente rural".

A Procuradoria do Trabalho da 5ª Região - Bahia, através de sua Coordenadoria de Defesa de Menores e Incapazes, está encetando entendimentos com outros órgãos, a nível regional, cuja principal preocupação seja a criança e o adolescente, com vistas à realização de novos convênios, já que o melhor caminho para o enfrentamento de problema tão complexo é a união de forças.

VII. CONCLUSÃO

Quando se abre os jornais ou se assiste aos noticiários nos dias de hoje, vários são os termos incansavelmente repetidos: direitos e garantias, Estado Democrático de Direito, cidadania, soberania popular, etc.; palavras que caem no vazio, ou pelo não entendimento de seu significado, ou porque a realidade nega a existência de um significado.

A nova Constituição Federal trouxe inúmeros direitos e garantias destinadas à proteção de nossas crianças. O Estatuto da Criança e do Adolescente, que entrou em vigor em 1990, é tido como um dos mais modernos documentos já redigidos no âmbito infanto-juvenil. Todavia, onde se encontra a sua efetividade?

A cidadania importa possuir liberdades, direitos e deveres. No entanto, a realidade parece dar mostras de quão distante se encontram nossos pequenos cidadãos, de poderem sequer serem chamados de cidadãos. Os termos normalmente usados a designá-los são menor carente, marginal, menino de rua, trombadinha, moleque de rua. Essas crianças, frutos de famílias carentes são inseridas precocemente no mundo do trabalho para que ajudem no sustento familiar, sendo-lhes negada a fase lúdica da vida infantil em razão das responsabilidades da vida adulta que passam a assumir. Ao lado disso, tem-se verificado a resistência às normas instituídas e específicas do trabalho da criança por parte de algumas instituições de amparo e formação da infância e da juventude e de empresas que utilizam essa mão-de-obra. Essas crianças são o que Gilberto Dimenstein, jornalista, chamou de cidadãos de papel, termo que intitula um de seus livros. Embora nas leis, tenham inúmeros direitos e institutos a protegê-las, a realidade política, social e econômica em que vivemos as vem destruindo e atropelando dia após dia.

Basta sair de casa para nos defrontarmos com a crescente miséria e desamparo dessas crianças que aumenta em número dia-a-dia nas sinaleiras dos grandes centros urbanos, a mendigar, muitas agressivas, outras com olhar imensamente triste, e somente umas poucas a guardar no sorriso um jeitinho infantil. E é nessas horas que me pergunto: E afinal, por onde anda Peter Pan? Por que afinal ele não aparece, ensina essas crianças a voar e as carrega para a terra do nunca? Lá onde ninguém quer crescer, porque reconhecem que se encontram na melhor fase de suas vidas...

E Sininho disse para Peter: "Sempre que uma criança diz

"Não acredito em fadas" morre uma fada em algum lugar."

VIII. BIBLIOGRAFIA

SÜSSEKIND, Amaldo; MARANHÃO, Délio; VIANNA, Segadas, "Instituições de Direito do Trabalho", vol. 2.

GOMES, Orlando; GOTTSCHALK, Elson, "Curso de Direito do Trabalho".

SÜSSEKIND, Amaldo, "Convenções da OIT".

RUSSOMANO, Mozart Victor, "Curso de Direito do Trabalho".

OLIVEIRA, Oris de, "O Trabalho da Criança e do Adolescente".

TRABALHOS FORÇADOS E SEUS REFLEXOS NA EXPLORAÇÃO INFANTIL NA ZONA RURAL DO BRASIL

Jairo Lins de Albuquerque Sento-Sé^(*)

Introdução

Parece difícil se imaginar que, ao nos aproximarmos do início do século XXI, ainda convivamos no Brasil com a prática desumana e ilegal do tráfico de trabalhadores e dos trabalhos forçados em moldes assemelhados à escravidão. Mais constrangedor ainda é crer que também menores de até seis anos de idade estejam sendo vítimas de tamanha barbaridade.

Denúncias constantes nos jornais e em outros meios de comunicação de massa mostram a dura realidade que enfrentamos em nosso País. A região sisaleira e de canaviais na Bahia, a zona carvoeira de Minas Gerais, grandes áreas agrícolas em São Paulo, as áreas de extração de madeira e da cassiterita em Rondônia e as pastagens no Mato Grosso do Sul são apenas alguns exemplos de regiões onde impera a exploração gananciosa da mão-de-obra na busca desenfreada pelo aumento fácil dos lucros.

Com efeito, os trabalhadores são aliciados a realizar a prestação laboral em locais distantes de suas cidades de origem em troca de salários supostamente atraentes e promessas de obtenção de melhores condições de vida. Entretanto, o que ocorre na prática é a absoluta antítese do que é prometido, onde as garantias mínimas a que fazem jus os obreiros são totalmente desrespeitadas, numa autêntica violação à ordem jurídica vigente. Além disso, se fazem acompanhar de suas famílias, inclusive os filhos menores, que são obrigados a laborar juntamente com os pais em troca, muitas vezes, de um simples prato de comida. É o que tentaremos estudar a seguir.

Denominação e conceituação

Quando vamos examinar o assunto ora em comento, o primeiro problema que enfrentamos é a questão referente à sua denominação. Trabalhos forçados, trabalho escravo, trabalho em condições subumanas, trabalho ilegal. Todos esses rótulos são utilizados indistintamente.

Preliminarmente, cumpre-nos esclarecer que não se pode confundir trabalhos forçados com trabalho escravo, como dizem alguns. Neste último, o sinal característico é a total negação da condição humana. O escravo é tratado como uma coisa, um objeto que possui um determinado valor econômico e que é parte integrante do patrimônio do seu senhor a ponto de poder ser negociado ou trocado por uma outra mercadoria que mereça a preferência daquele.

Em verdade, essa foi uma página sórdida e degradante da nossa História, mas que, felizmente, já se encontra sepultada.

Contudo, a matéria que nos cabe analisar tem trazido à tona terríveis recordações daquele triste período histórico brasileiro, como veremos no momento oportuno. A esta alguns especialistas chamam de trabalhos forçados, trabalho ilegal ou até trabalho em condições subumanas.

Dessas três expressões, preferimos utilizar a primeira. Acontece que os trabalhos forçados têm como principal característica a prestação do serviço pelo empregado mediante ameaça por parte do empregador, em especial através da negativa de encerramento do vínculo laboral, quando esta é a vontade do obreiro. Por isso, é que diz-se "forçado", uma vez que o peão fica proibido de exercer o seu direito inalienável de pôr fim à relação laboral quando bem entender.

Esta também é a opinião esposada pela Organização Internacional do Trabalho (OIT). Este organismo é uma pessoa jurídica de direito público internacional, de caráter permanente, composta de Estados que assumem, soberanamente, a obrigação de observar as normas constitucionais da organização e das convenções que ratificam, integrando o sistema das Nações Unidas.

A preocupação pela matéria é tão grande que a OIT já aprovou duas convenções sobre o assunto. São elas as de n. 29/30, devidamente ratificada pelo Brasil e com vigência nacional desde o dia 25.4.58; e a de n. 105/57, que foi também ratificada pelo Congresso Nacional e passou a vigorar em nosso País no dia 18.6.66.

(*) Procurador do Trabalho lotado na 5ª Região - Salvador/BA e Mestrando em Direito Econômico pela Universidade Federal da Bahia (UFBA).

Através da Convenção n. 29 - "Abolição do Trabalho Forçado" -, em seu art. 2 - 1, assim o conceituou, in verbis: "Trabalho forçado ou obrigatório designará todo trabalho ou serviço exigido de um indivíduo sob ameaça de qualquer penalidade e para o qual ele não se ofereceu de espontânea vontade".

Por seu turno, o Ministério do Trabalho, ao editar a Instrução Normativa GM/SEFIT/SSST n. 1, de 24.3.94 - que dispõe sobre procedimentos da Inspeção do Trabalho na área rural -, assim se manifestou no Anexo I da aludida instrução: "Constitui-se forte indício de trabalho forçado a situação em que o trabalhador é reduzido à condição análoga à de escravo por meio de fraude, dívida, retenção de salários, retenção de documentos, ameaças ou violências que impliquem no cerceamento da liberdade dele e/ou dos seus familiares, em deixar o local onde presta seus serviços, ou mesmo quando o empregador se negar a fornecer transporte para que ele se retire do local para onde foi levado, não havendo outros meios de sair em condições seguras, devido às dificuldades de ordem econômica ou física da região" (grifos nossos).

Embora formulada com maior riqueza de detalhes, podemos verificar que esta última tanto se assemelha ao conceito oferecido pela OIT como também à opinião que apresentamos no texto supratranscrito.

Dos trabalhos forçados

E como é que se materializa a realização desses trabalhos forçados?

Em primeiro lugar, os empregados são convencidos a ir trabalhar em fazendas distantes (ou em carvoarias etc.), iludidos de que receberão um salário razoável - na maioria das vezes, de um a dois mínimos por mês. Essa tarefa de arregimentação da mão-de-obra é efetuada pelos chamados "gatos", que são indivíduos incumbidos de aliciar pessoas para laborar em favor de grandes proprietários de terra nas carvoarias, na derrubada de madeira, na roçagem, nas plantações de sisal, cana-de-açúcar etc., dependendo da região do Brasil.

O "gato" não possui a menor preocupação de verificar se os trabalhadores dispõem ou não de qualquer documento de identificação e muito menos Carteira de Trabalho e Previdência Social. Acrescente-se a isto o fato do bóia-fria nem de longe conhecer quais os direitos que possui oriundos da relação laboral que irá celebrar, somado ao estado de miséria em que vive, o que cria nele a falsa impressão de que poderá melhorar o seu padrão de vida.

O arregimentador normalmente adianta uma pequena percentagem em dinheiro ao trabalhador, a fim de que este atenda as necessidades mais básicas de sua família por um determinado período antes de viajar para o local em que irá realizar a atividade laboral. Desse modo, já inicia o vínculo empregatício contraindo dívidas perante o seu futuro empregador.

Ao chegar ao seu destino, recebe os equipamentos essenciais para realizar o seu trabalho (como facão, facas, botas, chapéu etc.) juntamente com aqueles fundamentais para a sua sobrevivência (rede de dormir, panelas, mantimentos, lonas para barraca e outros). O detalhe é que todos estes são cobrados pelo empregador e, o que é pior, a preço bem superior ao do mercado, em frontal desrespeito ao que estabelece a legislação trabalhista vigente, em especial o art. 458 e parágrafos da CLT. O que termina acontecendo na prática é que o empregado endivida-se tanto junto ao seu patrão que, ao final do mês, pouco ou quase nada tem a receber em pecúnia.

Além disso, submete-se a uma jornada de trabalho bem acima da prevista em lei, chegando a laborar até 14 ou 16 horas por dia e sem a contraprestação da gratificação extraordinária que lhe seria devida. As condições de trabalho, são também as mais nocivas e prejudiciais possíveis, o que põe em risco a sua saúde a todo instante, como é o caso dos trabalhadores mutilados nas regiões sisaleiras da Bahia.

Por outro lado, o empregador exige do peão uma produção semanal muito acima de suas possibilidades humanas. Destarte, o pobre empregado termina colocando todos os seus filhos, sejam eles meninos ou meninas, menores ou não, na faina diária a fim de que possa cumprir as determinações do seu patrão.

Assim é que as crianças ficam também obrigadas a cumprir jornada de trabalho insuportável, realizando funções típicas de adultos, por exigirem grandioso esforço físico, em patente desrespeito ao que estabelecem os arts. 7º, XXXIII e 227, § 3º, I da Constituição Federal de 1988 e também os arts. 60 a 69 do Estatuto da Criança e do Adolescente (Lei n. 8.069/90).

Em contrapartida, têm castrado direitos básicos como o de freqüentar a escola, o direito à convivência comunitária, ao esporte e ao lazer, ao acesso à cultura e, principalmente, o direito de ver respeitada a sua condição de ser humano. O fato é que se tornam verdadeiros adultos ainda na infância e vêem passar uma das coisas mais bonitas que ocorre na vida do homem: a oportunidade de ser criança.

Essa situação termina por traduzir-se na insatisfação dos obreiros ou de parte deles que, depois de algum tempo sofrendo uma autêntica exploração pelo patrão, decidem abandonar o emprego. Nesse momento é que acontece o pior: sob o argumento de que o peão ainda possui dívida a adimplir junto ao empregador, é coagido (inclusive fisicamente) a manter a relação de trabalho, num absoluto desrespeito

ao direito de ir e vir que lhe é constitucionalmente assegurado. Trata-se de uma situação completamente esdrúxula, pois aquele que oferece a sua força de trabalho em favor de outrem é que deveria ter créditos a receber, e não o contrário.

Podemos constatar que, normalmente, a relação laboral não se inicia de maneira forçada, mais sim voluntariamente - apesar dos vícios presentes na oferta tendenciosa dos "gatos". Entretanto, é no momento da extinção do vínculo que se identifica o cerceamento da liberdade do obreiro, numa inquestionável afronta ao que prescrevem a sobredita Convenção da OIT e os mais comezinhos princípios de justiça.

Finalmente, quando a força produtiva do trabalhador não mais interessa ao empregador - seja porque está velho, ou porque sofreu qualquer espécie de doença que lhe inabilite ao serviço -, ele é sumariamente dispensado, juntamente com a sua família, sem merecer qualquer indenização pecuniária. Aliás, quanto a tal matéria muito bem se manifestou o Procurador do Trabalho da 8ª Região/Belém do Pará, Dr. José Cláudio Monteiro de Brito Filho, ao afiançar que eles são "... largados em terra estranha e sem nenhum amparo" (in "Trabalho Subordinado no Sul do Pará", Revista do MPT, ano V, n. 9, março de 1995, págs. 60/65).

A partir daí passam a integrar o numeroso grupo dos sem-terra, que ficam perambulando por esses rincões de nosso Brasil sem qualquer perspectiva ou futuro.

Casos concretos envolvendo crianças

Todas essas duras verdades acima relatadas ficaram comprovadas em belíssimo trabalho realizado pelo Ministério Público do Trabalho da 3ª Região - Minas Gerais que, em ação conjunta com a Delegacia Regional do Trabalho e a Polícia Federal, realizou uma inspeção em uma das muitas carvoarias daquele Estado e comprovou a exploração a qual são submetidos os filhos dos carvoeiros, quase sempre em troca de um mísero prato de comida. Constataram que os menores laboravam em jornadas insuportáveis para um trabalhador comum e não recebiam qualquer espécie de contraprestação, uma vez que trabalhavam com o único objetivo de auxiliar seus pais a cumprir a quota imposta pelos empregadores.

Por seu turno, no Estado de Rondônia temos o problema da extração da madeira. Nas serrarias da região, as toras são reduzidas a pranchas por trabalhadores que labutam em condições completamente adversas e inseguras, desprovidos de qualquer proteção individual e em jornadas típicas do século XIX. Dentre estes destacam-se muitas crianças, boa parte delas já mutiladas.

Finalmente, também no Estado de Rondônia, há um problema que envolve a extração de cassiterita, mineral abundante nas redondezas. No Município de Ariquemes, localizado a 200 km ao sul de Porto Velho, está situado o Garimpo de Bom Futuro. Possui uma área de 20 mil hectares e é considerado o maior a céu aberto do mundo e também a quarta jazida do planeta.

Nesse garimpo se desenvolve uma atividade laboral por uma categoria que é conhecida como "requeiro". Os "requeiros" são uma espécie de garimpeiros sem qualquer capital, que sobrevivem às custas do recolhimento das sobras de minérios encontradas nos rejeitos ou, pior ainda, da perigosa disputa do aludido metal com retro-escavadeiras e tratores de esteira, submetendo-se a soterramentos, atropelamentos e outros acidentes.

O fato é que existem "requeiros" com idade desde seis anos, habitando pequenos vilarejos que mais se assemelham a favelas, sem qualquer segurança ou direitos, convivendo diariamente com a malária, a febre amarela, o cólera, a prostituição infantil e o tráfico de drogas.

Atuação do Ministério Público do Trabalho

Em função de todos esses fatos acima mencionados, como pode atuar o parquet laboral?

A Constituição de 1988 realçou o papel do Ministério Público ao colocá-lo como "pilar do Estado de direito e do regime democrático" (Ives Gandra da Silva Martins Filho, in "A Defesa dos Interesses Coletivos pelo Ministério Público do Trabalho", Revista LTr, dezembro de 1993, pág. 1.430), ampliando notavelmente as atribuições do MPT. Assim é que se destacou a função da Instituição como órgão agente e não apenas mero órgão interveniente na emissão de pareceres nos processos da sua competência.

A promulgação da Lei Complementar n. 75/93 (Lei Orgânica do Ministério Público da União) veio a consolidar de forma definitiva essa atuação, em especial no campo de defesa dos interesses difusos e coletivos (vide arts. 6º, VII, d; 83, III; e 84, II). As ferramentas a serem utilizadas para tal mister são o inquérito e a ação civil pública.

No caso dos trabalhos forçados, a atuação do Ministério Público do Trabalho se justifica em face da patente violação de interesses coletivos. Estes são "caracterizados pela existência de vínculo jurídico entre os membros da coletividade afetada pela lesão e a parte contrária, origem do procedimento genérico continuativo, que afeta potencialmente todos os membros dessa coletividade, presentes e futuros, passíveis de determinação" (Ives Gandra da Silva Martins Filho, in obra citada, pág. 1.430).

Vale dizer, há inquestionável vínculo jurídico entre o empregador e todos aqueles que se encontram em condições subumanas de trabalho. A lesão é patente, identificada na desobediência às garantias mais primárias que possuem os trabalhadores (tais como direito a salário mínimo previsto em lei, horas extras, assinatura da CTPS etc., sem falar no direito potestativo dos hipossuficientes de rescindir unilateralmente o contrato quando bem entenderem), abrangendo a dita lesão não só aqueles obreiros ora afetados pela ilicitude mas também quaisquer outros que, no futuro, venham a se defrontar na mesma situação com o aludido patrão.

Essa atuação passa a obter maior relevo uma vez que se encontram flagrantemente violados interesses de menores na esfera laboral.

Há, portanto, autêntica desobediência à ordem jurídica, caracterizada pelo desrespeito contumaz às leis vigentes e, em especial, à Constituição, como é o caso do art. 5º, incisos II e XLI, do art. 7º e incisos e do art. 227, § 3º.

Uma vez aventada a possibilidade de ocorrência de lesão à ordem jurídica laboral, o MPT pode utilizar-se do inquérito civil público. Este vem a ser o instrumento investigativo para apuração de tais irregularidades.

Pode ser suscitado por meio de denúncia formulada por qualquer pessoa ou através de iniciativa de um dos membros da Instituição. Nessa oportunidade, serão recolhidas todas as provas possíveis com vistas a confirmar ou não a veracidade da denúncia. Serão ouvidos todos aqueles acusados de beneficiar-se dos trabalhos forçados e também, tanto quanto possível, as pessoas vítimas do trabalho em condição subumana.

Constatada a ilicitude, o Procurador presidente do inquérito civil público poderá recomendar o ajuizamento da ação civil pública para apuração de todos os fatos na esfera judicial. Entretanto, está autorizado a adotar uma composição administrativa entre as partes ex adversae. Afinal de contas, este é o objetivo primordial da Justiça dos Necessitados: a composição do conflito pela via consensual.

Firmado o acordo, as partes celebrarão um termo de compromisso a fim de cessar a ilegalidade e/ou reparar o dano causado. Deverá ser estabelecida uma multa caso o aludido termo não seja cumprido. Inclusive, o multicitado instrumento de compromisso tem a força de título executivo extrajudicial.

Caso não seja possível o acordo, será ajuizada a supramencionada ação civil pública, com objetivo de se comprovar a violação à ordem jurídica a partir da prestação de trabalho em condições subumanas.

Com vistas a ampliar a proteção do trabalhador e, principalmente, aprimorar o combate às práticas de trabalho forçado, violências contra o obreiro e crimes contra a organização de trabalho, foi celebrado um acordo de mútua colaboração e intercâmbio de informações entre o Ministério Público Federal, o Ministério Público do Trabalho, o Ministério do Trabalho e a Secretaria de Polícia Federal.

Essa iniciativa é de extrema importância, pois permite que essas quatro instituições sobreditas possam atuar conjuntamente na investigação e averiguação de tais ilícitos.

Por exemplo, havendo desrespeito aos direitos trabalhistas e, ao mesmo tempo, prática de crimes contra a organização do trabalho ou de violência contra o trabalhador, poderá ser realizada uma investigação conjunta entre o Ministério Público Federal e o Ministério Público do Trabalho. Tal medida permite que a atuação de um dos ramos do Ministério Público da União não comprometa a do outro. Ao contrário, num trabalho conjunto, espera-se um resultado mais eficaz e abrangente.

Por outro lado, é de fundamental relevância também a atuação dos órgãos de fiscalização e policiamento do Poder Executivo.

Os órgãos de fiscalização do Ministério do Trabalho têm a função de verificar in loco a desobediência à legislação trabalhista e aplicar sanções administrativas como multas etc. Entretanto, essa prerrogativa muitas vezes é inócua, pois o sistema de multas previsto na CLT está defasado e completamente fora da realidade. Além disso, tais sanções só poderão ser aplicadas pelo descumprimento das normas trabalhistas em relação a empregados em sentido concreto encontrados pela fiscalização em situação irregular. Por isso, é que essa ação passa a ter maior relevo a partir do momento que o Ministério Público do Trabalho pode se utilizar dos dados recolhidos pelos fiscais do Ministério do Trabalho para sanar a irregularidade pela raiz e viabilizar a celebração de termos de compromisso nos inquéritos civis públicos ou impor sanções mais duras aos infratores da ordem jurídica laboral através da ação civil pública.

Finalmente, a Polícia Federal ficaria responsável pelo apoio logístico no que pertine à segurança para as operações de fiscalização em regiões de conflito, o que é uma marca característica nos meios rurais onde encontramos situações de trabalhos forçados.

Mais recentemente, o Exmº Sr. Presidente da República, através do Decreto n. 1.538, publicado no Diário Oficial da União de 28.6.95, criou o GERTRAF - Grupo Executivo de Repressão ao Trabalho

Forçado. Trata-se de um órgão supraministerial, que deverá implementar um programa nacional integrado com vistas a coibir a existência do trabalho forçado.

Dentre as suas iniciativas, destaca-se a de "articular-se com a Organização Internacional do Trabalho - OIT e com os Ministérios Públicos da União e dos Estados, com vistas ao exato cumprimento da legislação pertinente" (art. 2º, inciso III do aludido decreto presidencial).

A primeira tarefa desse novo órgão, segundo palavras do próprio Presidente da República, proferidas em programa de rádio veiculado em 27.6.95, será a de "definir punições realmente rigorosas para essas pessoas que andam transformando brasileiros em escravos. E a punição da lei não basta. É só no bolso que eles sentem. O governo não vai mais conceder empréstimos, subsídios, rolamentos de dívidas desses fazendeiros e empresários inescrupulosos e nem deixar que eles participem de concorrência pública."

É uma iniciativa bastante salutar e que merece todos os nossos elogios. Contudo, esperamos que não se percam nos labirintos burocráticos dos gabinetes palacianos mas, ao contrário, possam realmente ser efetivados para que fixemos um norte com vistas a estancar este mal terrível da nossa história contemporânea.

Conclusão

Por mais absurdo que possa parecer, esta é uma realidade viva hoje no Brasil. A exploração de famílias inteiras por meio de alguns poucos movidos por interesses mesquinhos e preocupados apenas em aumentar os seus lucros tem sido uma constante que não pode perdurar.

Desse modo, mister se faz uma ação conjunta dos diversos setores da sociedade, sejam eles governamentais ou não, a fim de que possamos expurgar de nossos dias injustiças como estas, que teimam em se perpetuar como uma chaga incurável na zona rural do País.

É preciso resgatar a cidadania desses pobres homens, principalmente, das crianças, pois todos eles são brasileiros como nós e merecem da sociedade o máximo de respeito e consideração.

A GREVE COMO LEGÍTIMO

DIREITO DE PREJUDICAR

Lélia Guimarães Carvalho Ribeiro^(*)

SUMÁRIO: I - Introdução; II - Breve histórico à greve no Direito Brasileiro; III - Evolução da greve no Direito Brasileiro; IV - Conceito jurídico de greve; V - Natureza jurídica; VI - Efeitos jurídicos da greve; VII - A responsabilidade dos grevistas e dos sindicatos; VIII - Conclusão; IX - Bibliografia.

I - INTRODUÇÃO

O presente estudo sobre a greve no direito brasileiro tem como escopo principal registrar o surgimento e o desenvolvimento da greve no nosso ordenamento trabalhista.

Gostaria de registrar que o tema é bastante explorado pelos cultores do direito do trabalho, o que facilitou bastante a nossa pesquisa.

Não temos a pretensão de inovar sobre a matéria escolhida, apenas gostaríamos de salientar que, diante de todos os materiais colhidos sobre o tema, o que mais nos impressionou e, por que não dizer, nos trouxe novas luzes, foi a temática da natureza jurídica. De fato, até antes do curso ministrado pelo Mestre Washington da Trindade, no curso de Especialização em Direito do Trabalho, não tínhamos atinado para o fato de que a greve além de ser legítima defesa do trabalhador em se insurgir contra a intransigência do empregador, pode ser tida como o "direito de prejudicar", isto é, de infringir dano calculado ao outro parceiro e, eventualmente, à coletividade.

Assim, compreendemos que se a greve deflagrada não causar prejuízos diretos ou indiretos ao empregador, o seu objetivo ficará frustrado.

Com relação aos usuários dos serviços paralisados pela greve, fatalmente sofrerão também prejuízos porque, se assim não for, a paralisação temporária perderá o sentido, eis que a finalidade perseguida pelos trabalhadores depende disso para ser alcançada. Abordaremos também os efeitos jurídicos da greve e a circunstância de que, no seu decorrer, subsistem direitos e deveres recíprocos, os quais devem ser observados pelos protagonistas.

No cenário jurídico da greve é o sindicato profissional que representa a classe operária durante a luta. Mas, entendemos que essa luta deve ser mantida com equilíbrio e lucidez, a fim de se conquistarem com respeito e dignidade as reivindicações resistidas pela parte patronal.

Teceremos, na devida oportunidade, algumas considerações sobre a responsabilidade dos sindicatos e dos seus associados, no que tange aos abusos cometidos pelos grevistas durante o movimento paredista, dando, inclusive, um enfoque jurídico, bem como suas conseqüências no âmbito civil, trabalhista e penal.

Por fim, manifestaremos nossa opinião sobre a greve no direito brasileiro, com algumas posições doutrinárias e jurisprudenciais sobre a matéria.

Estamos certos, de que procuramos em breves pinceladas e sem nenhuma outra pretensão, cumprir com o nosso dever e, desde logo, agradecemos a valiosa colaboração dos ensinamentos ministrados em sala pelo mestre Washington da Trindade.

II - BREVE HISTÓRICO DA GREVE NO DIREITO BRASILEIRO

Temos em nós que a origem da greve remonta à própria origem do homem.

O ser humano, por índole natural, é um ser insatisfeito e irrequieto. Nada o contenta. Esta é a regra geral. Por isso, é que, a nosso ver, a própria vida do homem deve estar ligada à idéia da greve, no sentido de atitude que, na verdade, traduz rebeliões, insatisfações etc.

A criança faz greve, a mãe, o pai, os namorados, os vendedores, os compradores, todos enfim, no momento em que se vêem lesados nos seus direitos ou restringidos em alguma coisa mostram o instinto de reação contra o que lhes parece insatisfatório.

Mas, é importante assinalar que, para surtir efeito, cada manifestação ou insatisfação necessita causar prejuízo e mal-estar por parte de quem suporta a reação pois só assim o objetivo será alcançado. Daí acatarmos a tese do mestre Washington da Trindade que, com muita propriedade e lucidez, afirma ser a greve o "direito de prejudicar".

(*) Procuradora do Trabalho.

Pois foi com as lutas de classes, com o movimento operário, sobretudo na França, que se fez sentir a greve em sentido estrito, ou seja, a greve de cunho jurídico trabalhista em que o proletariado oprimido, reivindicava melhores condições de trabalho, surgindo, daí por diante, as primeiras leis editadas reprimindo e depois acolhendo o exercício da greve, muitas vezes até proibindo-a como delito penal.

III - EVOLUÇÃO DA GREVE NO DIREITO BRASILEIRO

A greve propriamente dita, nasceu com o fenômeno da grande indústria e com a liberdade de trabalho. Por isso mesmo, no Brasil, até o ano 1888, quando se deu a abolição da escravatura, não se ouvia falar em greve, porque não existia liberdade.

Temos no Brasil várias fases de desenvolvimento da greve.

Da fase de proibição, com punições, passamos à de tolerância e, mais tarde, de seu reconhecimento como direito.

As Cartas de 1891 e 1934 não trataram da greve.

Já a Carta de 1937, dispunha que a "greve" e o "lockout", eram considerados recursos anti-sociais, nocivos ao trabalho e ao capital; a greve portanto, era tida como verdadeiro delito.

Logo, se existia um dispositivo previsto na Carta Magna, contra a prática de greve, seria inconstitucional qualquer legislação que dispusesse em contrário.

Note-se que o fato era tão grave, que o Código Penal rebaixou a greve à categoria de crime; mas, foi com a outorga do Dec.-lei 9.070, daquele ano, logo após a conferência de Chapultepec que o Brasil reconheceu o direito de greve, pouco antes da promulgação da Constituição de 46. Como se vê, o referido decreto era inconstitucional, em parte, porque a Constituição ainda vigente definia como delito toda espécie de paralisação coletiva de trabalho. De mais a mais, mesmo na permissão, o Decreto-lei n. 9.070/46 a vedava em atividades essenciais.

Pouco tempo depois foi promulgada a Carta de 46 que, admitindo a greve como um direito de todo trabalhador, não a limitou em nenhum tipo de serviço.

Por isso, fez-se necessária a promulgação de uma lei infraconstitucional destinada a regulamentar a paralisação dos serviços pelos trabalhadores. Surgiu, então, a famosa Lei 4.330, de 01.06.64, que por muito tempo viveu entre nós.

A Carta de 67, com a Emenda de 69, também assegurou o direito de greve, com exceção "dos serviços públicos e atividades essenciais definidos em lei" (§ 7º do art. 157, alínea XXI do art. 158) tomando incompatível, em parte, a lei de greve então em vigor.

Decreto-lei n. 3, de 27.01.66

A lei de greve sofre outras alterações e a greve, passou a ser um direito sindical, o que significa que, para ser legítima, exige a aprovação pela assembleia geral da categoria interessada em deflagrá-la, com a presença mínima de 2/3 dos associados, na primeira convocação, e 1/3, na última. Uma vez deliberada a greve, a categoria patronal deverá ter ciência da pauta de reivindicações, que poderá acolher ou não. Em caso negativo, ou seja, frustrada a negociação direta, a categoria profissional deflagra a greve, com a dilação mínima de 72 horas, se for em atividades essenciais, ou de 48 horas, nas demais atividades.

Vê-se, portanto, que a lei exige o cumprimento de certos requisitos sob pena de a greve ser declarada ilegal.

A Carta de 88 e a Greve

A Carta de 88, em seu art. 9º, parágrafos primeiro e segundo, trouxe muitas inovações na área do direito coletivo, inclusive no que tange à greve, quando autoriza aos trabalhadores decidirem o momento de exercer tal direito.

Outro grande avanço foi a permissão ao servidor público civil para sindicalizar-se.

A Lei n. 7.783 de 24.06.89, revogou a Lei n. 4.330, de 64 e o Decreto 1.632, de 78, regulamentando o exercício da greve, inclusive proibindo-lhe o abuso. Dessa forma, prevê sanções de ordem trabalhista, civil e penal relacionadas com o exercício abusivo do direito.

É esta a legislação que vige entre nós até a presente data.

IV - CONCEITO JURÍDICO DA GREVE

Vários são os conceitos apresentados pelos juristas e doutrinadores sobre greve. Mas, é na Lei 7.783, de 28 de junho de 1989, que vamos encontrar um conceito legal, no qual haveremos de nos concentrar neste trabalho.

Reza o art. 2º, que "para os fins desta Lei, considera-se legítimo exercício do direito de greve a suspensão pessoal de serviços a empregador".

É de bom alvitre depois do exame dessa definição legal, situarmos seus elementos de modo que tenhamos uma idéia particular sobre cada um:

Legítimo exercício do direito de greve: o legislador além de entender ser um ato legítimo, reconhece como uma garantia do trabalhador o movimento paredista - um verdadeiro direito da classe operária, que tem a liberdade de deflagrá-la ou não.

Suspensão coletiva: reconhece a greve como a suspensão coletiva do trabalho, porque os efeitos do contrato individual de emprego ficarão paralisados, hibernando mediante a suspensão total ou parcial (interrupção), a depender de cada caso concreto.

Também o legislador quis enfatizar o termo suspensão porque na realidade, quem faz a greve tem como escopo reivindicar direitos e não abandonar o emprego com a conseqüente extinção do contrato de trabalho. Por isso, é que todos os direitos e deveres do contrato individual de emprego subsistem até o dia em que as categorias resolvem o impasse e acabam com o movimento paredista.

Por outro lado, diz-se paralisação coletiva, porque é inconcebível greve de um trabalhador isolado.

Como bem assinala o insigne jurista Amauri Mascaro Nascimento, "a greve é um fenômeno de grupo e só como tal se consubstancia", "in Comentários à Lei de Greve", Editora LTr, págs. 44/45.

Márcio Túlio, em sua Tese de Doutorado, "Do Direito de Resistir", assevera que: "embora derive, em última análise, da necessidade de preservação, a greve mais que a simples soma do direito de cada um em fazer face à opressão do capital, é exercício coletivo da liberdade de não trabalhar, e, exatamente por ser Coletivo, tem algo de próprio, de diferente, não se confunde com o interesse de cada um" (o grifo é do autor).

Temporária: há de ser um movimento temporário, porque se for indefinido configuraria abandono de emprego pelos empregados, recaindo na rescisão contratual, por justa causa. Ademais, ninguém faz greve com o intuito de não voltar a trabalhar.

Suspensão pacífica: os grevistas têm a liberdade de não trabalhar, sem prática de violência contra a empresa nem contra os demais colegas que não aderiram livremente ao movimento.

Os excessos, os abusos são condenáveis. O vandalismo, a depredação contra o patrimônio privado são atos da barbárie que não mais se admitem na nossa época civilizada. Por isso mesmo, o art. 15 da referida Lei prevê conseqüências dos atos dessa natureza.

Suspensão total ou parcial: o legislador ao prever a greve total ou parcial, teve a intenção de prever situações em que a greve pode ser deflagrada por toda uma categoria ou por parte dela. Em uma seção ou parte dela. Enfim, nem sempre quando se deflagra uma greve é para valer de forma generalizada.

A greve muita vez é deflagrada não por todos os trabalhadores, a exemplo da greve em atividades essenciais; neste caso, parte dos trabalhadores continua trabalhando, parte adere à greve. Não é, pois, essencial considerar a quantidade numérica dos que suspenderam a prestação trabalhista.

E, como bem lembra o jurista supracitado, a lei não exige participação da totalidade do grupo para que a suspensão do trabalho se caracterize como greve.

De prestação pessoal de serviço a empregador:

É elementar que a greve pressupõe a existência de um vínculo empregatício, porque o empregado autônomo ou eventual pode deixar de trabalhar, de prestar serviços, mas nunca deflagrar greve. Logo, tem que ter os sujeitos da relação de emprego, empregador e empregado.

A greve deve ter como objetivo primordial a busca de reivindicações e de melhores condições econômicas e trabalhistas, daí o nosso direito não admitir a greve com fins políticos ou de solidariedade. Atualmente, sim.

V - NATUREZA JURÍDICA DA GREVE

Como bem assinala o insigne jurista Amauri Mascaro Nascimento, "a natureza jurídica da greve é apreciada sob dois ângulos, de acordo com

a posição do direito de cada país. A greve é um direito ou uma liberdade nos países em que a lei a autoriza, caso em que se manifesta como uma forma de autodefesa dos trabalhadores na solução dos seus conflitos coletivos; nos países que a proibem, a greve é tida como delito, uma infração penal, um crime contra a economia" (in "Iniciação ao Direito do Trabalho", pág. 498, Edit. LTr, São Paulo, 1993).

Para o brilhante Professor Washington Luiz da Trindade:

“A greve é direito assegurado ao trabalhador na Constituição (art. 165, item XX, salvo o disposto no art. 162), se as condições ou condicionamentos propostos para o exercício do trabalho o tornaram inaceitável, ante o postulado da dignidade humana; se as condições preestabelecidas, à categoria ou a uma coletividade de obreiros se deterioraram, ao ponto de quebrar a comutatividade do contrato, ou o equilíbrio das prestações do economicamente débil; se a obrigação de trabalhar se tornou de demasiado peso ao prestador de serviço, o direito à recusa é legítimo. Identifica-se o direito de greve ao de “um direito natural do homem, no campo do direito do trabalho, como o é o da resistência à opressão no terreno político”. Para justificá-lo bastaria a famosa apóstrofe de F. Copée, como um meio pacífico de pressão, para alcançar mudança de condições já ultrapassadas:

“Mon histoire, Messieurs les Juges, sera brève. Voilà, les forgerons s'étaient mis en grève. C'était leur droit. L'hiver était très dur; enfin, Cette fois, le faubourg était las d'avoir faim” (“La grève des forgerons”).

Não há, realmente, negar a natureza de norma seletiva, cujas raízes estão no metassistema, para suprir a lacuna entre a norma positiva ou contratual coletiva, deteriorada pelos fatos, e a dignidade humana ameaçada por essa deterioração, como superdireito.

Jean Pierre Bouère, conhecido monografista do fenômeno, depois de admitir que a greve contém em si mesma contradições da sociedade que a institucionaliza como direito e, ao mesmo passo, permite que esse direito seja utilizado contra ela; que sustenta ser a greve “l'arme par excellence de la désobéissance aux lois”, reconhece, com E. Mounier, que muito mais do que os juristas e a boa vontade dos poderosos, o imobilismo dos sistemas positivos se rompe por meio de mudanças penosas como a greve. Seria justo estabelecer condições para regular o seu uso e evitar, conseqüentemente, o seu abuso, eis que em todo ordenamento jurídico existe uma dose subjetiva difícil de eliminar, de paixões, de hábitos egoístas e desconfianças tradicionais.

Só por só, compreende-se a greve” (“O Super Direito nas Relações de Trabalho”, Editora Distribuidora de Livros Salvador Ltda., 1982, págs. 112, 113 - os grifos são nossos).

Outros autores consideram a greve como um fato social. Hoje esta concepção encontra-se superada visto que se baseia apenas num dos aspectos da greve, o reflexo na sociedade.

Autores como Mario de La Cueva e Valente Simi, vêem-na como um direito, por estar assim garantida, assegurado em várias Constituições de diversos países, a exemplo do nosso.

Mas, entre as inúmeras posições doutrinárias e jurisprudenciais, ficamos com a natureza jurídica dada pelo eminente mestre, quando diz que a greve é o direito de prejudicar (apontamentos colhidos durante as aulas no curso de Especialização em Direito do Trabalho).

Após várias reflexões, achamos que essa é a verdadeira natureza jurídica, eis que mais completa e talvez a mais técnica.

É um direito, posto que, se assim não fosse, não estaria previsto inclusive na Carta Magna. Mas, um direito de prejudicar, pois sendo simples pressão sem prejuízos diretos ou indiretos, o movimento perderia sua razão de ser.

O titular do direito da greve é o sindicato, que deve obedecer os limites evitando o abuso de seu exercício sob pena de responder pelos excessos porventura praticados pelos grevistas, por ele representados.

VI - EFEITOS JURÍDICOS DA GREVE

Como direito, a greve sofre limitações. Nenhum direito necessariamente é absoluto, porque o homem não vive isolado, ele vive em sociedade, por isso mesmo o direito de um acaba onde e quando o do outro começa.

No caso específico, o principal efeito jurídico da greve é manter integral a relação empregatícia. A greve é apenas um direito de paralisação temporária dos efeitos do contrato de trabalho.

Podem ocorrer hipóteses tanto de suspensão quanto de interrupção, a depender de cada caso. Mas, em qualquer hipótese o emprego é garantido aos grevistas, ainda que contra a vontade do empregador. Por isso, todos os deveres e obrigações subsistem como se nada tivesse acontecido, sendo perfeitamente cabíveis as punições quando os direitos e as obrigações são violados.

O trabalhador deve abster-se da prática de atos lesivos ao empregador enquanto durar a greve.

Os direitos são reconhecidos, tanto quanto os salários dos grevistas, na hipótese de greve legal ou não abusiva.

Devem os grevistas manter em funcionamento os serviços essenciais sob pena de configurar indisciplina e desacato à ordem do superior hierárquico.

O retorno dos empregados aos seus postos e o retorno normal ao trabalho é o direito de todos os trabalhadores.

Quando a greve for declarada ilícita, haverá justa causa capaz de ensejar a despedida do empregado, que terá rescindido seu contrato, perdendo o direito de receber o salário relativo aos dias parados, bem como o cômputo do tempo de serviço para os fins legais regulares.

VII - A RESPONSABILIDADE DOS GREVISTAS E DO SINDICATO DURANTE MOVIMENTO PAREDISTA

O art. 14, da Lei 7.783, de 28 de junho de 1989, diz que "constitui abuso do direito de greve a inobservância das normas contidas na presente Lei, bem como a manutenção da paralisação após a celebração do acordo, convenção ou decisão da Justiça do Trabalho".

Já a Carta Magna de 88, no seu art. 9º, § 2º, diz que "Os abusos cometidos sujeitam os responsáveis às penas da lei".

Como vimos, embora a nossa Carta Magna reconheça aos trabalhadores o direito de greve, não deixou de reprimir a figura jurídica do abuso do direito.

A nosso ver, o abuso do direito na greve é uma forma de exorbitar o direito, porque é sua prática anormal, no propósito de desvirtuar os meios legais e lícitos de se conseguir a finalidade visada pelo movimento paredista.

Assim, caso venha a ser provado que, durante o exercício do direito de greve, os grevistas causaram danos e/ou deixaram de observar os preceitos legais, configurando um abuso de direito, deve ser apurada a responsabilidade de cada grevista, não só no campo trabalhista, como no civil e penal.

Os abusos são todos os tipos de ilícitos tanto que a Constituição fala "em penas da lei", a depender do campo de atuação dos grevistas.

É óbvio que os abusos têm que ser graves, sérios, porque conforme afirmamos antes, o direito de greve é o direito de prejudicar, eis que sem o prejuízo do empregador restaria frustrado o movimento paredista. Mas qual o parâmetro para equacionar a questão? Como aferir se houve abuso ou não do direito?

A resposta não é tão fácil, mas o grevista deve estar preparado para solucionar todos os problemas, e aí é que se deve lançar mão dos princípios gerais do direito, tal como: o da razoabilidade, da observância dos usos e costumes locais etc. ...

Já o Sindicato, como detentor do status de titular de direito de greve, responderá subjetivamente pelos excessos porventura ocorridos durante ela, se restar provado que os grevistas foram insuflados e teleguiados a cometerem atos de vandalismo, piqueteamento violento, agressões a colegas, só para exemplificar.

São estes tipos de excessos e abusos, que traduzem a presunção "ad hominis" de que o direito foi utilizado de forma abusiva.

Abordando a temática do abuso de direito, o professor Amauri Mascaro Nascimento, em seu livro "Iniciação ao Direito do Trabalho", diz que "o conceito de abuso identifica-se, por força da lei (art. 14), com o de ilegalidade. Abuso, diz o mestre, é o descumprimento de exigências da lei, bem como a manutenção da greve após acordo ou decisão judicial (art. 14), salvo se a finalidade da paralisação é exigir o cumprimento de norma legal convencional ou quando a superveniência de fato novo venha modificar substancialmente a relação de trabalho (art. 14, parágrafo único) (in ob. citada, pág. 504).

VIII - CONCLUSÃO

O ideal seria que as soluções dos conflitos entre capital e trabalho fossem encontradas de forma direta e equilibrada, entre as partes.

Todavia, surgem durante a negociação impasses que frustram a realização do acordo ou da convenção coletiva. É nesse instante, que a greve surge como meio de pressionar a parte resistente, intervindo o Estado como pacificador das partes conflitadas.

Embora com vários inconvenientes, não só para os interlocutores, como também para toda a coletividade, entendemos que a greve é um mal necessário, porque só através da pressão exercida pelos obreiros têm eles conseguido alcançar e ver reconhecidos certos direitos e vantagens resistidos pela parte antagonista na relação de trabalho.

O objetivo da greve é justamente pressionar o empregador a atender as reivindicações dos obreiros, porque é através dela que se exerce o legítimo direito de prejudicar a quem está prejudicando. É o que alguns doutrinadores chamam de autotutela dos trabalhadores.

Mas, conforme afirmamos alhures, este direito é reconhecido, em termos, porque a própria Carta Magna o restringe, nos seguintes casos: quando o seu exercício envolver atividades essenciais e quando este direito é exercido de forma abusiva. Talvez, por isso mesmo, que o Constituinte atual, preferiu focar no dispositivo constitucional, que cabe aos trabalhadores a escolha da oportunidade de deflagrar greve e da determinação de seu âmbito.

Salvador, 2 de outubro de 1995

IX - BIBLIOGRAFIA CONSULTADA

1. Washington L. da Trindade, "O Superdireito nas Relações de Trabalho", Editora Distribuidora de Livros Salvador Ltda., 1982.
2. Apontamentos de Aulas Ministradas durante o Curso de Especialização em Processo do Trabalho pelo Profº. Washington da Trindade.
3. Acordos de Jurisprudência Trabalhista.
4. Revista dos Mestrandos em Direito Econômico da UFBA, Evolução histórica da greve e Efeitos Jurídicos da Greve, Roberto Cavalcanti Sampaio. Revista n. 01 - págs. 163/177.
5. Direito Constitucional do Trabalho - "Direito de Greve na Constituição Brasileira de 1988", Francisco Pedro Jucá (Brasil), LTr Edit., São Paulo, pág. 291.
6. "Direito Sindical", Amauri Mascaro Nascimento, Editora Saraiva, 1989.
7. "Instituições de Direito do Trabalho", vol. II, Arnaldo Süssekind, Délio Maranhão e Segadas Vianna.
8. "Curso de Direito do Trabalho", Elson Gottschalk e Orlando Gomes.
9. Amauri Mascaro Nascimento, "Comentários à Lei de Greve", LTr Edit., 1989.
10. Octavio Bueno Magano e Estevão Mallet, in "O Direito do Trabalho na Constituição", Editora Forense, págs. 308/314, ano 1993.
11. Gino Giugni, "Direito Sindical", Edit. LTr, São Paulo.
12. Lélia Guimarães Carvalho Ribeiro, Revista do Ministério Público do Trabalho, ano I, n. 0-2, setembro de 1991, LTr Edit., in "Responsabilidade Civil do Sindicato pelo abuso do direito de greve", págs. 127/133.

A TERCEIRIZAÇÃO COMO INSTRUMENTO DA FLEXIBILIZAÇÃO DO MERCADO DE TRABALHO

Joselita Cardoso Leão^(*)

SUMÁRIO: I - Terceirização - de técnica de organização empresarial à fraude trabalhista; II - Evolução do fenômeno da terceirização no Direito Brasileiro; II.1 - A terceirização na administração pública; II.2 - A terceirização no campo da iniciativa privada; III - O contrato de trabalho temporário e a prestação de serviços - Distinção necessária; IV - A orientação da doutrina e da jurisprudência - O Enunciado 256 do TST; V - A prestação de serviços na administração indireta e a exigência de concurso público - A revisão da súmula do TST - Enunciados 256 e 331.

I - TERCEIRIZAÇÃO - DE TÉCNICA DE ORGANIZAÇÃO EMPRESARIAL À FRAUDE TRABALHISTA

Sob o signo de "terceirização" um fenômeno vem despertando a atenção de economistas, administradores, profissionais do Direito e da imprensa, ocupando espaço de destaque na mídia nacional e internacional, com sabor de grande novidade.

Entretanto, examinada em sua concepção primitiva, a denominada terceirização não passa de conhecida técnica de organização empresarial. Há pelo menos três décadas instituições públicas e privadas perceberam que poderiam obter melhor resultado em eficiência e produtividade, concentrando suas atenções nas atividades-fim, no objeto principal de seus empreendimentos e transferindo a terceiros a execução de atividades de suporte, atividades-meio, mediante contratos de prestação de serviços e de empreitada regidos pelo Direito Civil.

Na realidade, o que há de verdadeiramente novo, o que explica o interesse e a ênfase que vêm sendo dados ao tema é que a "terceirização" é hoje posta a serviço de um projeto muito mais abrangente, muito mais complexo e audacioso, de cunho neoliberal, que vê na flexibilização do mercado e na desregulamentação do Direito do Trabalho a solução para a crise econômica que assola o mundo.

Pugnando pela ampla liberalização e globalização da economia, os defensores desse projeto desenham um quadro lamentável e assustador, em que o emprego é posto como refém do capital e o ser humano é totalmente obscurecido.

Partem da concepção utilitarista de que o capital é, por essência, nômade; que, sendo completamente livre, sem quaisquer peias, ele migra e se instala onde lhe sejam oferecidas melhores vantagens, lucros mais abundantes. Quanto menores os custos operacionais, quanto mais reduzidos os encargos de mão-de-obra, quanto menos regulamentação, quanto menos Estado, tanto mais atrativo será o mercado.

É nesta linha, por exemplo, a observação de José Pastore, Professor de Economia da USP, ao sentenciar que "Ninguém detém os movimentos do capital"; que "os capitais buscam condições mais favoráveis em três itens: mão-de-obra, energia e ecologia"; que, "no campo da mão-de-obra eles procuram baixar custos, alta qualidade e, sobretudo, a mais ampla flexibilidade para contratar, descontratar e remunerar a força de trabalho".

Assim, explica o mesmo economista, "para evitar a fuga dos capitais os países desenvolvidos estão sendo obrigados a promover inúmeras mudanças para protegê-los"; pois "os capitais só ficam nos seus países na medida em que os mercados de trabalho garantam as condições de flexibilidade demandadas pela corrida tecnológica e pelo aumento da competição" (in trabalho preparado para o II Congresso de Direito Individual do Trabalho promovido pela LTr Editora, em 21 e 22 de março de 1994, sob o título "Flexibilidade dos Mercados de Trabalho: A Resposta Moderna para o Aumento da Competição").

É tempo de enaltecer a situação dos chamados "Tigres Asiáticos", colocados como paraísos dos "capitais" e verdadeiros modelos a serem adotados por todos os povos, observando a propósito o Professor Pastore que a atração que esses países exercem sobre as empresas decorre do fato de "desfrutarem de um quadro legal pouco regulamentado e que permite uma ampla flexibilização para contratar, descontratar, subcontratar, estender jornadas, fazer hora extra, remunerar por tarefa e assim por diante."

Tudo isso apregoadado como tendência universal, economicamente sedutora e irreversível, a despeito de reconhecerem os próprios defensores dessa nova ordem que esta se desenvolve e se concretiza às custas de condições de trabalho desumanas, "onde as pessoas trabalham longas horas, com pouca proteção previdenciária e, muitas vezes, envolvendo crianças e outros parentes na tarefa de

(*) Procuradora do Estado da Bahia.

produzir". "Mas", enfatiza o Professor Pastore, "são esses países que competem com o resto do mundo e com uma grande variedade de produtos". Depoimentos desse jaez vêm se propagando universalmente em uníssono. "Tigres Asiáticos", porque desprezam os instrumentos legais de proteção à força-trabalho, são exibidos como exemplo para o mundo (?).

É interessante observar que a ideologia embutida nesse projeto é muito mais tenebrosa do que aquela idéia veiculada pelo Tratado de Paris, em 1951 (parecida com a do "milagre" brasileiro dos anos 70), segundo a qual "O progresso social deve ser feito em consequência da expansão econômica". Essa afirmativa, aliás, já merecera severas críticas de Lyon Caen, para quem os redatores do Tratado tiveram em vista a criação de um grande mercado e consideraram apenas indiretamente uma melhoria do nível de vida das populações e, também indiretamente, dos trabalhadores.

No mesmo sentido a observação de Rodolpho Napoli, quando adverte que o progresso econômico não pode ser levado a cabo a qualquer preço, menos ainda se esse preço tiver de ser pago em maior medida pelos trabalhadores. Assim, o Direito do Trabalho, com seus princípios e normas, ao exigir da economia um constante e crescente bem-estar para os trabalhadores, constitui um direito condicionado ao desenvolvimento econômico, que pugna por colocar a economia a serviço do povo.

Preocupado com o futuro do Direito do Trabalho, Rodolpho Napoli acrescenta que essa disciplina não tem por que comprometer a sua sorte com a do capitalismo nem com a de um sistema econômico social incompatível com a liberdade e a dignidade humanas (in "Desarrollo Integración y Derecho del Trabajo", 1972).

Não obstante, o que se vê é uma verdadeira onda que avança perigosamente sobre o Direito do Trabalho, postulando a sua desregulamentação e até mesmo a sua erradicação, como já anotara Aryon Sayão Romita, em "A Terceirização e o Direito do Trabalho" (Rev. LTr 56-03/273).

No Brasil, os defensores desse modelo neoliberal sustentam que o nosso Subsistema Jurídico Trabalhista, de 1943, inspirado na "Carta del Lavoro", é fruto do fascismo italiano e que, por isso mesmo, não atende mais às exigências da realidade socioeconômica; é demasiadamente hermético, com forte intervenção do Estado.

Nessa linha de pensar, defendem a prevalência da negociação coletiva como fonte de produção da norma trabalhista em detrimento do processo estatal. E o mais grave é que esse discurso vem sendo encampado até mesmo pelos sindicatos de empregados. Os trabalhadores não estão se dando conta de que, sem uma prévia e consciente adaptação da legislação do trabalho ao modelo proposto, correm o risco de estarem contribuindo para a eliminação de garantias conquistadas a duras penas, ao longo de tantos anos.

Não se trata, obviamente, de negar os méritos da negociação coletiva, que é o processo de formação da norma jurídica adequado em um regime democrático. O que se sustenta é que ela não pode prescindir da presença do Estado, sob pena de imperar inexoravelmente a lei do mais forte, a hegemonia do poder econômico, do capital, a servidão da força-trabalho, o homem-lobo-do-homem.

Preocupado com os riscos dessa tendência, o Professor de Sociologia da USP, Francisco de Oliveira, em artigo recentemente publicado na Folha de São Paulo, chama a atenção para o fato de que: "Os interesses privados se legitimam na medida em que são atravessados pelo interesse do seu adversário e, ambos, mediados pelo interesse dos que não são parte dessa relação privada estrita que ao Estado cumpre preservar. É isso o que pode significar a democratização ao rés do chão das relações privadas: a democratização da democracia".

É por esse processo, segundo o Professor Francisco de Oliveira, que se deve reconstruir e redefinir o Estado, a articulação entre esfera pública e âmbito privado, de inspiração habermasiana, para rejeitar-se a fórmula neoliberal que tenta redefini-lo, encurtando o espaço social das outras classes, evitando que a relação, que é o Estado, acolha as novas formas de representação elaboradas ao rés do chão das relações privadas, aniquilando o espaço da representação das outras classes sociais. E conclui afirmando que "o programa neoliberal é tão velho quanto a pretensão esquerdista de eliminação do adversário, tornado inimigo nas lutas conjunturais" ("Modernidade à Vista", Folha de São Paulo, ed. de 24.05.94, Coluna Tendências e Debates).

Nessa mesma linha, o Professor de Direito do Trabalho das Universidades Federal e Católica de Pernambuco, Everaldo Gaspar Lopes de Andrade, ao observar que a tendência modernizadora de caráter neoliberal não se localiza nos países do Terceiro Mundo; é um fenômeno mundial que tem muito a ver com uma luta que se trava entre os próprios agentes econômicos, traçando o perfil de um novo capitalismo que tem como alvo a Sociedade do Trabalho e o Estado do Bem-Estar e, como arma principal, a Flexibilização do Mercado de Trabalho.

E acrescenta invocando as palavras de Luiz Ignácio Lopez: "Se um fantasma percorre hoje a Europa este é o da destruição do Estado do Bem-Estar. Dos países escandinavos a Madri, os líderes políticos fazem eco aos clamores patronais para eliminar obrigações, desbaratar e desregular o mercado de trabalho e, em última instância, propiciar uma nova etapa de acumulação de capital. Pouco importa que isso gere desigualdades sociais que aos poucos reconduzam a Europa a situações vigentes no

período anterior à II Guerra Mundial... O discurso imediato, todavia, é unidirecional: o Estado do Bem-Estar deve morrer, é inevitável que morra. E conclui: É isto realmente? A Europa, o mundo, podem pagar muito caro pela renúncia intelectual e política em refletir sobre as verdadeiras causas da crise".

Lembra, ainda, o mesmo Professor pernambucano, a crítica de José Manuel Aguera Sirgo, catedrático, "Jean Monnet" de Economia Européia da Universidade de Lion, para quem "Por alguma estranha razão, para resolver a crise econômica só se propõe, de forma quase unânime, a necessidade de baixar os custos salariais e desregular o mercado de trabalho"(Capitalismo contra Capitalismo - As Tendências da Nova Ordem Econômica, os Destinos das Relações Laborais, LTr 58-03/282).

Diante desse quadro, não se pode estranhar que a técnica da chamada "terceirização" esteja a ocupar lugar de destaque nos meios de comunicação e na produção intelectual dos intérpretes e engenheiros da "nova ordem".

De fato, a prática de desativar setores secundários da organização empresarial e transferir a execução das respectivas tarefas para terceiros passou a ser utilizada em larga escala não mais como simples técnica de organização empresarial, com aquele propósito original da mera descentralização de atividades, mas com o objetivo de eliminar encargos trabalhistas, reduzindo os custos operacionais e otimizando os lucros.

E não é só isso. A terceirização, quando desvirtuada, serve a essa proposta de flexibilização e "modernização" porque também implica a derrogação de princípios basilares do Direito do Trabalho.

O Direito Individual do Trabalho tem como núcleo, como objeto de preocupação, a relação de emprego típica que é de natureza bilateral. E isso se extrai do próprio conceito legal de empregado e empregador: empregado é a pessoa física que presta serviço não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário; empregador é a empresa individual ou coletiva que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal do serviço.

Ora, na terceirização, não há lugar para esse modelo de relação de emprego. Há nela o deslocamento da figura do empregador porque quem admite, assalaria e dirige a prestação do serviço é a empresa contratada; todavia, esta nem é beneficiária do serviço nem assume os riscos da atividade econômica em que esse serviço é prestado.

De outro lado esse sistema compromete a eficácia de princípios fundamentais do Direito do Trabalho, em especial o da liberdade de trabalho e o da continuidade.

O princípio da liberdade de trabalho pressupõe que o profissional seja livre para escolher com quem e onde deve trabalhar. Isso não ocorre na terceirização, pois o empregado põe a sua força-trabalho à disposição da empresa prestadora de serviços a quem cabe determinar o local e o destinatário da prestação.

O princípio da continuidade visa à conservação da fonte de trabalho com o objetivo de garantir a segurança econômica do trabalhador, incorporá-lo ao organismo empresarial, assegurando-lhe o direito à progressão funcional, o direito a uma carreira. Na terceirização, essas garantias inexistem, pois, além do empregado se transformar em trabalhador itinerante, ainda quando eventualmente permaneça por longo tempo alocado em uma mesma empresa, jamais logrará nela evoluir profissionalmente pelo simples motivo de que não integra os quadros de pessoal dessa organização. De outro lado, o princípio constitucional da valorização e dignificação do trabalho humano é gravemente afetado, na medida que a empresa prestadora de serviços, tendo como objeto de lucro a força-trabalho alheia, vai retirar do preço desta sua própria comissão (ou aluguel), ensejando o aviltamento dos salários.

Outro aspecto que deve ser ressaltado é o da repercussão dessa prática no campo da organização sindical. Empresas que adotam a terceirização geralmente formam bases econômicas fortes, onde as respectivas categorias profissionais já alcançaram, via acordos coletivos ou sentenças normativas, condições de trabalho mais favoráveis. Ora, quando tais empresas resolvem desativar setores de sua estrutura orgânica, transferindo a execução das respectivas tarefas para uma outra empresa, os trabalhadores vinculados a essas atividades "terceirizadas" fatalmente serão despedidos e, ainda quando eventualmente reabsorvidos pela locadora de serviços, não mais usufruirão das conquistas alcançadas pela sua antiga categoria profissional em termos de remuneração e de condições de trabalho.

Neste sentido opera-se também o enfraquecimento dos sindicatos com a redução do número de filiados e, em conseqüência, de sua expressão ou força de representatividade. De outra parte, o grupo de empregados que não mais pertence à determinada empresa deixa de ter descontadas, a favor do antigo sindicato, a contribuição sindical, a de custeio da organização confederativa e a chamada taxa assistencial.

À proporção em que a terceirização ganha corpo e aparecem entidades que estimulam a descentralização dos setores de produção e de serviços, vão surgindo e se multiplicando as pequenas empresas satélites ao redor de empresas de grande expressão econômica, sem que os respectivos empregados desfrutem das mesmas condições de trabalho.

De resto, é importante salientar que na maioria das vezes as empresas prestadoras de serviço não gozam de suporte econômico suficiente para arcar com os encargos trabalhistas e previdenciários, o que expõe os empregados à insegurança permanente. Acrescente-se que esse tipo de contratação não mereceu ainda tratamento normativo adequado, inexistindo regra legal que imponha a solidariedade passiva da empresa tomadora para os efeitos da relação de emprego estabelecida entre os empregados e a fornecedora dos serviços. Afora a obrigação prevista no art. 2º, § 2º da CLT referente às empresas integrantes de um mesmo grupo econômico; a do empregador principal (Lei n. 6.019/74) ou de serviços de vigilância (Lei n. 7.102/83), não há como caracterizar-se, à luz do direito positivo, a responsabilidade da verdadeira destinatária do serviço terceirizado pelos encargos sociais do pessoal posto à sua disposição.

Diante desse quadro desalentador, é preciso verificar até onde uma empresa quer efetivamente tornar-se mais ágil, terceirizando setores secundários de sua atividade para concentrar seu labor e energia no objeto principal do empreendimento, pois é bem certo que, em muitos casos, se está lançando mão desse mecanismo para, em manifesta fraude, sub-trair-se aos custos das relações de emprego com a finalidade de aumentar margens de lucro em detrimento dos trabalhadores na luta desenfreada da competição.

II - EVOLUÇÃO DO FENÔMENO DA TERCEIRIZAÇÃO NO DIREITO BRASILEIRO

II.1 - A terceirização na administração pública

No setor público, o que hoje chamamos de terceirização foi adotado na Reforma Administrativa Federal disciplinada pelo Decreto-lei n. 200/67, como modalidade de descentralização. Verificou-se, desde então, que a organização administrativa federal pecava pela excessiva concentração de atribuições nos órgãos de decisão, agravada pela falta de racionalização dos serviços, sempre ineficientes e morosos, em decorrência de uma burocracia inútil e custosa, que alongava a tramitação dos processos e retardava as medidas governamentais pela subordinação das atividades-fim às atividades-meio.

Incluindo no processo de descentralização a transferência a empresas privadas da execução de atividades-meio, o legislador da reforma prescreveu que, para melhor desincumbir-se das tarefas de planejamento, coordenação, supervisão e controle e com o objetivo de impedir o crescimento desmesurado da máquina administrativa, a Administração procuraria desobrigar-se da realização material de tarefas executivas, recorrendo, sempre que possível, à execução indireta, mediante contrato. Mas advertiu: desde que exista, na área, iniciativa privada suficientemente desenvolvida e capacitada a desempenhar os encargos de execução (art. 10, § 7º).

Posteriormente, a Lei n. 5.645/70, que estabeleceu diretrizes para classificação de cargos no serviço civil da União e das autarquias federais, depois de definir os grupos em que se compunha o quadro de pessoal, estabeleceu que as atividades relacionadas com transporte, operação de elevadores, limpeza e outras assemelhadas deveriam ser, preferencialmente, objeto de execução indireta, mediante contrato, de acordo com a previsão contida no Decreto-lei n. 200/67.

Observe-se que, apesar de a Lei n. 5.645/70 referir-se apenas à Administração Direta e Autarquias, as regras sobre descentralização no Decreto-lei n. 200/67 dirigem-se a toda Administração Federal, que, a teor do seu art. 4º, compreende a Administração Direta e Indireta. Donde se vê que, a despeito da orientação adotada pelos Tribunais Trabalhistas, como veremos a seguir, também as empresas públicas e as sociedades de economia mista (e não apenas os órgãos centralizados e autarquias) estavam legalmente autorizados a contratarem com terceiros a execução de atividades-meio ou, como está no Decreto-lei 200, a realização material de tarefas executivas, que a Lei n. 5.645/70 enumera exemplificativamente, como de transporte, limpeza, operação de elevadores e outros assemelhados. Obviamente, essa contratação, pelo menos na Administração Direta e Autarquias - hoje em toda a Administração Pública -, haveria de ser precedida de licitação, dentro dos moldes preconizados pelo próprio Decreto-lei 200 (art. 125 e seguintes), garantindo-se, assim, a observância dos princípios da publicidade, da isonomia e da probidade administrativa.

A modalidade de descentralização mediante execução indireta de atividades-meio, na Administração Pública, foi absorvida pacificamente pela doutrina e jurisprudência trabalhistas, que apenas manifestaram restrições à prática, quando adotada pelas empresas públicas e sociedades de economia mista.

II.2 - No campo da iniciativa privada

Mas, enquanto a contratação de serviços com interposta empresa prestadora foi acolhida como legítima quando realizada no âmbito da Administração Pública, o mesmo não ocorreu na órbita das empresas privadas.

Neste caso, a jurisprudência orientou-se inicialmente no sentido de reconhecer a formação da relação de emprego diretamente com a empresa tomadora ou contratante dos serviços, por entender que a locação de mão-de-obra por interposta empresa, ou se constitui em "merchandise" - procedimento mediante o qual o intermediário explora o trabalho alheio como mercadoria, objeto de comércio; ou visa subtrair o beneficiário dos serviços, o empregador real, dos ônus da relação de emprego. Em ambos os casos, na verdade, a prática atenta contra a dignidade do trabalho, ao procurar tangenciar as normas de

proteção, atraindo, por isso mesmo, a aplicação do art. 9º da CLT, para reconhecer-se a responsabilidade direta do tomador do trabalho.

Essa diretriz colocou em destaque um dos princípios fundamentais do Direito do Trabalho, já antes referido, qual seja, o da continuidade, que visa à conservação da fonte de trabalho, com o objetivo de dar segurança ao trabalhador e incorporá-lo ao organismo empresarial. No dizer de Plá Rodriguez, esse princípio revela que o Direito do Trabalho tende pela resistência em admitir a dispensa arbitrária, pela manutenção do pacto nas hipóteses de suspensão ou interrupção do contrato, pela facilidade de mantê-lo, apesar das nulidades ou descumprimento em que se haja incorrido e pela preferência aos contratos de duração indeterminada (Princípios do Direito do Trabalho).

De fato, a experiência já havia revelado a tendência do capital em eliminar as garantias trabalhistas. Assim é que, para subtrair-se aos encargos do contrato por prazo indeterminado, as empresas passaram a abusar das admissões a termo, ensejando a edição do Decreto-lei n. 229/67 que deu nova redação aos arts. 443 e 445 da CLT, autorizando esses ajustes em caráter excepcional quando o seu objetivo estivesse, de fato, limitado no tempo, pois "as necessidades permanentes e normais das empresas devem ser atendidas por pessoal permanente, contratado por tempo indefinido", conforme anotara Manoel Alonso Olea, em tese aprovada pelo IV Congresso Ibero-Americano do Direito do Trabalho e Previdência Social realizado em São Paulo em 1972.

No momento seguinte, ante as restrições ao uso abusivo do contrato a prazo, começaram a surgir empresas com o simples objetivo de fornecer mão-de-obra a outras organizações, para a execução de tarefas permanentes ou transitórias, ora por intermédio de contratos de prestação de serviços, ora via empreitada, introduzindo-se no Brasil o "leasing" de pessoal. E a atividade das prestadoras de serviços e fornecedores de mão-de-obra difundiu-se entre nós de tal maneira e com tamanha desenvoltura que, só em São Paulo, em 1973, havia dez mil empresas que se utilizavam desse sistema, conforme estatística indicada por Isis de Almeida em "Regime de Trabalho Temporário", SP, 1977.

É bom lembrar que esse recurso a contratos de Direito Civil com o objetivo de burlar o Direito do Trabalho não é privilégio do Brasil. Segundo Evaristo de Moraes Filho, em monografia sobre o tema publicada em 1970 ("Situação Jurídica das Empresas de Fornecimento de Mão-de-Obra Temporária no Direito do Trabalho Brasileiro"), o surgimento desse tipo de organização no mercado de trabalho verificou-se na década de 60, possivelmente na Inglaterra, nos Estados Unidos e na França, difundindo-se em seguida na Dinamarca, Noruega, República Federal da Alemanha, Suécia, Holanda, ensejando a todos eles a intervenção estatal com edição de leis sobre o assunto. Já em outros países, como Itália e Argentina, foi terminantemente proibido o fornecimento de mão-de-obra, até mesmo temporária, por interposta empresa.

III - O CONTRATO DE TRABALHO TEMPORÁRIO E A PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS - DISTINÇÃO NECESSÁRIA

No Brasil, a disciplina do trabalho temporário surgiu em 1974, através da edição da Lei n. 6.019, com o claro objetivo de coibir, de um lado, a utilização abusiva da contratação indireta de pessoal para atividades permanentes e, de outro, vitalizar a economia e melhorar a renda individual dos que não querem ou não podem se obrigar por longo período, como estudantes, jovens em idade de serviço militar, donas de casa, aposentados ou aqueles que não queiram se ocupar em regime regular e rotineiro (cf. Justificativa do Projeto da Lei n. 6.019/74).

A Lei define como trabalho temporário aquele prestado como pessoa física a uma empresa para atender à necessidade transitória de substituição de seu pessoal regular e permanente ou a acréscimo extraordinário de serviço; e a empresa de trabalho temporário a pessoa física ou jurídica urbana, cuja atividade consiste em colocar à disposição de outras empresas, temporariamente, trabalhadores, devidamente qualificados, por elas remunerados e assistidos (arts. 2º e 4º).

Um traço bastante nítido caracteriza o contrato de trabalho temporário distinguindo-o do contrato de prestação de serviços e da empreitada, embora todos os três componham a categoria dos contratos de trabalho atípicos. A distinção é importante para o tema em estudo porque somente os dois últimos são instrumentos da terceirização.

No contrato de trabalho temporário, a empresa fornecedora da mão-de-obra contrata e remunera o empregado, mas, transfere à empresa contratante ou cliente o poder de comando. O empregado temporário, na realidade, passa a integrar, ainda que transitoriamente, a estrutura orgânica da tomadora substituindo empregado ou reforçando o quadro de pessoal na hipótese de acréscimo extraordinário de serviço. Insere-se, portanto, nas atividades regulares e normais da empresa tomadora. Não se trata aí, portanto, de destacar setor ou atividade anteriormente desempenhada pela tomadora do trabalho para transferi-la a uma terceira empresa, como ocorre na terceirização.

Já no contrato de prestação de serviços ("locatio operarum") - o objeto não é propriamente a colocação de mão-de-obra à disposição da tomadora, mas a realização de atividades secundárias que a tomadora resolveu destacar da organização, cometendo-as a terceiros. Na prestação de serviços, a contratada admite, assalaria e dirige o pessoal necessário ao cumprimento do objeto do contrato. Detém o

poder diretivo e de comando. Os empregados destacados para a execução dos serviços não passam a integrar a estrutura orgânica da tomadora.

No contrato de empreitada, como na prestação de serviços, diversamente do trabalho temporário, o empreiteiro é quem admite, assalaria e dirige o pessoal encarregado da execução da obra ou do serviço. O que distingue a prestação de serviços da empreitada é que nesta as partes visam ao resultado da atividade do empreiteiro, o "labore facto" (ex.: pintura de um prédio); na prestação de serviços, é a própria atividade, o "labore faciendo", o objeto da contratação (ex.: limpeza, transporte e conservação). Naquele, remunera-se a obra pronta, sem atender ao tempo utilizado na sua execução. Nesta, a remuneração corresponde aos dias e às horas de trabalho que se está realizando.

Nem mesmo a empreitada de mero labor, em que o empreiteiro não concorre com o material, pode ser confundida com o fornecimento de mão-de-obra temporária, se o empreiteiro ou seus empregados executarem a obra sem qualquer submissão ao poder de comando da empresa tomadora.

Ao contrário, havendo subordinação e cumprindo o suposto empreiteiro ou seus prepostos tarefas incluídas nas atividades normais da contratante, caracteriza-se a fraude, considerando-se formada a relação de emprego diretamente com a beneficiária do trabalho.

O mesmo ocorre quando a forma usada é o contrato de prestação de serviços, seja quando envolve empresa prestadora de serviços, seja quando firmado com trabalhadores autônomos. Fora das hipóteses que o jus-tificam (atividades-meio), secundárias, como transporte, fornecimento de alimentação, limpeza; ou especializadas, como informática, processamento de dados, consultoria etc.; ou, em qualquer caso, quando, entre os empregados da empresa locadora de serviços ou o trabalhador autônomo e a empresa locatária existem os elementos configuradores da relação de emprego, têm-se como incidente a regra do art. 9º da CLT, nulo o contrato e caracterizada a relação de trabalho diretamente com a tomadora.

Portanto, o que deve balisar o intérprete na identificação dos casos concretos é a existência ou não de poder de comando e subordinação jurídica entre a tomadora ou locatária e os executores diretos dos serviços, dando-se assim primazia ao princípio da realidade, tendo em vista os conceitos estatuídos nos arts. 2º e 3º da CLT.

Desses contratos atípicos (empreitada e prestação de serviços), o de empreitada está previsto no art. 455 da CLT e, quanto ao de prestação

de serviços, somente os relativos à vigilância receberam disciplina legal através da Lei n. 7.102, de 1983.

IV - A ORIENTAÇÃO DA DOCTRINA E DA JURISPRUDÊNCIA TRABALHISTA - O ENUNCIADO 256 DO TST

A jurisprudência trabalhista já vinha há muito se firmando no sentido de repudiar esses contratos de trabalho atípicos, triangulares, firme nos princípios que visam à integração do trabalhador na empresa e à continuidade da relação de emprego.

Em 1984, ao julgar o Recurso de Revista n. 3.442, o TST, acolhendo incidente de uniformização de jurisprudência suscitado pelo então Ministro Marco Aurélio Mendes de Farias Mello, editou o Enunciado n. 256, para compor a sua Súmula com a seguinte redação:

"Salvo os casos de trabalho temporário e de serviços de vigilância, previstos nas Leis ns. 6.019, de 03.01.74 e 7.102, de 20.06.83, é ilegal a contratação de trabalhadores por empresa interposta, formando-se o vínculo empregatício diretamente com o tomador de serviços."

Pelo teor do acórdão proferido nesse Recurso de Revista, verifica-se que o objetivo do Enunciado 256 foi o de negar validade à intermediação de mão-de-obra fora das hipóteses indicadas, não apenas em relação às atividades-fim, como também às atividades-meio da tomadora, rejeitando a contratação de serviços de limpeza (hipótese em julgamento) por intermédio de locadoras e reconhecendo a formação do liame empregatício com o tomador desses serviços, afastando-se da relação jurídica a empresa dita de conservação e limpeza.

Não obstante, autores do porte de Octavio Bueno Magano ("O TST e a Prestação de Serviços a Terceiros", LTr 1/87); Arnaldo Süssekind ("O Enunciado 256: mão-de-obra contratada e empresas de prestação de serviços", LTr 51-3/276); Washington Luiz da Trindade ("Os Caminhos da Terceirização", Jornal Trabalhista, ano IX, n. 416, Brasília, 17.08.92, pág. 871) vinham criticando os rigores da orientação adotada pelo TST, sustentando a perfeita legalidade dos contratos de prestação de serviços quando tivessem por objeto atividades-meio da contratante e fossem firmados com empresas especializadas e idôneas.

Süssekind, interpretando o próprio teor do Enunciado 256, chega mesmo a negar que nesta Súmula o TST tenha tido a intenção de proibir os legítimos contratos de prestação de serviços ou de empreitada de obras do Direito Civil. Afinal, indaga ele: "Onde a fraude à lei trabalhista ou a simulação de um contrato de prestação de serviços de conservação de elevadores do estabelecimento da contratante

estipulado com empresa especializada nesse tipo de equipamento? De um contrato de prestação de serviços com um restaurante para preparo e fornecimento de alimentação aos empregados da contratante? De um contrato de empreitada para a pintura de um estabelecimento? De um contrato de prestação de serviços com empresa especializada em limpeza e higienização de um imóvel onde a contratante realiza sua atividade econômica?"

Acrescenta ainda que o Enunciado 256 considera ilegal não a contratação de empresas prestadoras de serviços ou de empreiteiras, mas, simplesmente, a contratação de trabalhadores por interposta empresa. E lembra que, pelo Decreto-lei n. 200/67 (art. 10, § 7º), as empresas públicas e sociedades de economia mista estão autorizadas a transferir a execução de atividades-meio a empresas prestadoras de serviços, não podendo conseqüentemente negar-se tal qualidade às empresas privadas em geral, sem afronta ao art. 170, § 2º, da então vigente CF, que vedava privilégios em favor daquelas.

Essa interpretação do Enunciado 256, aos poucos vinha sendo assimilada pelos Tribunais Trabalhistas, inclusive pelo próprio TST, que, já em 1989, ao julgar o RR 226, por sua 1ª Turma, entendeu que "Existindo legalmente empresas prestadoras de serviço, é ilegal que se lhes negue a qualificação de empregadores, salvo as hipóteses de fraude. A enunciação contida no Enunciado 256 da Súmula desta Colenda Corte há que ser considerada de forma exemplificativa e não taxativa, comportando assim o reconhecimento da legalidade do vínculo formado entre o empregado e o prestador dos serviços em hipóteses outras que não as expressamente elencadas no verbete sumulado".

V - A PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS NA ADMINISTRAÇÃO INDIRECTA E A EXIGÊNCIA DE CONCURSO PÚBLICO - A REVISÃO DA SÚMULA DO TST - ENUNCIADOS 256 e 331

Com o advento da Constituição Federal de 1988, que passou a exigir concurso público para a contratação de pessoal na Administração Indireta, começaram a surgir movimentos contrários à contratação de empresas de prestação de serviços pelas sociedades de economia mista e empresas públicas sob o argumento de que tal prática constitui burla ao referido mandamento constitucional.

Assim é que, mediante provocação do Sindicato dos Bancários, o Ministério Público do Trabalho promoveu a instauração de inquéritos civis públicos contra o Banco do Brasil e a Caixa Econômica Federal, acusados de praticarem terceirização ilegal ao deixarem de realizar concursos para contratar diretamente empregados para atividades de caráter permanente.

No caso da CEF, o inquérito redundou no ajuizamento de ação civil pública que foi julgada parcialmente procedente em primeira instância com o reconhecimento da irregularidade argüida. Quanto ao do Banco do Brasil, foi firmado termo de compromisso perante a Procuradoria Geral do Trabalho, no qual o Banco, para regularizar a situação dita ilegal, se comprometia a, no prazo de 240 dias, abrir concurso público para atividades de limpeza, ascensorista, telefonista, copa, estiva e digitação.

A argumentação desenvolvida pelo Ministério Público do Trabalho baseava-se em que o Enunciado n. 256 vedara a intermediação de mão-de-obra fora dos objetivos das Leis ns. 6.019/74 e 7.102/83, pois, nos demais casos, havendo labor permanente dos mesmos empregados, para o mesmo tomador dos serviços, a relação de emprego estaria caracterizada nos moldes do art. 3º da CLT. Por outro lado, sustentava a Procuradoria do Trabalho, a autorização concedida à Administração Pública para contratar indiretamente os serviços de conservação, transporte e assemelhados, como diz respeito somente à Administração Direta e Autarquias (Lei n. 5.645/70, arts. 1º e 3º, parágrafo único), não abrangeria as empresas públicas e sociedades de economia mista. Assim, haveria de ser reconhecido o vínculo empregatício direto com os bancos oficiais, não fosse a recente decisão do STF no sentido de que tais entidades também estão sujeitas à regra do concurso público para a contratação de empregados (MS 21.322-1-DF, Rel. Min. Paulo Brossard, DJU de 23.04.93).

Já esgotando o prazo de 240 dias que lhe fora assinado para a realização do concurso público, o Banco do Brasil houve por bem manifestar as dificuldades práticas desta solução, em relação aos serviços de limpeza, tendo em vista que, não podendo exigir escolaridade e não sendo de caráter técnico a função, acabariam sendo aprovadas pessoas com super-qualificação que buscariam apenas o ingresso fácil no Banco, para ascenderem depois a outras funções, deixando desatendidas as tarefas para as quais foram contratadas.

Em face dessa situação, resolveu o Ministério Público do Trabalho formular ao TST pedido de revisão da Súmula 256, para saber se o Tribunal, diante das decisões das Turmas que não a aplicavam a órgãos públicos em casos de serviços de limpeza, mantinha a força integral de sua redação, adaptava-o ou revogava-o. O TST, depois de apreciar o requerimento em Sessão Plenária, de 17.11.93, adotou o meio-termo, dando nova redação ao Enunciado 256, que passou à Súmula 331, com as seguintes regras:

I - A contratação dos trabalhadores por empresa interposta é ilegal, formando-se o vínculo diretamente com o tomador dos serviços, salvo no caso de trabalho temporário (Lei n. 6.019/74).

II - A contratação irregular através de empresa interposta não gera vínculo de emprego com os órgãos da Administração Pública Direta, Indireta ou Fundacional (art. 37, II, da Constituição Federal).

III - Não forma vínculo de emprego com o tomador a contratação de serviços de vigilância (Lei n. 7.102/83), de conservação e limpeza, bem como a de serviços especializados ligados à atividade-meio do tomador, desde que inexistente a pessoalidade e a subordinação direta.

IV - O inadimplemento das obrigações trabalhistas por parte do empregador implica a responsabilidade subsidiária do tomador dos serviços quanto àquelas obrigações, desde que este tenha participado da relação processual e conste também no título executivo judicial.

Com essa nova orientação pretoriana, o Ministério Público do Trabalho recuou na tentativa de exigir contratação direta mediante concurso público, de pessoal de limpeza e assemelhados no âmbito dos bancos oficiais, exceção feita aos serviços de digitação que são prestados em caráter de pessoalidade, e também porque, em se tratando de empreendimento bancário, não podem ser considerados como atividade-meio nos termos do Enunciado n. 239 do TST.

Embora já superada com a nova orientação do TST através do Enunciado 331, a argumentação desenvolvida pelo Ministério Público do Trabalho merece reparos quando pretende subtrair aos bancos oficiais a faculdade de contratarem prestação de serviços para atividades-meio, sob a alegação de que a Lei n. 5.645/74, ao tratar a matéria, só se dirige à Administração Direta e Autarquias.

É que referida Lei apenas explicitou, e ainda assim de forma exemplificativa, as atividades suscetíveis de execução indireta, fazendo remissão expressa ao Decreto-lei n. 200/67, art. 10, § 7º, o qual, ao prescrever essa modalidade de descentralização, o fez em relação à Administração Federal como um todo, compreendendo a Administração Direta e a Indireta (cf. art. 4º c/c. art. 10, caput).

Portanto, não seria correto afirmar, mesmo na vigência do Enunciado 256, que empresas públicas e sociedades de economia mista estavam excluídas do permissivo legal, não podendo contratar empresas para execução indireta de suas atividades-meio. Nesta linha de raciocínio, estaria resolvida também a questão relativa à exigência de concurso público, pois sendo legal a contratação de empresas prestadoras de serviços, não havia como se falar em relação de emprego que dela resultasse e que envolvesse a entidade estatal, não se caracterizando, por conseguinte, qualquer burla à regra do art. 37, inciso II, da Constituição Federal de 1988.

Quanto ao Enunciado n. 331, bem se percebe que o TST evoluiu para acolher de modo claro e incontroverso, o pensamento da corrente majoritária que, com Magano, Sússekind, Washington Trindade e outros, vinha postulando a flexibilização no sentido de reconhecer-se a validade dos contratos de prestação de serviços relativos a atividades-meio das empresas, com as cautelas necessárias à efetiva preservação dos direitos e garantias trabalhistas.

É bem certo que tentativas de fraude ocorrem e haverão de ocorrer, seja na violação do princípio do concurso público, seja no que tange a ofensas à legislação trabalhista. Mas os Sindicatos, a Magistratura do Trabalho e a sociedade, esta através da Procuradoria do Trabalho, têm na legislação e na própria Súmula do TST instrumentos bastantes para coibi-las.

Se é verdade que a teoria econômica da flexibilização deve ser vista com reserva, evitando-se o uso de instrumentos como a terceirização para a redução de custos, exploração do trabalho alheio e agravamento do processo desumano de concentração de riqueza; é verdade também que a rejeição pura e simples de mecanismos como a terceirização poderá levar ao engessamento das organizações, ao "inchaço" cada vez maior dos quadros de pessoal das empresas estatais e dos órgãos públicos, inibindo a expansão do mercado de trabalho e alastrando ainda mais a epidemia do desemprego.

Urge, portanto, redefinir-se o papel do Direito do Trabalho na chamada "nova ordem econômica mundial", tendo em vista as peculiaridades de cada país e os valores agasalhados historicamente na cultura dos respectivos povos; adaptá-lo aos novos tempos, suprimindo-lhes rigores e excessos sem contudo perder de rumo o seu verdadeiro sentido que é, como o de todos os processos de organização social, o bem-estar do homem, de todos os homens indistintamente.

É preciso, em suma, garantir-se, de um lado, o equilíbrio permanente entre os interesses dos agentes econômicos em confronto (capital x trabalho), e, de outro, o interesse público (ou dos não-envolvidos), de modo a que a busca do lucro ideal seja sempre posta a serviço do ideal de Justiça.

EVENTOS

Recolhemos no presente número as atas dos Encontros Nacionais de Coordenadores de CODINS realizados em setembro/94 e março/95, uma vez que os temas neles tratados e as deliberações tomadas fazem parte já do acervo institucional de experiências na esfera da defesa dos interesses difusos e coletivos pelo MPT, tomando-se, dessarte, fonte constante de consulta. Assim, pareceu-nos conveniente sua ampla divulgação.

Também o Fórum contra a Exploração do Trabalho da Criança e do Adolescente, organizado pela Procuradoria Regional do Trabalho da 1ª Região e realizado em agosto/95, representa marco fundamental para a atuação do MPT na defesa da ordem jurídica laboral, na medida em que tratou da questão do trabalho do menor sob uma ótica multidisciplinar, obtendo a conjugação de esforços de vários segmentos da sociedade, governamentais e não governamentais, de forma a fazer com que o cumprimento da legislação laboral, exigida pelo Ministério Público, não desemboque em problema social de maior envergadura. Publicamos, para dar idéia da variedade dos segmentos representados no Fórum, a relação dos temas e palestrantes, bem como a Carta final do Fórum, recolhendo as conclusões havidas nos vários painéis que compuseram o evento.

Convém lembrar que, durante a realização do Fórum, ficou exposto, em painéis que chocaram e fizeram refletir os participantes, o acervo de fotos tomadas durante diligências investigatórias realizadas pelo Ministério Público do Trabalho em todo o Brasil, retratando a realidade brasileira a respeito da exploração do trabalho da criança.

ENCONTROS NACIONAIS DE COORDENADORES DE CODINS

COORDENADORIA DA DEFESA DOS
INTERESSES DIFUSOS E COLETIVOS

ATA DA 1ª REUNIÃO EXTRAORDINÁRIA

A Coordenadoria da Defesa dos Interesses Difusos e Coletivos da Procuradoria-Geral do Trabalho reuniu-se extraordinariamente nos dias 27, 28 e 29 de setembro de 1994, no auditório da Procuradoria-Geral, com os Procuradores-Chefes e Coordenadores das CODINs das Procuradorias Regionais, para discussão do temário enviado com antecedência às Procuradorias Regionais, referente à uniformização de procedimentos no âmbito das CODINs, tendo adotado os seguintes entendimentos:

1º tema: Legitimidade Concorrente com o Sindicato para Ação Civil Pública - Colocou-se a questão de se saber se denúncia oferecida por sindicato poderia ser rejeitada com base na não demonstração da impossibilidade do sindicato defender diretamente os interesses dos membros da categoria. Nesse caso, considerar-se-ia que a legitimidade do Ministério Público para ajuizar ação civil pública na defesa de interesses coletivos seria subsidiária à do sindicato (ou da categoria, quando inorganizada), quando esse não tivesse condições de defender concretamente os interesses da categoria. A questão foi colocada tendo em vista que, de acordo com a redação atual da Instrução Normativa n. 1/93 do MPT, as duas únicas hipóteses de rejeição de denúncia são as de referir-se a interesses meramente individual (art. 2º, I) ou não restar demonstrada a ilegalidade (art. 2º, II). O que tem ocorrido na prática é que os sindicatos, quando se trata de lesões patentes ao ordenamento jurídico defendem diretamente os interesses coletivos dos trabalhadores, e quando se trata de matérias controvertidas, busca o Ministério Público, para que defenda os interesses da categoria. Ouvidas as Regionais, discutida a matéria e posta para deliberação, foram formuladas 4 hipóteses de solução, que receberam a seguinte votação:

a) manter a redação atual da IN n. 1/93, com apenas dois incisos relativos aos casos de rejeição de denúncias, dando-lhe, no entanto, interpretação mais elástica, de forma a preservar a discricionariedade do MPT para instaurar inquérito - 30 votos;b) incluir novo inciso, prevendo a rejeição da denúncia quando se tratar de matéria controvertida ou de cunho interpretativo (dando-se maior discricionariedade ao procurador) - 18 votos;

c) incluir novo inciso, a respeito da impossibilidade material de se atender a todas as demandas (caráter seletivo na recepção de denúncias) - 1 voto; e

d) incluir novo inciso, prevendo a necessidade de que o sindicato-denunciante demonstre não ter condições de agir em defesa da categoria - nenhum voto.

2º Tema: Procedimento Prévio à Instauração de Inquérito - Colocou-se a questão de se saber se o procedimento prévio de investigação estaria limitado, como previsto na IN n. 1/93, à coleta de maiores informações do denunciante, ou poderia ser mais abrangente, com tomada de depoimento do denunciado. A questão decorre da realidade vivenciada por algumas Procuradorias Regionais, que transformaram o procedimento prévio em verdadeiro inquérito, sem o rigor deste, sobrecarregando a atuação do MPT que, em certas Regionais, está funcionando como substitutivo de Juntas de Conciliação e Julgamento. Se, por um lado, propicia a solução mais rápida e menos traumática para o denunciado, que não tem seu nome veiculado pela mídia como inquirido, por outro, cria figura não prevista no ordenamento jurídico pátrio, pois todas as diligências próprias do inquérito já estarão sendo adotadas no procedimento prévio, com a agravante de não se sujeitar nem a prazos, nem ao controle do Conselho Superior do MPT. Posta a matéria em discussão, três soluções se afiguravam possíveis:

a) manter a redação atual da IN n. 1/93, no sentido de que o procedimento prévio se limitasse a colher maiores informações do denunciante (caráter restrito);

b) retirar apenas a expressão "ao denunciante" do § 1º do art. 1º da Instrução Normativa, de forma a tornar mais ampla a investigação possível no procedimento prévio; e

c) estabelecer alguns parâmetros concretos para o procedimento prévio, dando nova redação ao dispositivo em comento.

Não houve votação sobre a matéria, pois chegou-se a um certo consenso no sentido de que o procedimento prévio não poderia estar limitado à coleta de informações suplementares do denunciante, mas também não poderia ser tão amplo que se substituísse ao inquérito civil. Estabeleceu-se, pois, que seria dada nova redação ao dispositivo em tela, para uniformizar o procedimento prévio a ser seguido em

todas as Regionais, com a necessária flexibilidade, de modo a propiciar via mais célere e simplificada de solução de questões de menor relevância.

3º Tema: Padronização dos Relatórios Periódicos das CODINs Regionais à CODIN-PGT - O exame dos relatórios enviados pelas Regionais deixou clara a necessidade de padronização dos mesmos, além de se fixar quais os documentos que devem ser enviados à CODIN-PGT para arquivo. A Coordenadoria da PGT transmitiu orientação no sentido de que:

a) O relatório seria apenas trimestral, composto de três partes: 1ª referente ao balanço meramente estatístico (n. de procedimentos prévios abertos e em andamento, n. de inquéritos instaurados, n. de audiências realizadas, n. de vistorias ou inspeções levadas a cabo, n. de termos de compromisso firmados, n. de liminares obtidas, n. de sentenças prolatadas, n. de recursos interpostos, n. de acórdãos prolatados); 2ª referente aos dados concretos dos inquéritos (n. partes, procurador responsável, matéria, andamentos que tiveram no trimestre); e 3ª referente a dados sobre resultados (resumo do teor das sentenças, acórdãos e liminares obtidas, quer sejam negativos ou positivos; matéria dos inquéritos instaurados; teor dos termos de compromisso firmados).

b) Os documentos que deverão ser enviados a partir de agora seriam apenas os seguintes: portaria de instauração de inquérito, relatório final do inquérito, termo de compromisso, petição de ação civil pública (ou medida cautelar ou ação anulatória), despacho deferitório (ou indeferitório) de liminar, recurso, sentença (ou acórdão).

4º Tema: Funcionamento das CODINs e Participação nos Inquéritos - A questão que se colocou foi a de se saber se os inquéritos seriam presididos apenas por membros das Coordenadorias ou por qualquer procurador (mediante designação, sorteio ou "sponte sua"), além de se saber sobre como se fariam as designações para composição das CODINs (revezamento periódico ou não). Os problemas até agora enfrentados e expostos pelos participantes da reunião podem ser resumidos aos seguintes: 1º) a instauração de inquérito por qualquer procurador, sem consulta à chefia imediata, gera descontrolo da atividade investigatória e persecutória judicial do MPT, na medida em que vários procuradores podem estar instaurando inquérito sobre o mesmo fato e adotando soluções distintas; 2º) o sistema de sorteio das denúncias formuladas perante o MPT a qualquer dos membros da instituição mostrou-se desaconselhável, tendo em vista a importância da atuação do Ministério Público como órgão agente na defesa de interesses difusos e coletivos, em questões de grande envergadura, sendo que algumas dessas denúncias acabaram sendo sorteadas a procuradores sem o devido preparo, tendo havido pouco empenho na apuração das mesmas, a par da realidade prática de haver procuradores que não residem na sede das Procuradorias onde oficiam, sendo fator de inconveniência para a rápida tramitação dos inquéritos; 3º) a exigência de autorização para a instauração de inquérito estaria ferindo o princípio da autonomia funcional de cada membro, que é considerado como órgão agente. Se, por um lado, a atuação mais incisiva do MPT na defesa da ordem jurídica exige uma maior especialização e empenho daqueles que irão se dedicar a essa tarefa, por outro verifica-se a necessidade de uma participação maior de todos na consecução desse objetivo. A deliberação a respeito da matéria dividiu-se em dois tópicos:

A) Participação nos Inquéritos:

a) restrita, com apenas os membros da CODIN sendo designados para presidir os inquéritos - 31 votos;

b) intermediária, deliberando a CODIN sobre a instauração do inquérito, mas podendo qualquer membro ser designado para presidi-lo - 11 votos; e

c) ampla, de todos os procuradores, sem necessidade de autorização - 4 votos.

B) Funcionamento das CODINs:

a) com vinculação ao Procurador-Chefe (que autoriza a instauração do inquérito), podendo delegar suas funções ao Coordenador da CODIN quanto à instauração dos inquéritos - 38 votos; e

b) com total independência do Procurador-Chefe - 6 votos.

5º Tema: Legitimidade nas Questões de Meio Ambiente do Trabalho - Diz respeito a se saber se seria exclusiva do MPT ou concorrente com o MP local (estadual). A realidade vivenciada por diversos Regionais é a da impossibilidade de fazer frente ao número imenso de denúncias e irregularidades encontradas nesse campo, sendo que, em alguns Estados, o Ministério Público local já possui centenas de inquéritos e ações civis públicas ajuizadas sobre o tema. Se, por um lado, seria conveniente a legitimidade concorrente, de modo a que, nas cidades onde seja difícil a atuação de membro do MPT, possa a irregularidade ser sanada com base na atuação do promotor de justiça local, por outro, a controvérsia é tipicamente trabalhista, por dizer respeito ao descumprimento da legislação laboral (ainda que possa decorrer da falta de segurança no ambiente de trabalho algum acidente). Ademais, em algumas Regionais, foi suscitado conflito positivo de competência, pois as ações ajuizadas pelo MP local têm sido na Justiça Comum, tendo o MPT instaurado inquérito idêntico e ajuizado ação civil pública na Justiça do Trabalho. Tendo em vista a palestra proferida pela manhã pelos Drs. Aristides Junqueira, Procurador-Geral da República e Álvaro Costa, Defensor Federal dos Direitos do Cidadão, no sentido da

unidade do Ministério Público e da necessidade de se estabelecer uma ação conjunta na defesa da ordem jurídica, discutiu-se sobre a questão de se formalizarem convênios com os Ministérios Públicos Estaduais para implementar essa ação conjunta e una. Posta a questão para deliberação, duas foram as propostas de solução apresentadas:

a) legitimidade exclusiva do MPT para ajuizamento da ação civil pública, com possibilidade de estabelecimento de convênios quanto à parte investigatória - 42 votos; e

b) legitimidade concorrente com o MP local - 6 votos.6º Tema: Competência Funcional para apreciação das ações civis públicas - Saber se seria das Juntas ou dos Tribunais. Foram apresentados, em resumo, os seguintes argumentos favoráveis à competência das Juntas: previsão, na Lei 7.347/85, da competência dos órgãos de 1ª instância, de acordo com o local da lesão; é mais fácil e factível a instrução da ação nas JCs, que estão melhor aparelhadas para esse mister; os juízes de 1º grau têm demonstrado maior receptividade às inovações. Já os argumentos oferecidos para sustentar a competência originária dos Tribunais foram os seguintes: natureza coletiva da ação civil pública, gerando provimento jurisdicional genérico, abrangente de toda a categoria; dificuldade da execução quando se tratar de sentença com efeito reparatório reversível aos interessados, que poderia ser contornada com a intermediação da ação de cumprimento; maior rapidez na solução das questões, em face de não se estabelecer uma via recursal interminável. Sugerida uma terceira solução, denominada "ecletica", por prever a competência originária dos três graus de jurisdição, conforme o âmbito local, regional ou nacional da lesão, foi questionada, por implicar inovação desconhecida na Justiça, importando, outrossim, desnaturação da ação civil pública trabalhista como ação coletiva, já que as iniciadas em JCJ não poderiam desembocar na SDC-TST. Posta a matéria em deliberação, decidiu-se proceder a 2 turnos de votação, em face de certa similaridade que a postura "ecletica" possui com as "tradicionais", levando a divisão na votação:

A) 1º Turno - As 3 propostas formuladas:

a) Competência das 3 Instâncias - 17 votos;

b) Competência dos Tribunais - 15 votos;

c) Competência das Juntas - 14 votos.

B) 2º Turno - As 2 propostas mais votadas:

a) Competência das 3 Instâncias - 26 votos;

b) Competência dos Tribunais - 18 votos.

7º Tema: Competência Funcional para Apreciar Ação Anulatória de Convenção Coletiva - Saber se seria das Juntas ou dos Tribunais. O principal fundamento exposto em sufrágio da competência dos Tribunais foi o de que os conflitos coletivos são solucionados originariamente pelos tribunais, sendo o acordo judicial sujeito ao crivo do MPT antes da homologação, quando se poderá inculcar a exclusão de cláusulas que atentem contra preceito de ordem pública, o que importaria tratamento idêntico em relação a convenções extrajudiciais albergadoras de cláusulas contrárias à ordem pública, com exame da legalidade pelos tribunais. A competência das Juntas foi defendida em face da existência de acordos e convenções de âmbito estritamente municipal. A proposta do reconhecimento da competência originária dos Tribunais foi aprovada por consenso, ficando registrado o entendimento diverso manifestado pelas representações da 8ª e 22ª Regiões, que já ajuizaram, com sucesso, ações anulatórias de acordos de âmbito municipal em Juntas.8º Tema: Termo de Compromisso e Transação de Direitos - A questão colocada dizia respeito à hipótese de haver empresa que, ao final do inquérito, apresente situação econômica, financeira ou técnica que a impossibilite de cumprir integralmente as disposições legais aplicáveis ao caso. Nessa hipótese, poderia haver transação de direitos por parte do MPT ou do sindicato? Pacífica se mostrou a resposta no sentido da impossibilidade de transação de direitos por parte do Ministério Público, podendo unicamente flexibilizar prazos para exigência da adequação da empresa aos ditames legais. Quanto ao sindicato, também não houve votação, por se entender pacificamente que o sindicato poderia firmar acordo em condições menos benéficas do que as legais quanto às matérias em que a Constituição e a lei admitem flexibilização de direitos trabalhistas mediante negociação coletiva, mas, nesses casos, dependeria de autorização expressa da categoria. Para tanto, o presidente do inquérito deveria conceder prazo para o sindicato denunciante convocar assembleia geral da categoria e obter seu aval para o acordo. Nessas hipóteses, o MPT seria mediador de acordo coletivo que poria fim ao inquérito, na esteira do art. 55 da Lei 7.244/85.

9º Tema: Exame do projeto de alteração da Instrução Normativa n. 1/93 do MPT sobre Inquérito Civil Público - Além das diretrizes decorrentes das posturas estabelecidas em relação ao temário debatido na reunião (Hipóteses de rejeição de denúncia, procedimento prévio, documentação a ser enviada à CODIN-PGT, funcionamento dos procuradores nos inquéritos, termo de compromisso com transação), foi aprovado o projeto enviado pela CODIN-PGT às Regionais para estudo, tendo sido formuladas as seguintes sugestões pelos participantes:

a) incluir os interesses individuais homogêneos como passíveis de defesa pelo MPT;

b) não condicionar o ajuizamento da ação civil pública à não composição administrativa do conflito;

c) sujeitar a arquivamento a denúncia, se o denunciante não fornecer os dados suplementares requeridos pelo presidente do inquérito;

d) prever a edição de portaria mais enxuta (sem especificar as diligências investigatórias concretas) quando o inquérito for instaurado pelo Procurador-Chefe;

e) estabelecer prazo de até 10 dias para o cumprimento de diligências, repetindo o disposto no § 5º do art. 8º da LC 75/93;

f) deixar claro o caráter inquisitório do inquérito, isto é, sem obrigatoriedade de fornecimento de cópias e abertura de vista às partes;

g) prever a possibilidade de arquivamento do inquérito por perda do objeto, quando a empresa, no curso do mesmo, já houver sanado as irregularidades, com reparação do dano;

h) estabelecer prazo para se recorrer da decisão de arquivamento do inquérito, bem como a forma de notificação da mesma; ei) estabelecer, na esteira do art. 9º, § 4º, da Lei 7.347/85, que o procurador que ajuizar a ação civil pública não será o mesmo que propôs o arquivamento do inquérito.

10º Tema: Exame dos Projetos de Lei de Ação Civil Pública Trabalhista - Foram enviados às Regionais, para estudo e sugestões, dois projetos de lei para regulamentar a ação civil pública na Justiça do Trabalho: um prevendo a competência originária das Juntas e outro prevendo a competência originária dos tribunais. O exame concreto dos mesmos ficou prejudicado, em face de, no tema 6, ter a maioria dos participantes da reunião eleito uma solução intermediária, sem que estivesse plasmada num projeto concreto a ser examinado. O Coordenador ponderou que a adoção de um tertius genus para solver o problema da competência geraria problemas adicionais quanto à viabilidade da proposta, no que diz respeito à fixação da natureza da ação e forma de execução, razão pela qual um novo projeto seria elaborado pela CODIN-PGT, atendendo, dentro do possível, as sugestões fornecidas ao longo dos 3 dias de reuniões. Os representantes das Regionais pediram, então, que a versão final fosse encaminhada às PRTs, para exame e sugestões finais, fixando-se prazo-limite de 15 dias para manifestações das Regionais sobre o mesmo. Tendo em vista saber também da conveniência de envio de um projeto de lei de ação civil pública trabalhista ao Congresso, que poderia engessar o MPT ao fixar parâmetros mais concretos de atuação, pediram as Regionais que fosse elaborado levantamento dos resultados até agora obtidos nas ações civis públicas, para ver se há, realmente, necessidade, de legislação específica: se depender da orientação adotada pelo TST, haveria necessidade da lei, para esclarecer melhor os conceitos de interesses difusos e coletivos esgrimíveis na Justiça do Trabalho; se depender de alguns TRTs, a Lei 7.347/85 é plenamente aplicável na Justiça do Trabalho.

Nada mais havendo, encerrou-se o encontro às 12:00 horas do dia 29 de setembro, sendo a presente ata por mim lavrada, IVES GANDRA DA SILVA MARTINS FILHO, que presidi os trabalhos, sendo assinada por mim e pelos demais membros da CODIN-PGT que estiveram presentes à reunião. Participaram da reunião os seguintes Procuradores-Chefes e Coordenadores de CODINs: 1ª Região - Dr. Carlos Eduardo Barroso (PC) e Dr. Jorge Fernando Gonçalves da Fonte (CD); 2ª Região - Dr. Erick Wellington Lagana Lamarca (PC) e Dra. Maria José Sawaya de Castro Pereira do Vale (CD); 3ª Região - Dr. Antonio Carlos Penzin Filho (PC) e Dra. Maria de Lourdes Queiroz (CD); 4ª Região - Dr. Eduardo Antunes Parmeggiani (PC) e Dra. Sandra Maria Bazan de Freitas (CD); 5ª Região - Dr. Esequias Pereira de Oliveira (PC) e Dra. Maria Adna Aguiar do Nascimento (CD); 6ª Região - Dr. Valdir José Silva de Carvalho (PC) e Dr. Francisco Gerson Marques de Lima (CD); 7ª Região - Dra. Iná Carvalho de Vasconcellos (PC) e Dra. Fernanda Maria Uchoa de Albuquerque (CD); 8ª Região - Dra. Célia Rosário Lage Medina Cavalcante (PC) e Dr. José Cláudio Monteiro de Brito Filho (CD); 9ª Região - Dr. Clíceu Luis Bassetti (PC) e Dr. André Lacerda (CD); 10ª Região - Dra. Ivana Auxiliadora Mendonça dos Santos (PC) e Eliane Araque dos Santos (CD); 11ª Região - Dra. Solange Maria San-tiago de Moraes (PC); 12ª Região - Dr. Leonardo Baierle (PC) e Dra. Viviane Colucci (CD); 13ª Região - Dr. Antônio Xavier da Costa (PC) e Dr. José de Lima Ramos Pereira (CD); 14ª Região - Dr. Ricardo Wagner Garcia (PC); 15ª Região - Dra. Nilza Aparecida Migliorato (PC) e Dra. Adriana Bizarro (CD); 16ª Região - Dr. Humberto Venâncio Cavalcante (PC); 17ª Região - Dr. Ricardo Katar (PC) e Dr. Levi Scatolin (CD); 18ª Região - Dr. Edson Braz da Silva (PC) e Dr. Luiz Eduardo Guimarães Bojart (CD); 19ª Região - Dr. Aluísio Aldo da Silva Jr. (PC) e Dr. Rafael Gazzaneo Jr. (CD); 20ª Região - Dra. Lúcia Leão Jacobina Mesquita (PC); 21ª Região - Dra. Sônia Costa Mota de Toledo Pinto (PC) e Dr. Xisto Tiago de Medeiros Neto (CD); 22ª Região - Dra. Evanna Soares (PC); 23ª Região - Dra. Leila Conceição da Silva Boccoli (PC) e Dra. Inês Oliveira de Sousa (CD); e 24ª Região - Dr. Luiz Antônio Camargo de Melo (PC).

Ives Gandra da Silva Martins Filho, Coordenador.

Lélio Bentes Corrêa, Membro.

Terezinha Matilde Licks Prates, Membro.

ATA DA 2ª REUNIÃO EXTRAORDINÁRIA

A Coordenadoria da Defesa dos Interesses Difusos e Coletivos da Procuradoria-Geral do Trabalho reuniu-se extraordinariamente nos dias 21, 22 e 23 de março de 1995, no auditório da Procuradoria-Geral, com os Procuradores-Chefes e Coordenadores das CODINs das Procuradorias Regionais, para discussão do temário enviado com antecedência às Procuradorias Regionais. O Coordenador da CODIN-PGT abriu a reunião registrando o encaminhamento dado às deliberações e propostas da reunião extraordinária anterior, realizada em setembro/94:

a) Projeto de Alteração da IN n. 1/93 - as sugestões foram encaminhadas ao relator do processo no Conselho Superior, que ainda não levou a matéria à apreciação pelo colegiado. Diante da premência da remodelação, especialmente no que diz respeito a prazos de inquéritos e forma de instauração, a orientação que tem sido dada às CODINs Regionais é a

de que vão funcionando como se o projeto de alteração proposto após a Reunião de Coordenadores já estivesse em vigor, admitindo, diante da impossibilidade fática de conclusão de alguns inquéritos no prazo de 90 dias, a sua prorrogação mediante autorização do respectivo Procurador-Chefe.

b) Projeto de Lei de Ação Civil Pública - as sugestões enviadas pelas Regionais, após a confecção de nova versão como fruto da reunião extraordinária anterior, foram consolidadas em documento que traz cotejados os artigos do projeto e as sugestões de redação de cada Regional, tendo sido distribuída cópia do documento a cada um dos participantes, para dar continuidade ao estudo da matéria, num maior amadurecimento sobre o pro-jeto. Sobre a conveniência do encaminhamento de projeto de lei para regular a ACP no âmbito trabalhista, o Coordenador comentou que no Congresso da LTr de novembro passado, sustentou, em painel sobre interesses difusos, a desnecessidade de lei específica para a ACP trabalhista, diante da possibilidade de utilização dos instrumentos previstos nas Leis 7.347/85 e 8.078/90. No entanto, a pesquisa feita entre os mais de 500 participantes do Congresso apontou para um total de 82,7% congressistas entendendo ser oportuna a elaboração de lei específica para a ACP trabalhista, especificando as hipóteses de defesa de interesses difusos no âmbito laboral.

A sistemática seguida na presente reunião foi a de estabelecer a discussão de 2 temas por período (matutino e vespertino), em que a CODIN-PGT expunha sucintamente os problemas que tem detectado a respeito dos mesmos e a orientação que tem adotado, ouvindo em seguida a experiência e sugestões das Regionais, passando, ao final, a detectar os pontos de consenso a respeito das orientações e procedimentos que poderiam passar a ser adotados de modo mais uniforme. Os temas debatidos foram os seguintes:

1º Tema: Matérias Afetas às CODINs

Colocação da questão pela CODIN-PGT: A CODIN-PGT considera como de competência das CODINs todas as medidas administrativas (procedimentos investigatórios e inquéritos civis públicos) ou judiciais (ações civis públicas, ações civis coletivas, ações anulatórias, ações rescisórias, medidas cautelares e recursos nessas ações) objetivando a defesa de interesses difusos, coletivos e individuais homogêneos. Tal definição seria necessária em face do que se verificou em determinadas Regionais, que retiraram da esfera da CODIN as ações civis públicas por responsabilização em greve abusiva (15ª) e as ações rescisórias de acordos homologados em fraude à lei, constatados em inquérito civil público (3ª). Também a proposta aventada pelo Coordenador da Câmara de Coordenação e Revisão, no sentido de colocar a CODIN dentro da Câmara e instituir outra Coordenadoria para Defesa do Interesse Público que abrangeria as questões de Trabalho Escravo e Trabalho do Menor fez necessária a definição das esferas de atuação desses órgãos.

Sugestões, Propostas e Experiências das CODINs Regionais:

1ª R - Seria desnecessária a divisão de atribuições na atuação como órgão agente, com a criação de novas Coordenadorias para defesa do interesse público. Apontou a escassez de recursos humanos como elemento limitativo para ampliar o número de coordenadorias já existente.

2ª R - Apenas os dissídios coletivos, ainda que ações de natureza coletiva, não estariam afetos à CODIN, mas a uma Coordenadoria própria.

3ª R - Idem à 1ª Região, ainda que, atualmente, esteja a 3ª PRT funcionando com 4 coordenadorias (de competência recursal, de menores, de ações originárias, e da defesa de interesses difusos e coletivos, abrangendo os dissídios coletivos) em que a de ações originárias engloba algumas ações que seriam próprias da CODIN. Propõe que os dissídios coletivos sejam incumbência da CODIN.

4ª R - Como o temário da reunião seria dirigido especialmente para temas de direito material e não de direito processual, não teria sugestões quanto à questão procedimental, mas apenas se fosse para fixar matérias de direito material a serem englobadas pela CODIN, tais como trabalho escravo ou do menor, que entende devam fazer parte da CODIN.

5ª R - Levantou a questão do espaço físico da Procuradoria, que dificulta a organização de uma estrutura de apoio para a CODIN, bem como a escassez de funcionários para apoio. Haveria necessidade

de uma reformulação administrativa. Sugere que a nova Coordenadoria aventada (CODIP) seja instituída exclusivamente no âmbito da Procuradoria-Geral.

10ª R - Idem à 3ª Região quanto à atribuição do ajuizamento dos dissídios coletivos à CODIN.

12ª R - Entende que o problema da instituição de Coordenadorias se resolve levando em conta a realidade das pessoas existentes em cada Regional e sua propensão. A solução seria muito pessoal, dependendo da disposição das pessoas de assumirem determinados encargos, com espírito de iniciativa. Referiu, também, à escassez de pessoal de apoio na Regional.

13ª R - A realidade das Procuradorias pequenas faz com que qualquer divisão seja inviável, especialmente pela ausência de estrutura de apoio para as Coordenadorias.

15ª R - Idem à 12ª Região, razão pela qual as ações anulatórias e ações civis públicas para responsabilização por greve abusiva se encontram afetadas a outras Coordenadorias que não a CODIN.

17ª R - Sugere que não se façam novas divisões nas Procuradorias pequenas, por falta de procuradores para atenderem às atribuições das mesmas. Todos acabam tendo de se empenhar em tudo, para atender o Tribunal na elaboração de pareceres e outras atividades. Seria o caso de dar estrutura de funcionamento à Coordenadoria já existente, com pessoal de apoio (inclusive com criação de cargos em comissão), pois a realidade é que os próprios procuradores acabam tendo que fazer tudo, desde datilografar ofícios até notificar as partes. Essa ausência de estrutura se nota especialmente pela devolução de inquéritos pelo Conselho Superior, por incorreções na numeração, tarefa que incumbiria a uma secretária própria para a CODIN.

18ª R - Idem à 17ª Região, postulando uma melhor estruturação do serviço de apoio, para que se possa trabalhar na CODIN.

19ª R - Têm uma Coordenadoria do Patrimônio Público, mas a realidade vivenciada é a de que, não obstante as atribuições de cada Coordenadoria existente no âmbito da Regional, há uma participação integrada detodos em todas as atividades, pelo reduzido número de procuradores. Também carecem de uma adequada estrutura de apoio.

21ª R - As dificuldades existentes pela falta de estrutura de apoio seriam o sacrifício inerente à atividade que a Instituição desenvolve. Como o MPT e as CODINs seriam a janela da cidadania para o trabalhador, as carências de material e pessoal devem ser supridas pelo empenho e espírito público dos procuradores, até que seja possível sanar as carências. O que não pode ocorrer é a omissão da Instituição, por falta de meios. Sugere o encaminhamento de projetos de lei para melhor definição das atribuições e instrumentos ofertados ao MPT no cumprimento de sua missão constitucional.

Conclusões em termos de Orientação:

Houve consenso quase unânime no sentido de que a competência das CODINs abrangeria todas as medidas administrativas (procedimentos investigatórios e inquéritos civis públicos) ou judiciais (ações civis públicas, ações civis coletivas, ações anulatórias, ações rescisórias, medidas cautelares e recursos nessas ações) objetivando a defesa de interesses difusos, coletivos e individuais homogêneos, na atuação do MPT como órgão agente. Estaria fora de sua competência, no entanto, o ajuizamento dos dissídios coletivos. Para sanar provisoriamente a falta de estrutura de apoio, as CODINs poderiam colocar estagiários de nível médio, cursando secretariado ou congêneres, para ajudar nas tarefas administrativas.

2º Tema: Trabalho Escravo

Colocação do tema pela CODIN-PGT - A CODIN-PGT expôs a experiência que vem tendo no combate ao trabalho escravo, apoiando as Regionais em que o problema se reveste de nuances que requerem participação da PGT, até para preservar a segurança dos procuradores lotados nas Regionais. Fez-se convênio com o MPF, MTb e PF, para ação conjunta especialmente nessa área (no entanto, por falta de verbas das entidades fiscalizadoras - MTb e PF - , tem sido difícil a exigência integral de seu cumprimento). Foi aberto inquérito conjunto do MPF e MPT para a investigação do garimpo de Ariquemes (RO), com dois procuradores da República e 2 do Trabalho, com vistoria "in loco". Mais do que trabalho escravo, o que se tem verificado é o descumprimento da legislação trabalhista no ambiente rural, começando pela falta de registro do empregado. A orientação da CODIN-PGT seria no sentido de: a) firmar convênios e instaurar inquéritos conjuntos com o MPF ou os MP Estaduais, para investigação ampla dos casos, que envolvem também matéria criminal, de forma a que a coleta de provas para o inquérito trabalhista não acabe por desconstituir as possíveis provas para o inquérito penal; b) buscar o sigilo na investigação, evitando, dentro do possível, a divulgação pela imprensa, que só seria informada dos resultados, de forma a não criar expectativas na sociedade; c) fazer com que as vistorias e inspeções nos locais sejam feitas preferencialmente pela fiscalização do trabalho, com o apoio, quando necessário, da Polícia Federal, utilizando procuradores apenas em casos excepcionais; d) exigência do cumprimento da legislação trabalhista pelos proprietários rurais, priorizando-se a assinatura de termos de compromisso para regularizar as situações encontradas, mais do que ajuizando ações civis públicas.

Sugestões, Propostas e Experiências das CODINs Regionais:

1ª R - Tem pedido, em alguns casos, a indisponibilidade dos bens do proprietário, para garantir que cumpra a legislação trabalhista em relação aos trabalhadores por ele empregados, tendo tido êxito, com a obtenção de liminares.

2ª R - Entende recomendável a opção preferencial pelos termos de compromisso para solucionar administrativamente a questão.

3ª R - Comentou a dificuldade da realização das inspeções locais e realização dos inquéritos com o acompanhamento e a cobrança da imprensa. Adota postura de não conceder entrevistas à imprensa. Sugeriu que se tome a iniciativa de fazer com que o Ministério Público do Trabalho passe a participar dos Conselhos criados para a defesa dos direitos do cidadão e para a defesa dos direitos da criança e do adolescente, bem como de outros conselhos existentes sobre matérias afetas à área trabalhista.

8ª R - Nos inquéritos sobre a matéria, não têm sido encontrados casos de trabalho escravo. Porém, no Estado do Pará, em que o trabalho temporário nas fazendas é praxe, têm buscado combater indiretamente o trabalho em condições análogas às de escravo, através da exigência de que os empregadores procedam à identificação e registro dos trabalhadores.

9ª R - Independente do convênio existente, deve-se fazer valer o poder outorgado pela Lei Orgânica do MPU, de requisitar a ajuda da Polícia Federal nos inquéritos em que se fizer necessária.

12ª R - As sentenças proferidas nas ações civis públicas ajuizadas pela PRT-12ª Região têm sido pela improcedência do pedido, verificando-se a pressão social recebida pelos juizes, que acabam fundamentando as decisões em argumentos de cunho social mais do que jurídico.

17ª R - Idem à 3ª Região quanto a não dar entrevistas. Entende que as investigações nos locais (fazendas) só têm dado resultado quando acompanhadas por procurador, pois do contrário ou não se realizam, ou a fiscalização diz que não viu nada.

18ª R - O relacionamento com a imprensa deve ser, de preferência, pessoal do procurador com o jornalista, de forma a que possa corrigir imprecisões, antes de que saiam publicadas. Ao mesmo tempo, em determinadas investigações, especialmente no que toca ao trabalho escravo, a cobertura da imprensa acaba constituindo salvaguarda do procurador, de forma a desestimular qualquer intimidação. No caso do inquérito relativo à região de Pirinópolis, o que se verificou não foi a caracterização de trabalho escravo, mas um caos jurídico instalado na região, com total descumprimento das normas legais atinentes ao trabalho assalariado.

21ª R - Nessa Regional o que se constatou não foi a existência de trabalho escravo, mas de trabalho discriminado, com aumento da penosidade para determinadas categorias ou grupos de trabalhadores.

Conclusões em termos de Orientação:

Houve certo consenso quanto à necessidade de: a) dar prioridade aos termos de compromisso nas questões de trabalho escravo, exigindo o cumprimento da legislação trabalhista no ambiente rural; b) evitar a divulgação antecipada das medidas a serem adotadas pelo Ministério Público pela imprensa; c) manter convênios com os MP Estaduais, para investigação conjunta das denúncias de trabalho escravo; e d) fazer com que as vistorias e inspeções nos locais sejam feitas preferencialmente pela fiscalização do trabalho, com o apoio, quando necessário, da Polícia Federal, utilizando procuradores apenas em casos excepcionais.

3º Tema: Admissão sem Concurso:

Colocação da questão pela CODIN-PGT - A CODIN-PGT tem adotado como critério para solução dos inquéritos instaurados contra empresas estatais ou entes públicos sujeitos ao regime celetista que admitiram pessoal sem concurso público a fixação de prazo, em termo de compromisso, para abertura de concurso (#mamen# 180 dias) e para sua conclusão (outros 180 dias), garantindo a manutenção do pessoal contratado irregularmente até o término do certame, quando os candidatos aprovados estiverem em condições de assumir os postos de trabalho. Assim, os empregados que passarem no concurso estarão com sua situação funcional regularizada e a empresa não sofrerá por interrupção dos serviços enquanto não terminado o concurso.

Sugestões, Propostas e Experiências das CODINs Regionais:

1ª R - Deu o exemplo da ação civil pública que ajuizaram contra a UFRJ, que absorveu sem concurso o pessoal terceirizado. Obtiveram liminar impedindo a continuidade nas contratações, estando para ser decidido o mérito relativo aos já absorvidos e à realização de concurso.

2ª R - A maior parte das situações de admissão sem concurso que têm encontrado está ligada à absorção de pessoal terceirizado por empresas estatais sem a realização de concurso público. Deu o exemplo do inquérito instaurado contra a CESP, que após a atuação do MPT, começou a realizar concurso para admissão de pessoal.

3ª R - Constatou-se, no Estado de Minas Gerais, a generalização da admissão de pessoal sem concurso público pelos Municípios (quer tenham regime único, quer continuem com o regime híbrido), que instados a regularizarem sua situação, estão se opondo a abrirem concurso. São mais de 400 municípios, dificultando a instauração de inquéritos, em face do elevado número de entes a serem investigados mais detalhadamente.

4ª R - Tem adotado a praxe de tomar termos de compromisso para que estatais ou municípios não admitam pessoal sem concurso, ajuizando ações apenas se não logram que a entidade firme o compromisso. 5ª R - Situação idêntica à da 3ª Região. Instauraram 43 inquéritos contra os municípios que estavam admitindo pessoal sem concurso público. Os prefeitos compareceram às audiências dos inquéritos e estão firmando termos de compromisso. No entanto, referem a realidade de não disporem de verbas para a realização dos concursos. Para generalizar o procedimento regularizador, foram expedidas "notificações recomendatórias" a todas as municipalidades baianas, para que se abstivessem de contratar pessoal sem concurso.

6ª R - Uma das formas de burlar a exigência legal tem sido a de ampliarem o quadro de cargos de confiança, englobando inclusive pessoal de nível primário. Tem oficiado ao MP Estadual para a responsabilização administrativa.

9ª R - As empresas estatais têm procedido a testes seletivos em vez de concursos, como a PETROBRÁS. No âmbito da Secretaria de Educação do Estado do Paraná, cerca de 60% dos professores que estão lecionando nas escolas públicas têm sido contratados sem concurso, como temporários. Sugere a adoção de recomendações conjuntas com o Ministério Público Estadual e o Tribunal de Contas do Estado para coibir a praxe no âmbito das prefeituras e a tomada de termo de compromisso do próprio governo do Estado em relação à contratação irregular de professores. No caso da TELEPAR, em que a mão-de-obra locada havia sido absorvida sem concurso, obtiveram a assinatura de termo de compromisso para realização de concurso, no qual a empresa pretendia contar como título o tempo de serviço prestado pelos candidatos como mão-de-obra locada (tal condição não constou do termo).

10ª R - Os inquéritos que têm aberto sobre a matéria devem-se a notícias de irregularidade reportadas em processos submetidos a parecer, especialmente no âmbito da ELETRONORTE. Apontou também denúncias envolvendo os municípios do Estado de Tocantins e a solução dada ao inquérito relativo à UnB, que já realizou concurso para contratação de pessoal objeto do inquérito.

12ª R - Referiu a existência de decisão do TJSC, ratificada pelo STJ, no sentido da inconstitucionalidade da adoção de regime celetista pelos municípios. A praxe de contratação sem concurso pelas municipalidades é generalizada em Santa Catarina e o volume de trabalho para sua coibição é enorme, gerando a instituição de uma Coordenadoria de Moralidade Pública.

13ª R - Situação idêntica à 12ª Região quanto ao volume de trabalho, sendo que, no caso da Paraíba, os municípios são os grandes empregadores da região, considerando que dar emprego é realizar uma obra social. Entende muito conveniente a adoção da praxe de expedir recomendações às municipalidades, para evitarem a admissão de pessoal não concursado.

15ª R - Tem havido resistência dos Municípios em abrir concurso para contratação de pessoal, razão pela qual considera que o tratamento co-letivo da questão, pela expedição de recomendações às edilidades, seria a melhor estratégia, em vez de instaurar inúmeros inquéritos, que assoberbariam a já sobrecarregada Regional.

17ª R - Reportou que no Espírito Santo foi adotado pelo Estado o regime único, mas com possibilidade de opção por permanecer no regime celetista, o que é uma aberração, mas que torna a ação do MPT incidente sobre o ente estadual.

18ª R - Têm adotado a expedição de recomendações (CRM, Escolas). Verificaram que muitas empresas são montadas exclusivamente para contratar pessoal sem concurso, suprimindo as empresas estatais. Sugeriu um intercâmbio maior entre as Regionais, para troca de experiências no combate a tais lesões à ordem jurídica.

19ª R - Muitas das contratações irregulares têm ocorrido precisamente em face de determinados momentos políticos, como no caso de períodos pré-eleitorais. Ademais, o que se tem verificado também é a realização de promoções irregulares, para cargos que deveriam ser preenchidos mediante concurso.

21ª R - Na Regional, a atuação coibitiva da prática tem se dado através da intermediação da Associação de Municípios, que foi notificada e repassa as orientações, cobrando posicionamento de acordo com a legislação existente.

Conclusões em termos de Orientação:

Firmou-se o entendimento de que, em face do volume das lesões constatadas, a melhor estratégia seria a da expedição de recomendações aos Municípios e empresas estatais, alertando para o problema e para as exigências legais. No caso do recebimento de denúncias ou notícias, a solução seria a abertura de procedimentos investigatórios ou inquéritos, com proposta de assinatura de termo de

compromisso, dando prazo total aproximado de 1 ano para abertura e ulitimação de concurso público, mantendo-se o pessoal contratado irregularmente até o término do concurso, quando serão efetivados regularmente os aprovados. Apenas em última hipótese se adotaria o ajuizamento de ação civil pública. Os Coordenadores das CODINs da 1ª, 3ª, 5ª, 8ª, 17ª, 20ª e 21ª Regiões se opuseram à admissão de contagem do tempo de serviço anterior ao concurso, como mão-de-obra locada, para efeito de título no concurso. Sugeriu-se também que, nos inquéritos sobre a matéria, sejam informados os Ministérios Públicos Estaduais e o Ministério Público junto aos Tribunais de Contas, para a responsabilização administrativa dos prefeitos e dirigentes dessas empresas. Igualmente, concluiu-se ser recomendável o contato com as associações que congregam as prefeituras, para tornar mais abrangente a ação do MPT nesse assunto.

4º Tema: Terceirização

Colocação da questão pela CODIN-PGT - A CODIN-PGT traçou a evolução histórica da mudança da orientação do TST quanto à questão daterceirização: A Súmula n. 256 permitia locação de mão-de-obra exclusivamente para trabalho temporário e serviço de vigilância; aberto inquérito contra o Banco do Brasil por terceirização ilegal, o mesmo firmou termo de compromisso que, posteriormente, viu-se com dificuldades de cumprir, no que respeita à realização de concurso para serviços de limpeza; a PGT, sensível ao problema e levando em consideração a inclusão dos serviços de limpeza nas exceções da Súmula n. 256, procedida pela jurisprudência

de algumas Turmas do TST, formulou pedido de revisão do referido verbete sumulado; a nova Súmula editada (Enunciado n. 331) veio a ampliar as hipóteses de locação de mão-de-obra legal, para incluir os serviços de limpeza e outros ligados a atividades-meio das empresas tomadoras de serviços. Com isso, a orientação seguida atualmente pela CODIN-PGT para tratamento da matéria é a de diferenciar locação de mão-de-obra, onde haveria substancialmente fornecimento de pessoal, de prestação de serviços, em que a prestadora operaria com seu próprio equipamento, ainda que dentro das instalações da tomadora dos serviços. Quanto à locação de mão-de-obra, somente aquela ligada à atividade-meio seria legal. A detecção da espécie de atividade, se fim ou meio, seria feita pelo critério da existência, ou não, de similaridade das atividades do pessoal locado com o pessoal próprio da empresa. Assim, por exemplo, no caso do inquérito sobre terceirização no Banco do Brasil, exigiu-se o cumprimento do termo de compromisso em relação aos digitadores, de vez que tal atividade poderia ser desenvolvida pelos próprios bancários, que atuam nesse setor. Assim, a terceirização legal seria apenas aquela concernente à prestação de serviços ou locação de mão-de-obra para atividade-meio.

Sugestões, Propostas e Experiências das CODINs Regionais:

1ª R - Entende que mesmo com a utilização de equipamento da empresa prestadora de serviços haveria locação de mão-de-obra, se o labor se realiza nas instalações da tomadora dos serviços. A terceirização, tal como vem sendo feita, tem ocasionado aumento de acidentes de trabalho, precisamente nos setores terceirizados das empresas. Comentou o problema das "cooperativas de mão-de-obra", que também estão se generalizando, para evitar a contratação direta de pessoal pelas empresas, no sentido de diminuir os encargos sociais.

4ª R (PC) - Considera impróprio o critério da inexistência de atividades similares para descaracterizar o exercício de atividade-fim. Os critérios para se definir se está ocorrendo terceirização ilegal seriam os da existência de subordinação e pessoalidade (conforme a Súmula n. 331 do TST) e o local da prestação de serviços. A atividade-fim deveria ser vista mais pela atividade socioeconômica da empresa.

8ª R - A diferenciação entre prestação de serviços e locação de mão-de-obra poderia ser feita através da verificação da sujeição a horário e existência de subordinação na locação e objetivo de realização de empreitada concreta na prestação de serviços. 12ª R - Ressaltou a impossibilidade de, nos inquéritos sobre terceirização nas empresas estatais, ser determinada a dispensa dos terceirizados antes da ulitimação do concurso, pois haveria repercussão no serviço, inviabilizando a atividade econômica da empresa.

13ª R - Entende que atividade-fim não pode ser terceirizada.

17ª R - Idem à 1ª Região quanto ao aumento de acidentes do trabalho gerado pela terceirização. Comentou o problema da CVRD, que sendo empresa de mineração, opera diretamente a linha férrea que dá escoamento a sua produção, razão pela qual não poderia, em relação à mesma, classificá-la como atividade-meio passível de locação permanente de mão-de-obra. Nesse caso, se quisesse terceirizar legalmente a atividade, deveria repassar integralmente a outra empresa a exploração da via férrea. Referiu também o problema da Lei de Licitações, que isenta de responsabilidade as empresas estatais pelas irregularidades praticadas pelas empresas prestadoras de serviços que contrata, o que dificulta uma cobrança das estatais, para que exerçam maior controle sobre o cumprimento das obrigações trabalhistas pelas prestadoras de serviços.

18ª R - Comentou que, em relação aos inquéritos que tem instaurado ou procedimentos prévios que tem adotado, as empresas estatais têm entendido que estão perfeitamente autorizadas à locação

permanente de mão-de-obra, com base no Decreto-lei 200 (como também na nova Súmula n. 331). (PC) Reportou o caso verificado em Goiânia, de algumas escolas que estão adotando a figura da "sociedade de capital e indústria" para mascarar a relação de emprego, fazendo do professor o sócio de indústria.

Conclusão em termos de Orientação:

Houve consenso quanto à necessidade de coibir as ilegalidades em matéria de terceirização, através de uma maior responsabilização das tomadoras de serviço, que deverão exigir das prestadoras de serviço comprovação periódica do cumprimento das obrigações trabalhistas, especialmente em relação ao FGTS e INSS, sob pena de não pagamento dos créditos devidos.

5º Tema: Trabalho do Menor

Colocação da questão pela CODIN-PGT - A CODIN-PGT traçou um quadro dos problemas inerentes à matéria: questão social do conflito entre a exploração do menor pelas empresas (que deixa de desfrutar da infância e adolescência, além de não poder se dedicar ao estudo) e a perda de mercado de trabalho do adulto (substituído pela mão-de-obra barata do menor) versus a necessidade de evitar a marginalização do menor de rua (desocupação que conduz à criminalidade). Referiu-se também à implicação internacional do engajamento de menores na indústria, barateando os custos, e tornando mais competitivos os produtos nacionais no exterior, o que tem levado a OIT e os Estados Unidos a exigirem o cumprimento da "cláusula social", referente à observância das orientações internacionais de proteção ao trabalho no comércio internacional. Foi comentada a audiência tida com a Deputada Rita Camata, que preside, na Câmara dos Deputados, comissão pertinente ao problema do menor, na qual a parlamentar, reconhecendo a complexidade da questão e não tendo propostas concretas de solução, pediu, no entanto, ao Ministério Público do Trabalho que atue com rigor, exigindo o cumprimento estrito da legislação em vigor, ou seja, não admissão de menores de 14 anos trabalhando e afastamento do menor de 18 anos de atividades insalubres, penosas, perigosas e noturnas. Comentou-se também sobre o programa de aproveitamento de menores em estatais, que está sendo estudado e implementado pelo governo, sendo que, em alguns aspectos, atrita com a legislação vigente. Referiu-se, finalmente, à possibilidade da adoção de soluções locais, com grupos comunitários de ajuda ao menor.

Sugestões, Propostas e Experiências das CODINs Regionais:

1ª R - Necessidade de responsabilização das empresas pela utilização exploratória dos menores, com aplicação de multas.

2ª R - Mencionou o inquérito aberto contra agenciadores de menores, que, sob a roupagem de prestar um serviço social, auferiam percentual do salário pago aos menores.

5ª R - Entende que a questão do menor de rua não se resolve mediante sua inserção no mundo do trabalho, na medida em que a experiência estaria demonstrando que os meninos de rua não querem trabalhar, sendo de difícil aproveitamento. O que há é o interesse de pais de famílias pobres no engajamento de seus filhos na atividade produtiva, para incrementar a renda familiar, ao mesmo tempo que há o interesse das empresas na contratação de mão-de-obra barata. Na Bahia, os juízes estariam sendo favoráveis ao trabalho do menor, na perspectiva de solucionar o problema da marginalidade infantil.

6ª R - A questão do menor laborando estaria ligada aos desajustes familiares, especialmente o desemprego dos pais, que exige o engajamento dos filhos na atividade produtiva, tomando-os, desde cedo, arrimos de família.

7ª R - Têm tido reuniões com a DRT para tentar resolver o problema e estão organizando seminário nacional para debate da questão.

9ª R - Reportou às vistorias realizadas em fazendas do interior do Paraná, nas quais se verificou a complexidade do problema: os "bóias-frias" são contratados por safra e se deslocam de suas regiões de morada permanente para a de trabalho temporário; como tanto os homens como as mulheres têm que trabalhar, não têm com quem deixar os filhos, razão pela qual os levam junto quando vão trabalhar; sendo o salário pago por produção, os filhos acabam sendo engajados pelos pais, para aumentarem a produção que o pai ou mãe apresentará; há casos de crianças de 6 anos ajudando nas colheitas. Propõe a exigência da manutenção, pelos proprietários rurais, de creches e escolas móveis para os filhos dos "bóias-frias". 10ª R - Têm encontrado o problema de menores sendo contratados por redes de supermercados como empacotadores ou carregadores, mas sem registro e recebendo apenas meio salário mínimo.

12ª R - Reportou a realidade catarinense, de contratação generalizada de menores, além dos 10% previstos como limite legal, por determinadas empresas, especialmente de cristaleria. Em relação aos menores de 18 anos, a orientação seguida pela Regional tem sido a de evitar o desligamento da empresa, buscando deslocá-lo para atividades não insalubres ou penosas e garantir-lhe os direitos trabalhistas previstos em lei.

15ª R - Idem à 2ª Região em relação à existência de agenciadores de menores trabalhadores: são entidades que recebem subsídios consideráveis de órgãos internacionais e que acabam explorando o

trabalho infantil, na medida em que ficam com parte do salário dos menores. Referiu o caso de Franca, no qual foi aberto inquérito para apuração da exploração de menores por empresas de calçados, barateando os custos e gerando represálias internacionais, por competição desleal. Têm buscado o engajamento das prefeituras e do Ministério Público Estadual, para solução do problema de forma mais abrangente, além de se responsabilizar os pais dos menores que vão sendo engajados na atividade produtiva contrariamente à legislação vigente.

17ª R - Referiu os principais casos de exploração do trabalho do menor encontrados no Estado, especialmente na área rural. Verificaram também os desvios ocorridos no Instituto Estadual de Bem-Estar do Menor, com os contratos de estagiário que promove, bem como o dos guardas-mirins. Estão organizando no âmbito da CODIN uma Coordenadoria Especial para tratar do assunto, com a participação de representantes de outros órgãos governamentais do Estado, ligados à proteção do menor. Entende que uma flexibilização da legislação vigente não poderia ser admitida pelo MPT, cabendo a resolução do problema social à edição de lei que altere as atuais exigências.

18ª R - Colocou o problema do trabalho educativo, previsto no Estatuto da Criança, mas que deveria ser melhor definido. Referiu a existência dos programas de fornecimento de jovens para as estatais encontrados no Estado. Estaria havendo o comprometimento do mercado de trabalho dos adultos, ocupado pelos menores. (PC) Entende que o MPT deve promover um movimento de conscientização, de forma a criar uma cultura contrária à utilização do menor como força de trabalho.

21ª R - Entende que é possível o aproveitamento do menor de rua no trabalho e que não é possível fazer vista grossa à realidade social, que conduz à necessidade de dar ocupação a esses menores. No caso do Nordeste, os menores trabalhadores não estariam tirando o emprego dos pais, já que em grande parte não conhecem o pai e são o arrimo de família da mãe e dos irmãos menores. Para o caso dos menores de rua, haveria que se fazer um trabalho de ressocialização antes de contratá-los. Isso tem sido possível com a colaboração do SESC, SESI e SENAI. Propõe que se dê trabalho a esses menores, mas condicionando sua contratação à existência e manutenção de vaga na escola pública, de forma a que o trabalho não comprometa o estudo, mas até o estimule. Propõe também que se busque colocar uma limitação temporal ao trabalho do menor como aprendiz, de forma a que essa modalidade laborativa não seja desfigurada pela sua permanência no tempo. Propõe ainda que a ação coibitiva do MPT seja dirigida especialmente para afastar o menor do trabalho insalubre.

22ª R (PC) - Considera fundamental que se busque, na apuração de exploração de trabalho do menor, a solução da questão de fundo e não apenas o cumprimento da legislação vigente. Nos inquéritos que tem instaurado, tem obtido sucesso na formalização de termos de compromisso, mas, ao mesmo tempo, tem chamado à responsabilidade os órgãos municipais para que adotem medidas para evitar a marginalização desses menores que não puderem continuar trabalhando. Tem feito recomendações nesse sentido às prefeituras, sob pena de responsabilização administrativa.

Conclusões em termos de Orientação:

A orientação a ser seguida, segundo o consenso geral, é a de se exigir o cumprimento da legislação vigente, no sentido de impedir o trabalho do menor de 14 anos e proteger o do menor de 18 anos, de forma a garantir os direitos da criança e do adolescente e não comprometer o mercado de trabalho dos adultos. A flexibilização ficaria por conta de legislação a ser aprovada.

6º Tema: Programa de Controle de Inquéritos e Ações

Apresentação pela CODIN-PGT: Foi desenvolvido no âmbito da CODIN-PGT, pela assessoria de informática da PGT, um programa de computador para controle de inquéritos e ações. Foi feita a demonstração do mesmo, através do sistema de data-show, ouvindo-se, depois, as sugestões das Regionais quanto ao seu aperfeiçoamento. O programa denominado SCIA (Sistema de Controle de Inquéritos e Ações) foi desenvolvido através do software "Visual Basic", para rodar em ambiente "Windows", o que torna seu uso extremamente simples, por seu auto-explicativo na própria tela. Os módulos do programa são os de "Inserção" (constando das seguintes modalidades de documentos a serem cadastrados: procedimento investigatório, inquérito civil público, ação civil pública, ação anulatória e medida cautelar); "Relatórios" (que já apresentam o somatório de documentos existentes a respeito das várias modalidades de procedimentos, ações, recursos e decisões judiciais); "Temário" (que fornece o número total de procedimentos, inquéritos e ações existentes sobre os vários temas de direito material abrangidos pelas atuações do MPT); "Pesquisa" (que permite a localização de decisões judiciais, petições de ações, e outros elementos contidos no banco de dados acumulado); e "Listagens" (que permite relacionar os PI, ICP ou ACP existentes no concenente a algum aspecto específico). Com o programa, será possível a rápida localização do material existente nos arquivos da CODIN-PGT a respeito de qualquer matéria que já tenha sido objeto de inquérito ou ação civil pública, possibilitando o fornecimento do material para qualquer Regional que o solicitar. Ademais, o programa já emite automaticamente os relatórios estatísticos sobre as atividades das CODINs, quer por espécie de procedimento, quer por tema de infringência à ordem legal. Assim que tomado plenamente operacional (com elaboração de manual de utilização) e devidamente testado pela CODIN-PGT, será remetida cópia a cada Regional, para que possa efetuar o controle de seus inquéritos através do programa. No futuro,

poderá ser feita a interligação por rede das várias Regionais, de forma a que a alimentação do sistema seja imediata, através de cada Regional.

Sugestões para o Aperfeiçoamento do Programa:

- a) Incluir campo para outras ações, como a ação civil coletiva.
- b) Possibilitar a alimentação do banco de dados da CODIN-PGT pela via de disquete, remetendo-se, também, cópia do banco de dados da CODIN-PGT para as Regionais.
- c) Incluir a figura do "Autor" no campo das ACPs, MCs e AAs, na medida em que podem ser ajuizadas pelos demais legitimados pela lei.
- d) No Procedimento Investigatório, alterar a denominação de "Denunciado" para "Investigado".
- e) Incluir como situação dos Pls a de "concluído".
- f) Incluir entre os temas de inquérito e ações o de "Outros", para englobar os que abrangem mais de um tipo de lesão.
- g) Incluir como situação dos ICPs e Pls a de "Anexado" a outros inquéritos ou procedimentos.
- h) Possibilitar a alteração da numeração das ACPs, daquele que tinham como ação, para aqueles que passaram a ter como recurso.
- i) Deixar o campo "Procurador" como um default com os nomes dos procuradores que atuam na CODIN, para os quais poderão ser distribuídos os inquéritos.
- j) Especificar no campo "Situação" qual o recurso interposto e se a decisão judicial é despacho, sentença ou acórdão.

Medidas a serem adotadas:

Decidiu-se que a CODIN-PGT estudaria com a assessoria de informática a possibilidade e a forma de inserir no programa as sugestões formuladas e remeteria cópia do programa às Regionais assim que se tornasse operável com os novos módulos, para que fosse testado concomitantemente pela CODIN-PGT e pelas Regionais.

7º Tema: Ação Civil Coletiva

Colocação da questão pela CODIN-PGT - A CODIN-PGT fez uma breve explanação da orientação que pretende adotar na utilização dos instrumentos processuais ofertados pelas Leis 7.347/85 e 8.078/90: usar a ação civil pública apenas para a defesa de interesses difusos e coletivos, formulando pedido tão-somente cominatório ou condenatório genérico e ajuizando-a originariamente perante os tribunais; quanto aos interesses individuais homogêneos, seriam defendidos através da ação civil coletiva prevista no art. 91 do CDC, possibilitando que o pedido seja reparatório a favor dos lesados e que seja ajuizada perante as Juntas de Conciliação e Julgamento, adotando-se, no entanto, restrição no seu uso, para que o MPT não se transforme em substituto processual dos trabalhadores. Tal orientação decorre da própria dicção do inciso III do art. 129 da Constituição Federal, que apenas contempla, para a ação civil pública, a defesa de interesses difusos e coletivos. A nova categoria dos interesses individuais homogêneos, defensáveis por ação coletiva, foi introduzida pelo CDC, mas com um instrumento processual próprio, que é a ação civil coletiva. Assim, haveria extrapolação da previsão constitucional, se se pretendesse veicular interesses individuais homogêneos através da ação civil pública. Ademais, o próprio TST, ao apreciar ACP originária, entendeu que a mesma não pode ter caráter reparatório, mas apenas cominatório ou condenatório genérico.

Posições das CODINs Regionais sobre a questão:

Reg.	Interesses na ACP	Natureza da ACP	Competência
1ª	difusos/coletivos	cominatória	juntas
2ª	também indiv. hom.	também reparatória	juntas
3ª	difusos/coletivos	cominatória	tribunais
4ª	difusos/coletivos	cominatória	juntas
5ª	difusos/coletivos	cominatória	juntas
6ª	também indiv. hom.	também reparatória	juntas/tribunais
7ª	difusos/coletivos	cominatória	juntas
8ª	também indiv. hom.	também reparatória	juntas
9ª	difusos/coletivos	também reparatória	juntas
10ª	difusos/coletivos	cominatória	juntas
12ª	difusos/coletivos	cominatória	tribunais
13ª	também indiv. hom.	também reparatória	juntas
14ª	difusos/coletivos	cominatória	juntas

15ª	também indiv. hom.	também reparatória	juntas
16ª	difusos/coletivos	cominatória	juntas/tribunais
17ª	difusos/coletivos	cominatória	juntas
18ª	difusos/coletivos	cominatória	juntas
21ª	difusos/coletivos	cominatória	tribunais
22ª	também indiv. hom.	também reparatória	juntas
24ª	difusos/coletivos	cominatória	tribunais

Conclusões em termos de Orientação:

A tendência registrada foi no sentido de se evitar a utilização da ação civil pública para a defesa de interesses individuais homogêneos, tendo em vista que o pedido reparatório formulado dificulta enormemente a execução da sentença (abrangente de elevado número de empregados), comprometendo o provimento jurisdicional postulado. Se a ACP for utilizada apenas para defesa de interesses difusos e coletivos, o deferimento do pedido não compromete a execução, já que a condenação é uma só, reversível ao FAT, como também o comando sentencial cominatório faz com que a infratora cesse com a conduta ilegal, sendo mais fácil a cobrança de possível multa pelo descumprimento da obrigação.

8º Tema: Meio Ambiente de Trabalho (Segurança e Medicina)

Colocação da questão pela CODIN-PGT - O problema enfrentado na atuação do MPT em questões de segurança e medicina do trabalho é a da atuação conjunta dos MP Estaduais nessa esfera, em vista das questões de acidentes do trabalho. Trata-se de definir as esferas de competência. A atuação para prevenção de acidentes cabe, inegavelmente, ao MPT, na medida em que se trata do cumprimento de normas trabalhistas voltadas à segurança e saúde do trabalhador. No entanto, quando ocorre o acidente, a postulação da indenização refoge ao âmbito da Justiça do Trabalho, razão pela qual a defesa do trabalhador está afeta aos MP Estaduais. Nesse quadro, a ACP tendente a assegurar o cumprimento das normas de segurança e medicina do trabalho tem como foro próprio a Justiça do Trabalho, conforme reconhecido pelo próprio STJ, ao solver conflito de competência. Já as ACC para reparação dos danos causados caberia aos MP Estaduais, no âmbito da Justiça Comum. No entanto, como a questão é uma só, referente à segurança no trabalho, seria conveniente uma ação conjunta do MPT com os MP Estaduais, de forma a que as denúncias recebidas possam receber tratamento mais abrangente em termos de medidas adotadas para solução do problema, tanto prevenindo os acidentes, como reparando as vítimas. Assim sendo, seria oportuno firmar-se convênios com os MP Estaduais, para que a investigação possa ser conjunta, informando-se mutuamente os MPs sobre as denúncias recebidas, mas adotando medidas judiciais cada qual na sua esfera de competências (Justiça do Trabalho e Justiça Comum).

Sugestões, Propostas e Experiências das CODINs Regionais:

1ª R - Referiu o bom relacionamento com o MP carioca, a utilização da FUNDACENTRO e da Fundação Oswaldo Cruz para a realização de perícias e a extinção, pelo novo governador do Estado, da Delegacia de Acidentes do Trabalho que existia.

2ª R - Referiu que o MP paulista defende a legitimidade concorrente do MPT e MP Estadual para a ACP visando a prevenção de acidentes, que seria de competência da Justiça Comum. Comentou também que, em São Paulo, a FUNDACENTRO se encontra bem aparelhada para prestar ajuda ao MPT no que se refere a perícias nos inquéritos.

3ª R - Tendo entrado em contato com o MP mineiro para solução das questões acidentárias de forma ampla, adotaram ação conjunta. Considera que não apenas a investigação seja conjunta, mas a própria propositura das ações seja feita com a assinatura conjunta dos procuradores do trabalho e dos promotores de justiça em ambas as esferas de atuação (JT e JC). Devido ao número reduzido de procuradores do trabalho para atenderem a todo o Estado, não vê problema em que os promotores de justiça assumam essa função de defesa do meio ambiente de trabalho nas localidades onde é difícil a atuação do MPT, especialmente no interior do Estado, pois do contrário não haveria quem zelasse pelo cumprimento da legislação trabalhista nessas regiões mais afastadas. Levantou a questão das perícias em determinadas matérias, que nem a FUNDACENTRO realiza, como a relativa à toxicidade do asbesto e sua utilização na indústria. Conseguiu uma Universidade que teria condições de realizar a perícia, mas cobra pela mesma. Questiona se haveria verba do MPT para custear tais perícias ou se seria o caso de exigir, nos termos da Lei Orgânica, a realização compulsória da perícia. Propõe que se tome a iniciativa de obter a participação do MPT nos Conselhos criados para a defesa de interesses que se relacionem com a esfera trabalhista, como ocorreu no caso da CODIN-MG, que passou a participar do Conselho existente no Núcleo de Doenças Ocupacionais.

4ª R - Tem conseguido através da FUNDACENTRO que elabore laudos periciais necessários à instrução de determinados inquéritos. Referiu o conflito existente entre laudos dos técnicos da DRT e da FUNDACENTRO. (PC) - Entende ser inconveniente delegar aos promotores de justiça a defesa do meio ambiente de trabalho, mesmo quando seja difícil a atuação do MPT em face das distâncias, pois a tendência seria assumirem integralmente tal atribuição. No caso do MP gaúcho, têm considerado que tal

atribuição lhes compete integralmente, razão pela qual têm sido suscitados conflitos de competência entre os órgãos jurisdicionais da JT e da JC, em face de ACPs idênticas ajuizadas pelo MPT e MP Estadual, cada um perante Justiça distinta.

5ª R - No caso do MP baiano, haveria politização do órgão, buscando aumentar sua abrangência de atuação, razão pela qual não seria conveniente qualquer delegação. 7ª R - Considera apropriada a investigação conjunta e sugere o recurso a convênios com laboratórios para a realização de perícias e a utilização também das Secretarias de Ação Social.

10ª R - Comentou sobre a ACP ajuizada pelo MPDF na Justiça Comum, para prevenção de acidentes, em que houve declinação de competência para a JT.

12ª R - Sugere, como prática que tem adotado, um maior contato com a DRT sobre a questão, para que envie médicos ou engenheiros para a realização de perícias ou vistorias, além de informar sobre descumprimento de normas de segurança e medicina do trabalho, para ação mais ampla do MPT.

15ª R - Adota política de boa vizinhança com o MP paulista, que é muito independente na atuação como órgão agente na defesa de interesses difusos, coletivos e individuais homogêneos na esfera civil. Entende que o melhor é deixar que atuem na questão de prevenção de acidentes de trabalho nas localidades onde o MPT ainda não tem condições de atuar. Considera ser conveniente que o MPT tenha, em seus quadros, técnicos próprios para a realização de perícias e que, enquanto isso não ocorra, que se utilize do poder de requisição que a lei lhe assegura, para exigir que as mesmas sejam realizadas pelos órgãos que tenham competência técnica para tanto.

18ª R - Referiu apenas o bom relacionamento existente com o MP goiano, com atuação em conjunto em determinados casos.

Conclusões em termos de Orientação:

A tendência maior foi no sentido de que se possa adotar a investigação conjunta com os MP Estaduais na coibição das ilegalidades relativas à segurança e medicina do trabalho, mas a adoção de medidas judiciais ficaria com cada ramo adotando aquelas que lhe competem exclusivamente, ou seja, prevenção com o MPT e reparação com os MPEs. Quanto a perícias, utilizar-se especialmente do auxílio da FUNDACENTRO, que tem colaborado e sido de utilidade na maioria dos casos.

Outros Temas - Além do temário previsto na pauta da reunião, foram apreciados e discutidos brevemente, ao final da reunião, os seguintes tópicos:

a) Execução dos Termos de Compromisso - A CODIN-PGT expôs a forma que tem adotado para cobrança dos termos de compromisso firmados e não cumpridos: determina fiscalização da DRT para verificação das condições existentes após o término do prazo para cumprimento (de ofício ou após manifestação da parte interessada denunciando o descumprimento, conforme o caso); havendo relatório da DRT dando conta do descumprimento do termo, expede-se notificação à empresa, acompanhada de guia DARF preenchida, dando prazo (v. g., de 20 dias) para que a empresa pague espontaneamente a multa; se não o fizer, remete-se à Coordenadoria Dívida Ativa da União (órgão da Procuradoria da Fazenda Nacional) para que cobre judicialmente o título, em sendo a multa reversível ao FAT. A 9ª Região referiu a alteração do CPC, que daria maior força ao termo de compromisso como título executivo, sendo conveniente sua execução no âmbito da Justiça do Trabalho. A 18ª Região sugeriu a previsão da forma de execução no próprio termo e o estabelecimento de multa dobrada no caso de reincidência. Tais questões, incluindo a relativa à participação do MPT nos Conselhos Gestores do FAT ou do Fundo Federal previsto na Lei 7.347/85, ficaram para ser melhor estudadas pela CODIN-PGT, com sugestões posteriores das Regionais.

b) Propositura de Ações Anulatórias - Diante da resistência de alguns TRTs em acolher a ação do MPT na defesa dos trabalhadores que têm imposto sobre si, sem possibilidade de oposição, os descontos assistenciais previstos em convenções coletivas, a CODIN-PGT colocou a questão da melhor estratégia a ser seguida: tentar que os sindicatos firmem termo aditivo, alterando a cláusula, com previsão de reabertura de prazo para que os descontentes possam manifestar, perante a empresa, o desejo de não sofrerem desconto, hipótese em que o sindicato devolveria o desconto arrecadado ilegalmente. As CODINs Regionais reportaram à situação existente, no sentido do número imenso de convenções e acordos que atentam contra a lei nesse aspecto, inviabilizando a adoção maciça da abertura de inquéritos e ajuizamento de ações, que, em muitos casos, já seria tardia, diante da realização do desconto. A sugestão formulada por várias CODINs, acolhida como consenso, foi a de se adotar a remessa de recomendações aos sindicatos, para que de ora em diante adequem a cláusula ao Precedente Normativo n. 74 do TST, sob pena de ajuizamento de ações anulatórias pelo MPT. Sugestão também acolhida foi a de se entrar em contato com as Centrais Sindicais, para que repassem aos sindicatos que delas dependam, tal orientação.

Nada mais havendo, encerrou-se o encontro às 16:30 horas do dia 23 de março, sendo a presente ata por mim lavrada, Ives Gandra da Silva Martins Filho, que presidi os trabalhos, sendo assinada por mim e pelos demais membros da CODIN-PGT que estiveram presentes à reunião. Participaram da reunião os seguintes Procuradores-Chefes e Coordenadores de CODINs: 1ª Região - Dr.

Carlos Eduardo Barroso (PC) e Dr. Jorge Fernando Gonçalves da Fonte (CD); 2ª Região - Dr. Erick Wellington Lagana La marca (PC) e Dra. Maria José Sawaya de Castro Pereira do Vale (CD); 3ª Região - Dr. Antonio Carlos Penzin Filho (PC) e Dra. Maria de Lourdes Queiroz (CD); 4ª Região - Dr. Eduardo Antunes Parmeggiani (PC) e Dra. Sandra Maria Bazan de Freitas (CD); 5ª Região - Dr. Esequias Pereira de Oliveira (PC) e Dra. Maria Adna Aguiar do Nascimento (CD); 6ª Região - Dr. Valdir José Silva de Carvalho (PC) e Dr. Francisco Gerson Marques de Lima (CD); 7ª Região - Dr. Francisco Adelmir Pereira (PC); 8ª Região - Dra. Célia Rosário Lage Medina Cavalcante (PC) e José Cláudio Monteiro de Brito Filho (CD); 9ª Região - Dr. Clíceu Luis Bassetti (PC) e Dr. André Lacerda (CD); 10ª Região - Dra. Ivana Auxiliadora Mendonça dos Santos (PC) e Eliane Araque dos Santos (CD); 11ª Região - Dra. Solange Maria Santiago de Moraes (PC); 12ª Região - Dr. Leonardo Baierle (PC) e Dra. Viviane Colucci (CD); 13ª Região - Dr. Antônio Xavier da Costa (PC) e Dr. José de Lima Ramos Pereira (CD); 14ª Região - Dr. Ricardo Wagner Garcia (PC); 15ª Região - Dra. Nilza Aparecida Migliorato (PC) e Dr. Eduardo Garcia de Queiroz (CD); 16ª Região - Dr. Humberto Venâncio Cavalcante (PC); 17ª Região - Dr. Ricardo Kathar (PC) e Dr. Levi Scatolin (CD); 18ª Região - Dr. Edson Braz da Silva (PC) e Dr. Luiz Eduardo Guimarães Bojart (CD); 19ª Região - Dr. Aluísio Aldo da Silva Jr. (PC) e Dra. Wanda Lustosa (CD); 20ª Região - Dra. Lúcia Leão Jacobina Mesquita (PC) e Dra. Maria Lúcia de Sá Vieira (CD); 21ª Região - Dra. Sônia Costa Mota de Toledo Pinto (PC) e Dra. Hilda Leopoldina Pinheiro Barreto (CD); 22ª Região - Dra. Evanna Soares (PC); 23ª Região - Dra. Inês Oliveira de Sousa (PC); e 24ª Região - Dr. Luiz Antônio Camargo de Melo (PC) e Dr. Luercy Lino Lopes (CD).

Ives Gandra da Silva Martins Filho, Coordenador.

Lélio Bentes Corrêa, Membro.

Terezinha Matilde Licks Prates, Membro.

Heloísa Maria Moraes Rego Pires, Membro.

Maria Aparecida Gugel, Membro.

FÓRUM CONTRA EXPLORAÇÃO DO TRABALHO DA CRIANÇA E DO ADOLESCENTE

Iniciativa: MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
Procuradoria Regional do Trabalho/1ª Região
Apoio: Ministério Público do Estado do Rio de Janeiro

Dia 25 de setembro de 1995

TRABALHO URBANO

1º PAINEL

I MARIA YEDA LOPES DA SILVA

Coordenadora Nacional do Movimento Nacional de Meninos e Meninas de Rua

I LÍGIA TAVARES SIMÕES

Secretária-Executiva do Fundo Inter-Religioso contra Fome pela Vida - Projeto Cais

I CARMEM VARGAS

Assessora Especial da Secretaria Municipal de Cultura e Esporte do Estado de Rio de Janeiro

2º PAINEL

I SIRO DARLAN DE OLIVEIRA

Juiz Titular da 1ª Vara da Infância e da Juventude

I TÂNIA PEREIRA DA SILVA

Ordem dos Advogados do Brasil/Seção RJ

I PAULO MARCELO DE MIRANDA SERRANO

Juiz Presidente de 24ª Junta de Conciliação e Julgamento do Rio de Janeiro

Dia 26 de setembro de 1995

TRABALHO RURAL

1º PAINEL

I LUIS ANTÔNIO CAMARGO DE MELO

Procurador Regional do Trabalho da 24ª Região - MSI ÉRICA ALMEIDA

Presidente do Conselho Municipal de Promoção dos Direitos da Criança e do Adolescente de Campos

I GEISA DE ASSIS RODRIGUES

Procuradora da República em Campos

2º PAINEL

I RODOLFO TAVARES

Presidente da Federação da Agricultura do Estado do Rio de Janeiro

I MARIA ROSILENE BARBOSA ALVIM

Coordenadora do NEPI - Núcleo de Estudos e Pesquisas sobre a Infância e Juventude da UFRJ

I AVELINO GANZER

Vice-Presidente da CONTAG

Dia 27 de setembro de 1995

ESTATUTO DA CRIANÇA E DO ADOLESCENTE

1º PAINEL

I LEILA MARIA GARCIA NEGRELLOS

Diretora de Promoção Social FLA/RJ

I MARIA CHRISTINA NORONHA DE SÁ

Coordenadora-Geral da Pastoral do Menor da Arquidiocese do Rio de Janeiro

I REGINA LUSTOSA LEÃO

Assistente social

I RUTH BEATRIZ VASCONCELOS VILELA

Secretária Nacional de Fiscalização do Trabalho

2º PAINEL

I IDA MARIA ALLEDI

Promotora de Justiça e Coordenadora da Promotoria de Justiça da Infância e Juventude

I ROSÂNGELA MARTINS ALCÂNTARA ZAGAGLIA

Defensora Pública e Coordenadora-Geral dos Direitos da Criança, do Adolescente e do Idoso

I IVES GANDRA DA SILVA MARTINS FILHO

Vice-Procurador-Geral do Trabalho

Dia 28 de setembro de 1995

POLÍTICAS PÚBLICAS

1º PAINEL

I NILDA TEVES FERREIRA

Presidente do Centro de Educação Integral do Estado do Rio de Janeiro

I LÚCIA SOUTO

Presidente da Comissão Especial da Criança e do Adolescente - ALERJ

I WANDA ENGEL ADUAN

Secretária Municipal de Desenvolvimento Social

2º PAINEL

I DILERMANDO ALLAN FILHO

Coordenador do IPEC no PNBE

I JOÃO CANLOC ALEXIM

Diretor da Organização Internacional do Trabalho para o Brasil

I GILMAR CARNEIRO DOS SANTOS

Secretário de Relações Sociais e Sindicais do Sindicato dos Bancários de São Paulo - Representante da CUT.

CARTA DO FÓRUM CONTRA A EXPLORAÇÃO DO TRABALHO DA CRIANÇA E DO ADOLESCENTE

As entidades integrantes do Fórum contra a Exploração do Trabalho da Criança e do Adolescente, reunidas no período de 25 a 28 de setembro do ano em curso, na sede da Procuradoria Regional do Trabalho da 1ª Região, deliberam:

Considerando:

- que 7,5 milhões de crianças e adolescentes entre 10 e 17 anos trabalham no Brasil - o que equivale a 11% da população economicamente ativa;

- que 42,1% das crianças e adolescentes, entre 5 e 17 anos, que vivem na zona rural, não freqüentam a escola;

- que 59,3% das crianças e adolescentes, entre 10 e 17 anos, trabalham mais de quarenta horas semanais, principalmente na área rural;

- que 57,8% das crianças e adolescentes que trabalham na área rural não recebem nada por esse trabalho e que, na área urbana, a remuneração, em regra, é inferior à legal, ademais de descumpridas todas as mínimas garantias celetistas e previdenciárias;- que o quadro geral é de inegável exploração da mão-de-obra infantil e juvenil;

- que, por conseguinte, há necessidade de mudança radical da mentalidade que, remontando ao período escravagista, ainda hoje permeia as relações de trabalho, inviabilizando a melhoria dos padrões de qualificação profissional, de remuneração e de integração do empregado na empresa e dificultando a formação de mercado interno consumidor de bens e serviços;

- que a Constituição da República atribui idêntico valor ao trabalho lícito de qualquer natureza e que, não obstante, haja vista a absurda desproporção entre a menor e maior remunerações pagas, restam desvalorizadas e inferiorizadas uma enorme gama de funções imprescindíveis à sociedade organizada;

- que são evidentes as deficiências estruturais e as condicionantes da conjuntura social e econômica que não permitem a concretização dos direitos à educação, à saúde, ao trabalho em condições dignas, ao lazer, à segurança, à previdência social, à proteção à maternidade e à infância e à assistência no desamparo;

- que o Estado não vem cumprindo com a sua obrigação de promoção de tais direitos e de políticas públicas voltadas para o pleno emprego e para a desconcentração de renda, dos meios de produção e da terra, bem como de provisão de órgãos em número suficiente para o atendimento, prioritariamente, à infância e à juventude;

- que tais circunstâncias ensejam a inserção prematura no mercado de trabalho, reproduzindo e perenizando o processo de exclusão que viola a ordem jurídica e o regime democrático e obsta o conhecimento e o exercício da cidadania;

- que a inserção precoce no mercado de trabalho dissociada de processo de profissionalização não previne a marginalidade;

- que tal inserção dá-se predominantemente de maneira informal, escudada em falsos dilemas sociais e no sentimento generalizado de impunidade, barateando ilegalmente mão-de-obra essencial à atividade produtiva e ampliando os níveis de desemprego para o adulto;

- que o trabalho infantil, insuficientemente remunerado, constitui, na realidade, contribuição mínima na complementação da renda familiar, gerando, por outro lado, a desqualificação cultural, como provedor, da pessoa do chefe da família;

- que, todavia, não é prioritariamente o trabalho que afasta a criança e o adolescente da escola, mas, principalmente, a inadequação desta às reais necessidades e especificidades das várias faixas etárias e regiões, resultando em repetência, reforço do sentimento de exclusão e evasão;

- que são inarredáveis a função social da empresa, da propriedade e da terra e as responsabilidades do Estado, da sociedade e da família. Afirmar:

1 - A Necessidade de Políticas Públicas que:

- privilegiem o pleno atendimento à infância e à adolescência, concretizando sua inserção na família, ainda que substituta, e atentando à geração de renda pelo trabalho adulto que atenda às necessidades vitais básicas com moradia, alimentação, educação, saúde, lazer, vestuário, higiene, transporte e previdência social;

- promovam a adequação da escola diurna e noturna às necessidades e especificidades das crianças e adolescentes, vinculando-a a um processo democrático de aprendizagem;

- objetivem profissionalização compatível com a postura tecnológica do século XXI e as necessidades do mercado de trabalho, evitando a massificação de informações e falsas expectativas, mas estimulando a busca de novos conhecimentos e opções;

- conscientizem de que o trabalho é um valor, mas não o único, devendo ser condignamente remunerado e exercido no sentido da valorização da pessoa humana.

2 - No que concerne ao trabalho da criança e do adolescente:

- que deve ser exigido e fiscalizado o estrito cumprimento da legislação pertinente;

- que não é admissível, sob qualquer pretexto, o trabalho de criança até 12 anos;

- que não pode ser tolerado, em qualquer hipótese, o trabalho em condições de insalubridade, periculosidade, penosidade, noturno ou prejudicial ao desenvolvimento físico, psíquico, moral e social;

- que entre 12 e 14 anos somente é permitido o trabalho que se faz dentro de processo de pré-aprendizagem ou pré-profissionalização, implicando em familiarização com os instrumentos próprios de uma profissão e gosto pelo trabalho, preferencialmente fora da empresa;

- que o adolescente de 14 a 18 anos tem direito à proteção especial que se materializa no cumprimento das leis aplicáveis à relação de trabalho e no oferecimento de condições adequadas à aprendizagem de uma profissão ou na inserção em programa de trabalho educativo e pedagógico que possibilite renda advinda do exercício de atividade produtiva, sem fins lucrativos, assegurando-lhe, por sua própria natureza, escolaridade mínima obrigatória e o aprendizado de uma profissão;

- que os projetos de aprendizagem correspondam às especificidades regionais, de faixa etária e de escolaridade;- que eventuais programas sociais de trabalho educativo não tenham por finalidade a descaracterização da relação de trabalho e do vínculo empregatício, não resultando em equivocada flexibilização da lei e exploração da mão-de-obra infantil e juvenil;

E concluir:

- que qualquer intervenção isolada no sentido de exigir o estrito cumprimento da legislação, embora devida e legítima, tem conseqüências sociais e esbarra na consciência coletiva de ser o trabalho preferível à marginalidade, quando, a rigor, ao trabalho e à marginalidade se deve sobrepor o direito de ser criança e adolescente, com acesso a todos os bens da vida de que trata o artigo 227 da Constituição;

- que a responsabilidade é de todos e o caminho é o da multiplicação objetiva, da parceria e cooperação entre os diversos segmentos do Estado e da sociedade, no sentido não apenas da erradicação da mão-de-obra infantil e da adequação da mão-de-obra juvenil no Estado do Rio de Janeiro, mas da efetivação, em sua plenitude, de todos os direitos da criança e do adolescente - com o que se comprometem as entidades signatárias.

Rio de Janeiro, 28 de setembro de 1995.

Carlos Eduardo Barroso
Procurador-Chefe
Procuradoria Regional do Trabalho
1ª Região

**Termos de compromisso
firmados em Inquéritos Civis Públicos**

CONCURSO PÚBLICO

TERMO DE COMPROMISSO que presta a PRODEPA - PROCESSAMENTO DE DADOS DO ESTADO DO PARÁ perante o MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO, com a interveniência do SINDICATO DOS TRABALHADORES EM PROCESSAMENTO DE DADOS DO ESTADO DO PARÁ - SINDPD, PA

PRODEPA - PROCESSAMENTO DE DADOS DO ESTADO DO PARÁ, empresa pública, neste ato representada pelo seu Presidente, Dr. Inácio Koury Gabriel Neto, considerando a denúncia formulada pelo SINDICATO DOS TRABALHADORES EM PROCESSAMENTO DE DADOS DO ESTADO DO PARÁ - SINDPD/PA; considerando o caráter estratégico e de excepcional interesse de suas atividades para o Estado do Pará; bem como tendo em vista as medidas que já vêm sendo adotadas no sentido de reestruturação do órgão - com a elaboração do plano de cargos e salários condizente com as necessidades operacionais da empresa; compromete-se:

1. A adequar-se, até o dia 31.12.1995, às exigências constantes do Texto Constitucional - nomeadamente no que diz respeito à contratação de pessoal mediante prévia aprovação em concurso público - e, havendo necessidade de preenchimento de vagas em seu quadro funcional, a realizar o respectivo concurso público de provas ou de provas e títulos, até a data acima mencionada.

2. O descumprimento do presente termo de compromisso implicará no pagamento de multa diária, no valor de 100 UFIR até o implemento da obrigação ora assumida, que será revertida ao FAT - Fundo de Amparo ao Trabalhador - instituído pela Lei n. 7.998/90.

São os termos do compromisso que vai assinado em 3 (três) vias de igual teor e forma, pela PRODEPA e pelo SINDPD, através de seus respectivos representantes, e pelo Ministério Público do Trabalho, representado pela Procuradora-Chefe da Procuradoria Regional do Trabalho da 8ª Região, Dra. Célia Rosário Lage Medina Cavalcante, e pelas 2 (duas) testemunhas abaixo assinadas.

Belém, 13 de julho de 1995.

PRODEPA - Processamento de Dados do Estado do Pará

Ministério Público do Trabalho PRT - 8ª Região

Sindicato dos Trabalhadores em Processamento de Dados do Estado do Pará - SINDPD/PA

DISCRIMINAÇÃO

PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO - 4ª REGIÃO

TERMO DE COMPROMISSO

RELOJOARIA E ÓTICA SAFIRA de Irmãos Lichtmann & Cia. Ltda., neste ato representada pelo Sr. Atos Severo Machado, brasileiro, casado, residente e domiciliado na Av. Chui, número 30, apartamento 105 na cidade de Porto Alegre/RS, portador do RG n. 1003007265, CIC 086.845.530-04 firma TERMO DE COMPROMISSO perante o MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO, neste ato representado pelo Procurador do Trabalho LOURENÇO AGOSTINI DE ANDRADE, o fazendo nos seguintes termos:

1. A empresa se compromete a não mais exigir nas candidatas a emprego qualquer espécie de teste, exame ou atestado relativo à esterilização ou estado de gravidez.

2. O descumprimento do presente TERMO DE COMPROMISSO sujeitará a Empresa à multa de 1.000 (hum mil) UFIR por empregada submetida aos exames referidos no item anterior, reversível ao FAT (Fundo de Amparo ao Trabalhador) em conformidade com os arts. 5º, parágrafo 6º e 13 da Lei n. 7.347/85.

Porto Alegre, 29 de maio de 1995.

Relojoaria e Ótica Safira

Ministério Público do Trabalho

DOCUMENTOS EM BRANCO

PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO - 18ª REGIÃO
COORDENADORIA DE DEFESA DO TRABALHADOR

TERMO DE COMPROMISSO

O SUPER POSTO CAMPINAS LTDA., CGC 24997967/0001-58, empresa do ramo de comércio de derivados de petróleo (posto de combustível) que adota o nome fantasia POSTO BISPO, com estabelecimento-sede à Av. Anhangüera, n. 7.708, Setor dos Funcionários, neste ato representado por seu Advogado e bastante procurador, Dr. José Geraldo da Cos-ta, OAB/GO n. 1.547, firma, pelo presente instrumento, nos autos do Inquérito Civil Público n. MPT/PRT-18ª 13/94, COMPROMISSO DE AJUSTAMENTO DE CONDUTA, nos termos do artigo 5º, § 6º, da Lei n. 7.347/85, e art. 8º, § 1º, da Instrução Normativa MPT 001/93, perante o Ministério Público do Trabalho/Procuradoria Regional do Trabalho da 18ª Região-Coordenadoria de Defesa do Trabalhador, representado pelo Procurador do Trabalho Dr. Luiz Eduardo Guimarães Bojart, Coordenador, no sentido de:

1. Assumir obrigação de NÃO FAZER, nos termos do artigo 3º da Lei n. 7.347/85, consistente na abstenção ao exercício de qualquer coação moral contra seus empregados para obter a assinatura em documentos não preenchidos total ou parcialmente, na celebração, execução ou extinção do contrato de trabalho, ou de manter sob guarda ou fazer uso de qualquer documento desta natureza.

2. Como providência assecuratória do resultado prático da medida, assume a empresa uma obrigação de FAZER, qual seja, submeter todos os documentos relativos à celebração, execução ou extinção dos contratos de trabalho a visto perante o Sindicato dos Trabalhadores no Comércio de Minérios e Derivados de Petróleo do Estado de Goiás, que enviará ao seu estabelecimento-sede um representante para tal fim, na seguinte periodicidade:

* mensalmente, até o dia 15 (quinze) de cada mês, ou no primeiro dia útil subsequente, nos primeiros 6 (seis) meses de vigência do presente compromisso (novembro/1994, dezembro/1994, janeiro/1995, fevereiro/1995, março/1995 e abril/1995);

* bimestralmente, até o dia 15 do último mês do bimestre, ou no primeiro dia útil subsequente, de 6 (seis) até 12 (doze) meses de vigência do presente compromisso (junho/1995, agosto/1995, e outubro/1995);

* trimestralmente, até o dia 15 do último mês do trimestre, ou no primeiro dia útil subsequente, de 12 (doze) até 18 (dezoito) meses de vigência do presente compromisso (janeiro/1995 a abril/1996);

* semestralmente, até o dia 15 dos meses de outubro e abril de cada ano, ou no primeiro dia útil subsequente, de 18 (dezoito) meses de vigência do presente instrumento até ulterior deliberação das partes.

O Sindicato fornecerá ao Ministério Público do Trabalho - Procuradoria Regional do Trabalho da 18ª Região/Coordenadoria de Defesa do Trabalhador, nos autos do Inquérito Civil Público n. 13/94, informação ou relatório sucinto das ocorrências relevantes que tiverem lugar durante a vistoria, no prazo de cinco dias, cabendo igual direito à empresa compromitente.

3. Assumir obrigação de FAZER, nos termos do artigo 3º da Lei n. 7.347/85, consistente na entrega a todos os seus empregados, e no momento da assinatura (contra-recibo), de cópia - segunda via - de todos os documentos relativos à celebração, execução e extinção dos respectivos contratos de trabalho.

Ao descumprimento dos termos compromissados acima, apurável por qualquer forma que seja exibido o documento (em processo judicial; por requisição do Ministério Público; em ação fiscal do Ministério do Trabalho; etc.), ter-se-á por presunção a assinatura em branco do documento não vistado no momento oportuno, ou a assinatura do documento não completamente preenchido, quando em desatino a cópia em poder do trabalhador com o documento levado a visto sindical, para fins de execução incontinenti da multa cominatória aplicada no item cinco do presente termo.

4. Assumir obrigação de DAR QUANTIA CERTA, nos termos do artigo 3º da Lei n. 7.347/85, no valor correspondente a 5 salários mínimos, pagas em duas parcelas de R\$ 175,00 (cento e setenta e cinco reais), vencíveis a 15 de outubro e 15 de novembro próximos, reversível ao Fundo de Amparo ao Trabalhador - FAT, nos termos do artigo 13 da Lei n. 7.347/85, mediante guia DARF especialmente emitida neste ato.

A comprovação do cumprimento dessas obrigações será feita pela empresa compromitente perante o Ministério Público do Trabalho - Procuradoria Regional do Trabalho da 18ª Região/Coordenadoria de Defesa do Trabalhador, nos autos do Inquérito Civil Público n. 13/94, no prazo de cinco dias de seu efetivo pagamento.

5. O descumprimento de qualquer das cláusulas do presente termo de compromisso, sujeitará o Super Posto Campinas Ltda., empresa do ramo de comércio de derivados de petróleo (posto de combustível) que adota o nome fantasia POSTO BISPO, ou seus sucessores, à multa equivalente ao valor de 4 vezes o menor salário legalmente pago a um empregado da categoria profissional respectiva, dobrando a cada reincidência, por cada documento irregular ou cláusula descumprida. Os valores assim estipulados serão revertidos ao Fundo de Amparo ao Trabalhador - FAT, nos termos dos artigos 5º, § 6º e 13 da Lei n 7.347/85.

Firmado o presente, tem-se por satisfeitos o objeto do Inquérito Civil Público n. MPT/PRT-18ª 13/94 e a pretensão deduzida nos autos da Ação Civil Pública, Processo n. 527/94, que tramita perante a 11ª Junta de Conciliação e Julgamento de Goiânia, onde será submetido à homologação.

Goiânia, 10 de outubro de 1994.

Super Posto Campinas Ltda. - Posto Bispo

Sindicato dos Trabalhadores no Comércio de Minérios e Derivados de Petróleo do Estado de Goiás

Ministério Público do Trabalho

Procuradoria Regional do Trabalho da 18ª Região

Coordenadoria de Defesa do Trabalhador

FGTS

PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 17ª REGIÃO

TERMO DE COMPROMISSO

A CESDONT - Centro Odontológico Ltda., CGC/MF 31.815.814/0001-08, e a Maternidade Nossa Senhora da Conceição Ltda., CGC/MF 36.341.113/ 0001-06, neste ato representada por seu representante legal, Dr. Nielson Geraldo Rocha, brasileiro, casado, advogado, inscrito na OAB/MG, sob o n. 46.171, estabelecidas à Avenida Marechal Mascarenhas de Moraes, 2.601, Bento Ferreira, Vitória, e na Rodovia Vitória-Jacaraípe, Km 0, Carapina, Serra, respectivamente, firmam, nos termos do Artigo 5º, Parágrafo 6º, da Lei 7.347/85, perante o Ministério Público do Trabalho, representado pelo Dr. Carlos Henrique Bezerra Leite, Procurador do Trabalho, o presente termo de compromisso, no sentido de regularizar, até o dia 06.07.94, os recolhimentos do FGTS, fazendo a devida comprovação, nesta Procuradoria Regional, até o dia 20.07.94.

O descumprimento do presente termo sujeitará as empresas ao pagamento de multa no valor de 100 (CEM) URV (Unidade Real de Valor) por empregado, reversível ao FAT (Fundo de Amparo ao Trabalhador), de conformidade com o disposto nos Artigos 5º e 13 da Lei 7.347/85.

Vitória (ES), 08 de abril de 1994.

Nielson Geraldo Rocha - Advogado da CESDONT e Mat. N. Sra. da Conceição Ltda.

Luciane Ferreira de Souza - Preposta da CESDONT e Mat. N. Sra. da Conceição Ltda.

Carlos Henrique Bezerra Leite - Procurador do Trabalho

Testemunhas:

Marcos Antonio Pereira

Carlos Augusto da Cruz Ponce

LOCAÇÃO IRREGULAR DE MÃO-DE-OBRA

TERMO DE COMPROMISSO

O Município de Itaqui, pessoa Jurídica de Direito Público, devidamente inscrita no CGC sob n. 88.120.662.0001-46, com sede na Prefeitura Municipal de Itaqui/RS, sita à Rua Bento Gonçalves, 335, neste ato representado pelo Prefeito Municipal, Senhor JARBAS DA SILVA MARTINI, brasileiro, casado, residente e domiciliado nesta cidade, firma TERMO DE COMPROMISSO, nos termos do Art. 5º, Parágrafo 6º, da Lei n. 7.347/85, perante o MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO, neste ato representado pelo Procurador do Trabalho VICTOR HUGO LAITANO, o fazendo nos seguintes termos:

1 - O MUNICÍPIO DE ITAQUI compromete-se a não celebrar contratos com empreiteiros de mão-de-obra para a execução de serviços de varredura urbana, assim como não renovar os existentes, após três meses da presente data, por entender que trata-se de atividade permanente e atribuição institucional do município, pelo que deverá assumir tal atividade mediante a nomeação de servidores selecionados por Concurso Público.

2 - Caso o Concurso Público promovido pelo Município não venha a suprir as necessidades para o serviço em foco, o MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO reexaminará a questão, juntamente com o MUNICÍPIO, na busca da solução mais adequada.

3 - O descumprimento do presente TERMO DE COMPROMISSO ensejará a proposição de Ação Civil Pública pelo Ministério Público do Trabalho com vistas a obstar que o Município louve-se de mão-de-obra locada, fora dos permissivos legais.

Gabinete do Prefeito Municipal de Itaqui, em 27 de março de 1995.

Jarbas da Silva Martini - Prefeito Municipal de Itaqui

Victor Hugo Laitano - Procurador do Trabalho

TRABALHO ESCRAVO

PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 23ª REGIÃO

TERMO DE COMPROMISSO

A COMPANHIA AGROPASTORIL VALE VERDI, CGC/MF 01.380.468/0001-06, situada à Rua João Bento n. 170, Cuiabá - MT, por seu procurador com poderes especiais para a prática do ato, Dr. CELSO MARQUES DE ARAÚJO, advogado inscrito na OAB/MT, sob o n. 2.230-A, CPF n. 387.187.668-20, com escritório na Av. Fernando Correa, n. 5.635 - Cuiabá/MT, FIRMA COMPROMISSO, pelo presente instrumento, nos autos do Inquérito Civil Público n. 01/95 - PRT 23ª Região, onde ficou comprovado trabalho executado em condições análogas à de escravo, executado sob as ordens do seu empreiteiro, Sr. Francisco Sales de Barros, nos termos do artigo 5º, § 6º, da Lei 7.347/85, em razão da responsabilidade civil, penal e trabalhista, perante o MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO, representado pelo Dr. MANOEL ARISTIDES SOBRINHO, no sentido de:

1. Não descumprir, nem permitir que empreiteiros contratantes de seus serviços descumpra as Leis do Trabalho relativamente a todo e qualquer trabalhador que dispender sua força-trabalho em seu proveito, em virtude de contratação direta ou por contrato civil de empreitada, ficando responsável solidariamente por toda obrigação decorrente das relações laborais em virtude de inidoneidade financeira de empreiteiro seu, sem prejuízo da responsabilidade civil e criminal, na forma em que prevê a lei, caso reste comprovado também qualquer desrespeito a direitos e garantias individuais do cidadão asseguradas na Constituição Federal e, via de consequência, com maior razão ao trabalhador, abstendo-se, por completo das práticas objeto da denúncia que originou o presente Inquérito.

2. O descumprimento do presente termo de compromisso sujeitará o proprietário da Fazenda à multa no valor de 150 (cento e cinqüenta) UFIR (ou indicador equivalente que o substitua), por cada trabalhador encontrado em situação irregular, crescente progressivamente a cada queixa por reincidência, reversível ao FAT - Fundo de Amparo ao Trabalhador, nos termos dos arts. 5º, § 6º e 13 da Lei 7.347/85.

Cuiabá, 10 de agosto de 1995.

Manoel Aristides Sobrinho - Procurador do Trabalho

Companhia Agropastoril Vale Verdi, representada por seu patrono, Dr. Celso Marques de Araújo

Testemunhas:

Anterno Ferreira da Silva - denunciante

TRABALHO INFANTIL

PROCURADORIA REGIONAL 3ª REGIÃO

TERMO DE COMPROMISSO

A MANNESMANN FI-EL FLORESTAL LTDA., pessoa jurídica com sede na Avenida Olinto Meireles, s/n., Pátio da Mannesmann S.A., na Usina Barreiro, Belo Horizonte, MG - CGC do MF sob n. 60.874.005/0001-76, neste ato representada pelo Dr. Hardo Hahne, alemão, casado, engenheiro, RNW n. W.023.273-5 - SE/DP.AF, CIC n. 000.584.406-15, CREA 4ª Região, n. 16.886/D, residente e domiciliado à Rua das Codornas, 301, Estância Serrana, Belo Horizonte, MG, firma, pelo presente instrumento, COMPROMISSO, nos termos do art. 5º, § 6º, da Lei 7.347/85, perante o MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO, representado pelo Procurador-Chefe da Procuradoria Regional da 3ª Região, Dr. Antônio Carlos Penzin Filho e pelo Dr. Roberto das Graças Alves, Procurador do Trabalho e presidente do Inquérito Civil Público n. 04/94, nos termos e forma seguintes:

I - Da Obrigação de Fazer

A Empresa Signatária, após a constatação de irregularidades nas instalações de produção de carvão, nas atividades terceirizadas, se compromete a EXIGIR o cumprimento por suas empreiteiras, respondendo subsidiariamente, pelas seguintes obrigações:

1 - Registro imediato de todos os trabalhadores relacionados nos autos de infração constantes dos autos e de outros que estejam laborando nos locais, com prazo máximo de 60 (sessenta) dias da data de assinatura do presente termo, podendo, excepcionalmente, ser prorrogado por mais 30 (trinta) dias, mediante justificado requerimento.

1.1 - Fica entendido que o prazo supra é para anotação na CTPS, em razão de algum trabalhador não possuir os documentos civis necessários à obtenção da mesma, mas tal não impede o imediato registro do mesmo em Livro próprio e cumprimento das demais obrigações trabalhistas.

2 - Entrega de recibos de pagamento de salários, discriminando as parcelas de proventos e descontos, na forma legal.

3 - Fornecimento dos EPI's (equipamentos de proteção individual) necessários ao trabalho, bem como cumprimento da legislação pertinente à Segurança e Medicina do Trabalho, inclusive no tocante ao transporte de madeira.

4 - Adequar, no prazo máximo de até 180 (cento e oitenta) dias da assinatura do presente, as moradias cedidas aos trabalhadores com as seguintes condições mínimas de conforto, higiene e segurança:

a) localização da moradia a uma distância mínima de cinquenta metros dos fornos das carvoarias;

b) piso em tijolo, pedra ou "concreto pobre";

c) cobertura com telhas;

d) paredes em alvenaria ou madeira, caiadas;

e) fossa séptica;

f) sanitários coletivos;g) pontos fixos para armazenamento de lixo, bem como sua regular coleta e transporte para aterro sanitário;

h) colocação de filtros para água em todas as casas e conscientização dos trabalhadores sobre os benefícios de sua utilização;

i) a água que servirá às moradias deverá ser tratada e acondicionada em caixas d'água de alvenaria ou cimento amianto, suspensas e com tampa própria e será de uso coletivo.

5 - No que pertine à saúde dos trabalhadores:

- a) manter, em cada unidade de produção de carvão, caixa de primeiros socorros sob a supervisão de pessoa treinada;
- b) realizar, exames médicos admissionais e demissionais, conforme legislação vigente;
- c) realizar, periodicamente, palestras sobre saneamento básico, higiene pessoal e prevenção de acidentes para todos os trabalhadores envolvidos nas diversas etapas da produção carvoeira;
- d) estimular e facilitar, em conjunto com os órgãos públicos, os programas de vacinação.

II - Da obrigação de não fazer

A empresa signatária declarando-se SOLIDARIAMENTE responsável pela obrigação, exigirá das empreiteiras que lhes prestam ou venham a prestar serviços na produção de carvão, nos limites do território de Minas Gerais e em especial nas localidades de ABAETÉ, BOCAIÚVA, BURITIZEIRO, CURVELO, ENGENHEIRO NAVARRO, FELIXLÂNDIA, JOÃO PINHEIRO, LAGOA GRANDE, LASSANCE, PAINEIRAS, PARACATU, PARAOPEBA, POMPÉU, VÁRZEA DA PALMA, onde possui propriedades e nos municípios seguintes onde adquiriu florestas (lenha em pé) também para a atividade de carvoejamento, AUGUSTO DE LIMA, CARBONITA, BOCAIÚVA, SÃO JOÃO DO PARAÍSO e SENADOR MODESTINO GONÇALVES, a:

- 1) não manter trabalhadores sem registro e sem o cumprimento das demais obrigações previdenciárias e trabalhistas;
- 2) não empregar menores de 14 anos e/ou permitir que as empreiteiras o façam e ainda não deixar de observar as condições especiais de trabalho de menores acima de 14 anos;
- 3) não permitir jornada superior a 44 horas semanais e na ocorrência de elastecimento da jornada que esta seja paga com o adicional legal e respeito à legislação aplicável à duração de trabalho prevista na CLT e Constituição Federal;
- 4) não permitir o trabalho que esteja em desacordo com a legislação protetiva especial, aplicável à mulher.

III - Do Cumprimento do Compromisso

1 - O Ministério Público do Trabalho, diretamente ou através da Delegacia Regional do Ministério do Trabalho, controlará a fiel observância do presente compromisso, notificando a Signatária sobre eventual inadimplemento e conseqüente imposição da multa infra-estabelecida.

2 - Ocorrendo descumprimento de quaisquer das obrigações ora assumidas, pela Signatária ou por qualquer de suas empreiteiras, responderá a Compromissada pelo pagamento de multa diária equivalente a 1,00 (hum) salário mínimo mensal vigente, por trabalhador, até o adimplemento da obrigação de fazer ou cessação de ato lesivo face à obrigação de não fazer.

2.1 - No tocante à obrigação de fazer, será concedido prazo improrrogável de dez dias para adimplemento da obrigação, após os quais, mantida a inadimplência, aplicar-se-á a multa tendo como data-base a da notificação do descumprimento.

3 - A multa ora pactuada não é SUBSTITUTIVA DA OBRIGAÇÃO que remanesce à aplicação da mesma.

4 - Na hipótese de não pagamento voluntário da multa aplicada, proceder-se-á à inscrição, como confessada, na dívida ativa da União e à execução, na forma legal.

5 - O valor da multa será revertido para o FAT (Fundo de Apoio do Trabalhador), instituído pela Lei 7.998/90 e na hipótese de extinção deste, para os cofres da União.

Estando assim justo e compromissado, firma presente instrumento em três vias de igual teor e forma, na presença dos membros do MPT que também assinam, para que produza os seus legais e jurídicos efeitos.

Belo Horizonte, 09 de maio de 1994.

Pela Compromissada Mannesmann Fi-el Florestal Ltda.

Dr. Hardo Hahne - representante legal

Sr. Geraldo Magela Barbosa - procurador

Pelo Ministério Público do Trabalho - PRT 3ª Região

Antônio Carlos Penzin Filho - Procurador-Chefe da PRT 3ª R.

Roberto das Graças Alves - Procurador do Trabalho

TRABALHO RURAL

PROCURADORIA REGIONAL - 24ª REGIÃO/MS

TERMO DE COMPROMISSO PARA IMPLEMENTAÇÃO DE CONDIÇÕES MÍNIMAS DE TRABALHO NA ATIVIDADE DE COLHEITA DE SEMENTES DE BRACHIÁRIA E OUTRAS PASTAGENS

Compromisso que firma, perante o MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO, com base no art. 5º, § 6º, da Lei 7.347/85, como compromissada a empresa PASTOSUL - COMÉRCIO DE SEMENTES LTDA., inscrita no CGC/MF sob o n. 15.482.391.0001/03, com sede em Campo Grande/MS, na Rua Dr. Themístocles, 112, Centro, neste ato representada por seu sócio-proprietário Sr. NIVALCIR ATAÍDE MORENO, brasileiro, casado, comerciante e pecuarista, residente e domiciliado em Campo Grande/MS, na Rua Gal. Rebeliau, 454, Bairro Orfeu Baís, inscrito no CPF/MF sob o n. 176.924.581-20, portador da CIRG n. 4.470.932 SSP/SP, nos termos e forma seguintes:

I - Objeto

O objeto deste instrumento é a fixação de obrigações de fazer e obrigações de não fazer, face à ordem jurídica trabalhista, na atividade de produção e colheita de sementes de brachiária e outras pastagens.

II - Obrigações de fazer

II.1 - A empresa signatária se obriga a registrar, como empregados, no prazo máximo de vinte dias, a contar da assinatura do presente instrumento, os obreiros envolvidos na produção e colheita de sementes de brachiária e outras pastagens, na Fazenda Rancho Fundo, localizada na Rodovia Camapuã/Paraíso, no município de Água Clara, bem como em qualquer outra propriedade em que venha a explorar tal tipo de atividade, seja a título de arrendamento ou qualquer outro. Assim, serão registrados os obreiros que hoje prestam serviços à signatária, bem como os que vierem a ser contratados no futuro. São os seguintes os trabalhadores que prestam serviços à signatária atualmente Pedro Batista dos Santos, Herberto Pereira Mendes, Francisco Ferreira da Silva, José Antônio Saraiva, Nestor Nunes da Silva, Carlos Ramiro de Oliveira França, João Alves Ferreira, José Gomes Sobrinho, João Lopes, Gaspar Antonio de Souza, Nelson Oclair Mendonça de Oliveira, Sérgio Aparecido da Silva, Jorge Cavalcante de Arruda, Eraldo Félix da Silva, Edmilson Marques da Silva, Raimun-do Fernandes, Gilmar Gerco, Dorival Fernandes Lopes, Miguel Gomes, José Nazareth dos Santos, Alzimiro de Freitas, Odnei Amorim de Oliveira, Francisco Do Virgem Dantas, Tadeu Almiro Gomes de Souza, Edson Gomes de Oliveira, Carlos Magno da Silva, Lourival Padilha Gonçalves;

II.1.1 - Fica entendido que o prazo supra é para anotação na CTPS, em razão do trabalhador eventualmente não possuir os documentos civis necessários à obtenção da mesma, mas tal não impede o imediato registro do obreiro, como empregado, e o cumprimento das demais obrigações trabalhistas, exceto aquelas para as quais o número da CTPS seja imprescindível, o que implicará no adimplemento posterior, mas retroativo, da obrigação;

II.2 - O pagamento de salários deverá ser feito em moeda corrente, mediante recibo dos trabalhadores, discriminando-se as parcelas salariais e descontos, observando-se os limites legais dos descontos para parcelas "in natura";

II.3 - A empresa fornecerá e manterá em condições de uso os EPI'S (Equipamentos de Proteção Individual) adequados ao risco da atividade, bem como cumprirá a legislação pertinente à segurança e medicina do Trabalho, sendo certa a sua obrigação de fiscalizar e obrigar os trabalhadores ao uso dos EPI'S.

II.4 - A empresa adequará as moradias utilizadas pelos trabalhadores com as seguintes condições mínimas de conforto, higiene e segurança, imediatamente para as frentes de colheita que forem instaladas após a assinatura do presente termo e em até vinte dias para aquelas já existentes:

a) instalação das moradias em locais autorizados, sendo preferencialmente, e, se possível, nas proximidades de córregos ou cursos de água limpa;

b) piso em tijolo, pedra, madeira ou "concreto pobre";

c) cobertura com telhas (amianto, barro ou zinco);

d) paredes em alvenaria ou madeira, com pé direito de no mínimo 3,50 metros, caso a cobertura seja de telhas metálicas;

e) fossa seca;

f) sanitários individuais ou coletivos;

g) pontos fixos para depósito ou armazenamento de lixo com sua regular coleta e transporte para aterro sanitário;

h) acondicionamento de água potável, tratada, para servir às moradias, em caixas em alvenaria, cimento amianto ou metal, suspensas e com tampa adequada;

i) instalação de filtros para água em todas as habitações, com a conscientização dos trabalhadores sobre os benefícios de sua utilização;

j) fornecimento de camas ou beliches, com colchões de espuma suspensos; II.5 - Será garantido pela signatária o fornecimento de transporte para retorno dos trabalhadores seus ou contratados por terceiros que lhe prestem serviços até o local de origem dos obreiros.

II.6 - A signatária manterá uma caixa de primeiros socorros sob supervisão de pessoa adestrada, junto aos acampamentos;

II.7 - A signatária realizará e exigirá que seus terceiros contratados o façam, exames médicos pré-admissionais dos trabalhadores utilizados na colheita de sementes de pastagens, segundo NR-7:

III - Obrigações de não fazer

A empresa signatária, a partir da data da assinatura deste, assume as seguintes obrigações:

III.1 - Não contratará terceiros para lhe prestarem serviços, desde que os mesmos não possuam firmas estabelecidas, com comprovada idoneidade financeira e patrimonial, declarando-se a signatária solidariamente responsável por todas as obrigações e encargos trabalhistas e previdenciários relativamente a eventuais trabalhadores contratados pelos referidos terceiros, seja qual for a modalidade de contratação civil adotada pela empresa e pelos terceiros;

III.2 - A empresa não manterá, nem permitirá que terceiros que lhe prestem serviços mantenham trabalhadores sem registro e sem o cumprimento das demais obrigações previdenciárias e trabalhistas;

III.3 - A empresa e os terceiros que lhe prestem serviços não empregarão menores de 18 anos e/ou permitirão que outros sub-empregados seus o façam;

III.4 - A empresa não sujeitará seus empregados, nem permitirá que os terceiros que lhe prestam serviços sujeitem seus respectivos obreiros à jornada superior a 44 horas semanais, e, na ocorrência eventual de trabalho em jornada suplementar, fará com que esta seja paga com o adicional legal, respeitada a legislação pertinente à duração do trabalho, como prevista na CLT e na Constituição da República.

III.5 - A empresa não fornecerá, seja a título gratuito ou oneroso, e nem permitirá que seus prestadores de serviço forneçam, bebidas alcoólicas aos obreiros, durante o expediente ou nos intervalos para refeições;

III.6 - A empresa não transportará trabalhadores em carrocerias abertas ou em veículos inadequados ao transporte de pessoas, nem permitirá que seus prestadores de serviços o façam relativamente aos seus respectivos empregados;

III.7 - Vedado o aliciamento (art. 207, CP), não será efetuada pela signatária, nem esta permitirá que prestadores de serviços seus efetuem, a contratação de trabalhadores fora da localidade da prestação de serviços, sem que antes seja feita a comunicação e obtida a autorização do Delegado Regional do Trabalho e da autoridade policial federal da origem dos obreiros. Em tal caso, não será utilizado veículo com carroceria aberta ou inadequado ao transporte de pessoas.

IV - Cumprimento das obrigações pela empresa signatária e multa por inadimplemento

IV.1 - O MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO, diretamente e/ou através da Delegacia Regional do Trabalho, em Mato Grosso do Sul, acompanhará o fiel cumprimento das obrigações decorrentes deste instrumento.

IV.2 - Pelo descumprimento de quaisquer das obrigações ora assumidas, diretamente ou por terceiro interposto, a empresa responderá pelo pagamento de multa no valor equivalente a 1000 (mil) UFIRs, por trabalhador encontrado em situação irregular.

IV.3 - No caso de descumprimento de qualquer obrigação, de fazer ou não fazer, após decorrido o prazo concedido, em se constatando a irregularidade, será a empresa notificada pelo MPT para regularizar a situação em 24 horas. Se não regularizada, após o decurso do prazo, que iniciará a partir da aposição do "ciente" do responsável pela empresa na notificação, será devida a multa.

IV.4 - A multa ora pactuada, não é substitutiva da obrigação que remanesce à aplicação da mesma.

IV.5 - Na hipótese de não pagamento da multa aplicada, proceder-se-á à sua inscrição na dívida ativa da União, através de procedimento próprio de iniciativa do MINISTÉRIO PÚBLICO DA UNIÃO, e à execução, na forma legal.

V - Vigência

O presente compromisso é firmado por prazo indeterminado, ficando assegurado o direito de revisão das cláusulas e condições, em qualquer tempo, através requerimento ao MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO.

Estando assim compromissada, firma o presente instrumento, na presença do membro do MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO, abaixo identificado, para que produza os seus legais e jurídicos efeitos.

Campo Grande, 19 de junho de 1995.

Pastosul - Comércio de Sementes Ltda.:

Luercy Lino Lopes - Procurador do Trabalho - Coord. CODIN

Testemunhas:

Simone Beatriz Assis de Rezende

João Agostinho de Oliveira Filho

VERBAS RESCISÓRIAS

TERMO DE COMPROMISSO

REMAN - CONSTRUÇÕES E SERVIÇOS LTDA., inscrita no CGC/MF sob o n. 00.594.002/0001-56, localizada nesta capital no SCRS, Quadra 514, Bloco A, loja 04, neste ato representada por seu sócio-gerente, Sr. Marcelo Oliveira Borges, brasileiro, casado, empresário, carteira de identidade n. 476.639, expedida pela SSP-DF, inscrito no CPF/MF sob o n. 284.978.211-49, residente e domiciliado na SHIS, QI 07, conjunto 9, casa 01, Lago Sul, Brasília-DF, acompanhado do Dr. Dalmo Rogério de Albuquerque, inscrito na OAB/DF sob o n. 10.010, reconhecendo as irregularidades denunciadas constantes do presente Inquérito, firma o presente Termo de Compromisso, perante este Ministério Público do Trabalho, por intermédio da Procuradoria Regional do Trabalho da 10ª Região, representada pelas Procuradoras do Trabalho, Dra. Eliane Araque dos Santos e Dra. Cristina Soares Oliveira e Almeida Nobre nos autos do Inquérito Civil Público, de n. 012/95, instaurado pela Portaria n. 34, de 02.05.95, publicada no Diário da Justiça, Seção I, em que se compromete a:

1 - efetuar as rescisões contratuais cumprindo o que dispõe a legislação trabalhista, em especial, o art. 477, da CLT, e normas regulamentares expedidas pelo Ministério do Trabalho, homologando-as, quando assim exigido pela lei ou por instrumento coletivo da categoria, no Sindicato respectivo, apresentando os Termos de Rescisão Contratual com o valor das verbas rescisórias a serem pagas consignadas em seus respectivos campos, bem como com os descontos procedidos, apresentando, nesse caso, o documento respectivo;

2 - recolher nos prazos devidos os valores relativos ao Fundo de Garantia por Tempo de Serviço dos seus empregados;

3 - pagar, em dinheiro, e devidamente corrigido pela TR (Taxa Referencial), o valor relativo à metade das verbas rescisórias consignadas nos Termos de Rescisão Contratual constantes do presente Inquérito Civil Público relativos aos denunciantes, bem como os valores correspondentes aos vales anexos aos Termos de Rescisão Contratual juntados pelo Sindicato da categoria, quando, por ocasião do depoimento do seu Presidente, trouxe ao conhecimento deste Ministério Público denúncia no mesmo sentido da que deu ensejo a este Inquérito, valor este retido por ocasião da rescisão contratual, procedimento irregular que reconhece estar comprovado no presente, nos termos seguintes:

3.1 - no próximo dia 18 de julho, às 15:00 (quinze) horas, comparecerá a esta Procuradoria para efetuar o pagamento dos valores devidos dos seguintes ex-empregados: Edjailson da Silva

Renato dos Santos

Dalva Leite Ferreira

Elisabeth Sales da Silva

Delzuleide Coêlho da Silva
Lucia Pessoa da Silva
Moacir Santana Antunes
Renato Lemos dos Reis
José Carlos de Oliveira
José de Ribamar da Silva Chavez
Francisco Miguel da Silva
Jordina Maria Campos da Conceição
Severina Maria da Silva
José de Ribamar Gomes
Maria do Socorro da Silva Ferreira
Dulce Cleide Sipriano Vieira Porto
Agnaldo Ferreira de Oliveira

3.2 - no próximo dia 10 de agosto, às 15:00 (quinze) horas, comparecerá a esta Procuradoria para efetuar o pagamento do valor relativo aos vales constantes das respectivas rescisões contratuais dos seguintes ex-empregados, desde que não esteja pendente Reclamação Trabalhista relativa ao objeto do presente, e cujos endereços se compromete a encaminhar a este Parquet, no máximo até o dia 10 de julho corrente:

Maura Francisca de Lacerda
Manoel da C. F. Rodrigues
Maria Saete A. da Silva
Teodorico de Souza Romão
Vicente Faria
Maria das Graças Costa
Maria Barbosa de Melo
Maria da Luz da Silva
José Soares da Silva
Aderson Gomes de Moraes
Antônio Tavares de Souza
Marcos Antônio Borges Caland
Antônio Francisco de Almeida
Cleci Rodrigues de Matos
Francisco de S. Lima
Francisco Marques de Souza
José Olímpio de Sousa Neto
José Júlio da Silva

4 - Pelo não cumprimento dos itens 1 e 2 do presente Termo de Compromisso a empresa recolherá ao Fundo de Amparo ao Trabalhador - FAT multa no valor correspondente a R\$ 1.000,00 (um mil reais) por trabalhador, dobrado a cada reincidência. No que respeita aos itens 3 e 4, a multa será igual ao valor devido e não pago, tudo, sem prejuízo dos procedimentos administrativos e judiciais cabíveis.

5 - Os valores referidos no item anterior serão corrigidos, mensalmente, a partir do mês de agosto de 1995, inclusive, pelo mesmo indexador oficial utilizado pelo Governo Federal para cobrança dos débitos fiscais.

Brasília, 3 de julho de 1995.
Marcelo Oliveira Borges
Dalmo Rogério de Albuquerque

REMAN - Construções e Serviços Ltda.

Eliane Araque dos Santos - Procuradora do Trabalho

Cristina Soares Oliveira e Almeida Nobre - Procuradora do Trabalho

Luís Roberto de Andrade Coelho - Secretário

Testemunhas:

1)

2)

SENTENÇAS
Prolatadas em Ações Cíveis Públicas

ADMISSÃO SEM CONCURSO PÚBLICO

2ª JUNTA DE CONCILIAÇÃO E JULGAMENTO DE CANOAS (RS)

PROCESSO N. 395/94

Aos 15 dias do mês de setembro do ano de mil novecentos e noventa e quatro, às 17:00 horas, estando aberta a audiência da 2ª Junta de Conciliação e Julgamento de Canoas/RS, na presença do Exmo. Sr. Juiz do Trabalho MARIA JOAQUINA CARBUNCK SCHISSI e Srs. Juizes Classistas ANTÔNIO G. A. FILHO representante dos empregadores, e ANTENOR M. FEDERIZZI, dos empregados, foram, por ordem do Sr. Juiz do Trabalho, apregoados os litigantes: MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO, requerente, e MUNICÍPIO DE CANOAS, requerido para audiência deste processo. Ausentes as partes. Tomados os votos dos Juizes Classistas, a Junta proferiu a seguinte decisão:

Vistos, etc.

MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO, interpõe Ação Civil Pública contra o MUNICÍPIO DE CANOAS, pretendendo que seja determinado que as tarefas de limpeza e varrição de ruas e recolhimento de lixo domiciliar e nos logradouros públicos sejam admitidos diretamente pelo município, mediante prévia aprovação em concurso público, sob cominação de multa diária.

O Município contesta às fls. 67/81.

A prova é exclusivamente documental. As partes produzem razões finais.

É o relatório.

ISTO POSTO:

1. Através da presente Ação Civil Pública postula o Ministério Público do Trabalho seja determinado ao Município de Canoas que as tarefas de limpeza e varrição de vias e recolhimento de lixo domiciliar e nos logradouros públicos sejam admitidos diretamente pelo mesmo, mediante prévia aprovação em concurso público, sob vínculo de emprego ou estatutário, sob cominação de multa diária. Fundamenta sua pretensão nos arts. 127 e 129 da Constituição Federal, Lei 7.347/85, Lei 8.078/90 e Lei Complementar n. 75/93.

2. Insurge-se, assim, o Ministério Público do Trabalho, contra a contratação, pelo Município de terceiros para a realização de serviços públicos essenciais, que ocorreu através da Concorrência Pública n. 002/94, de 24.03.94, cuja sustação liminar foi indeferida.

3. Sustenta que pelos próprios termos do Edital resta indubitosa a locação de mão-de-obra, pois inquestionável o poder de comando do Município sobre os trabalhadores contratados, o que caracteriza a admissão de servidores sem a prévia aprovação em concurso público prevista na Constituição Federal, fraudando, ademais, a legislação de proteção do trabalho. 4. O Município de Canoas, defende-se com firmeza, em extensas razões, às fls. 67/81.

5. Argúi, em primeiro lugar, a autonomia política e administrativa do Município, de acordo com os arts. 29 e 30 da Constituição vigente. Sustenta que a autonomia administrativa permite que o Município organize os serviços públicos locais, que poderão ser prestados diretamente ou indiretamente, ou por meio de terceiros, conforme o Município entender conveniente.

6. Argumenta, ainda, que o Ministério Público, ao intentar a presente ação, afasta-se da vontade social, que neste momento preconiza a privatização. Defende, por fim, a chamada "terceirização", aduzindo que a mesma é hoje reconhecida e desejada pela sociedade que está cansada de serviço com má prestação. Salienta, a propósito, que hoje a Administração Pública é o maior usuário de serviços terceirizados.

7. Às fls. 104/107 e fls. 108/113 as partes arrazoam, em defesa de seus respectivos entendimentos.

8. O nosso, também, já está firmado: somos contra a terceirização.

9. Sendo o homem um animal social que conta, basicamente, com sua força de trabalho para sobreviver, entendemos que a inserção do trabalhador subordinado no empreendimento daquele que usufruiu de seu trabalho e o remunera é princípio básico que deve ser observado, como regra, de forma a assegurar a dignidade do homem que trabalha, como sujeito de direito.

10. Assim, no âmbito das relações privadas, a relação de emprego

cujos direitos essenciais estão assegurados no art. 7º da Constituição Federal e no restante da legislação do trabalho, deve ser a regra, tendo como exceções aquelas previstas em legislação especial, como é o caso da Lei 6.019/74 e Lei 7.102/83. Também é aceitável que excepcionem a regra aqueles serviços especiais ou especializados, que não se inserem no desenvolvimento regular do empreendimento. Vê-se que, neste ponto, continuamos fiel ao entendimento do Enunciado n. 256 do TST, já revisto pelo Enunciado n. 331, o qual, evidentemente, não endossamos.

11. É preciso, agora, transpor a questão para o âmbito das relações dos entes públicos com seus servidores.

12. Quanto à autonomia municipal no âmbito administrativo, não acolhemos o conceito amplo defendido pelo réu em sua defesa. Veja-se que o art. 30, em seu item V, que trata especificamente dos serviços, diz que compete ao Município "organizar e prestar, diretamente ou sob regime de concessão ou permissão, os serviços públicos de interesse local ...". Assim, ao possibilitar a prestação de serviços por terceiros, são mencionadas a concessão e a permissão, o que não equivale à simples terceirização pretendida.

13. Resta claro nos termos da Concorrência Pública procedida que os serviços terceirizados constituem serviço público essencial, tratando-se de serviços de limpeza de varrição de vias e recolhimento de lixo domiciliar nos logradouros públicos".

14. Assim sendo, tais serviços, segundo pensamos, só podem ser prestados por servidores públicos investidos em cargo ou emprego público, na forma prevista no art. 37, II, da Constituição Federal. Do mesmo modo que o trabalhador privado deve se inserir na empresa que trabalha, usufruindo das garantias e direitos assegurados pela legislação do trabalho, também assim o servidor público deve se inserir no órgão onde trabalha, gozando das garantias próprias do regime de trabalho que o protege, seja o regime estatutário seja o regime trabalhista comum, precedendo sempre sua contratação de concurso público, de acordo com o texto constitucional.

15. Acolhe-se, assim, a presente Ação Civil Pública, para determinar ao Município de Canoas que as tarefas de limpeza de varrição de vias e recolhimento de lixo domiciliar e nos logradouros públicos sejam realizadas por trabalhadores admitidos diretamente pelo mesmo, mediante prévia aprovação em concurso público, sob vínculo de emprego ou estatutário.

16. Acolhe-se o pedido de cominação de multa, mas não na forma requerida, que reputamos excessiva. Fixa-se a multa em dez mil UFIR por dia em caso de descumprimento, a partir de 90 dias após o trânsito em julgado da presente decisão.

Ante o exposto, resolve a 2ª JCJ de Canoas, por maioria de votos, vencido o Juiz Classista Representante dos Empregadores, julgar procedente em parte a Ação Civil Pública para determinar ao Município de Canoas que as tarefas de limpeza de varrição de vias e recolhimento de lixo domiciliar e nos logradouros públicos sejam realizados por trabalhadores admitidos diretamente pelo mesmo, mediante prévia aprovação em concurso público, sob vínculo de emprego ou estatutário, bem como condena o Município de Canoas, a pagar multa, nos termos do item 16 da fundamentação. Custas de R\$ 100,00 sobre o valor arbitrado à condenação de R\$ 5.000,00, complementáveis ao final, pelo Município- Requerido. Cientes as partes. Após o prazo das partes, em recurso de ofício ao TRT. Cumpra-se após o trânsito em julgado. Nada mais.

Maria Joaquina Carbunck Schissi - Juíza do Trabalho Presidente

Antonio de Azevedo Fº - Juiz Classista Representante dos Empregados

Antenor M. Federizzi - Juiz Classista Representante dos Empregadores

Cassia Roschane Miguel - Atendente Judiciária

DISCRIMINAÇÃO CONTRA TRABALHADORES

2ª JUNTA DE CONCILIAÇÃO E JULGAMENTO DE MACEIÓ

ATA DE JULGAMENTO DA AÇÃO CIVIL PÚBLICA N. 2.114/94

Aos vinte quatro dias do mês de julho do ano de mil, novecentos noventa e cinco, às 16:30 horas, estando aberta a audiência da Segunda Junta de Conciliação e Julgamento de Maceió, na sala respectiva, na Rua da Paz, n. 1.991, Centro, com a presença do Sr. Juiz Presidente, Dr. Pedro Inácio da Silva e dos Srs. Juízes Classistas Ricardo Quintella Gomes de Barros e Isve Cavalcante, dos empregadores e dos empregados, respectivamente, foram, por ordem do Sr. Presidente, apregoados os litigantes.

Ministério Público do Trabalho,
requerente.

Companhia de Abastecimento D'Água e Saneamento do Estado de Alagoas - Casal,
requerida.

Partes ausentes. Aberta a audiência o Juiz Presidente relatou o processo, propôs a solução da lide aos Srs. Juízes Classistas e, tendo ambos votado no mesmo sentido, foi proferida a seguinte decisão:

Vistos e examinados.

O Ministério Público do Trabalho aforou ação civil pública contra a Companhia de Abastecimento D'Água e Saneamento do Estado de Alagoas - Casal, postulando a condenação da Requerida ao cumprimento da obrigação de fazer consistente na realização de avaliações prévias dos seus empregados e a nulidade das promoções realizadas em desacordo com o Acordo Normativo em vigor, suspendendo-se o pagamento dos empregados promovidos irregularmente, tudo fundamentado na petição de fl. 03/1/.

Foi concedida liminar suspendendo o pagamento das promoções.

Defesa da Reclamada às fls. 37/42, pugnando pela improcedência dos pedidos.

O Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Urbanas no Estado de Alagoas, chamado a integrar a lide, ratificou os termos da exordial.

Alçada fixada na inicial. Conciliação recusada.

Peticionaram o Requerente e o Sindicato pedindo que os efeitos da liminar fossem suspensos em relação aos empregados relacionados às fls. 237/238, pedido deferido às fls. 277.

A Requerida pediu a desistência da contestação fl. 298. Eugênia Maria Vieira, Valéria Maria Mendonça Costa, José Andrade Feitosa, José Arnaldo Pereira, Maria da Conceição Honorato Oliveira, Alcina Domingues Lima e Silva, Maria Quitéria da Rocha Lima, Argeu Honorio Pessoa de Melo, Maria do Socorro Cavalcante Tenório, Nadja Maria Rodrigues de Aredes (fls. 359/360). Edvaldo Mendonça de Miranda (fls. 371). Rosilda dos Santos Souza, Demerval Magalhaes, Manoel Sebastião Ventura de Lucena, Mercia Leite, Rita de Cassia Acioli Sirel Ciunas (fl. 374) e Audiney Almeida Lima (fl. 387), todos empregados da Requerida, peticionaram requerendo integração à lide e às fls. 392/398 apresentaram contestação.

Instruiu-se o feito com documentos.

Aduzidas razões finais.

Prejudicada a segunda proposta de conciliação.

É o relatório.

Fundamentos:

Preliminares:

Dos litisconsortes passivos:

Eugênia Maria Vieira e os demais empregados da Requerida relacionados no relatório pediram para integrar a lide na qualidade de litisconsortes passivos, apresentando razões e contestação aos termos da ação.

Porém, no caso vertente não cabe a intervenção dos mesmos como litisconsortes ou mesmo assistentes litisconsorciais, pelo simples fato de que não podem ser condenados. Sendo o litisconsórcio o vínculo que prende ao processo dois ou mais litigantes, na posição de autores ou réus, segundo a precisa definição de Gabriel de Rezende Filho, para que os empregados da acionada fossem admitidos como litisconsortes impunha-se que a eles fosse atribuída a qualidade de requeridos, ou seja, que também fossem passíveis da condenação ou não aos termos dos pedidos.

Pode existir litisconsórcio passivo na ação civil pública entre empresas ou órgãos estatais, mais dificilmente abre-se a hipótese para que os seus empregados, ainda que atingidos pela ação, interfiram no curso do processo como partes.

Rejeita-se, pois, os pedidos de intervenção como litisconsortes passivos.

Da desistência da contestação:

Ainda em preliminar de mérito, registre-se que ao requerer a desistência da contestação a reclamada admitiu como verdadeiros os fatos narrados na peça inicial. Os efeitos da falta de contestação estão expressos no art. 319 do CPC. Mas não só a presunção de veracidade dos fatos afirmados pelo Requerente, oriundos da desistência da contestação, demarca o caminho da procedência dos pedidos, vez que fatta documentação trazida à colação espancam dúvidas sobre as promoções irregulares perpetradas pela Requerida ao arripio da Norma Coletiva firmada em 1994, como se verá a seguir.

Mérito:

Da nulidade das promoções irregulares:

A demanda tem como fundamento o argumento do Ministério Público de que a Acionada vinha descumprindo o Acordo Normativo de Trabalho celebrado em 07.05.94, realizando promoções irregulares, onerando os cofres públicos e preterindo empregados em condições de ascender na empresa em benefício de outros. Reza a cláusula 10ª da Norma Coletiva citada: A CASAL se compromete efetivar avaliação por mérito, prevista no Plano de Cargos e Salários, no prazo de 120 dias a contar da data da assinatura do acordo, quando efetivara, aos promovidos, a vantagem adquirida (fl. 20).

Os capítulos VI e VII do Plano de Cargos e Salários da Requerida, também residente nos autos, estabelecem as formas de promoções funcionais ou verticais e salariais ou horizontais dos empregados, e devem ser cumpridas à risca, sob pena de violação ao estabelecido no Acordo Normativo, lesando por consequência as disposições insertas nos artigos 5º, II e 7º, XXVI da Constituição da República.

Seguindo essa linha de raciocínio, no momento em que a CASAL promoveu irregularmente diversos empregados, lesou o interesse coletivo, dando azo à intervenção judicial por provocação do Ministério Público para fazer valer o direito a promoções justas, evitando-se distinção entre iguais por obra e graça de amizades ou coisa parecida.

Note-se que a urgência da medida levou o juízo à deferir liminar, vez que avizinhava-se mudança de governo e o interesse público nessas ocasiões, as mais das vezes, é relegado a segundo plano por dirigentes irresponsáveis que se safam ilesos e tem levado as estatais brasileiras à insolvência.

Ainda que o valor de cada promoção seja pequeno, quando se trata de direitos cessam os juízos de valores quanto ao objeto, prevalecendo a essência do valor jurídico, irrenunciável, que no caso trazido a lume pelo Requerente consiste em assegurar a cada um dos empregados da Demandada vantagens adquiridas, sejam elas de qualquer monta.

É certo que a ação civil pública é instrumento adequado ao desiderato do Ministério Público, na defesa dos interesses coletivos dos trabalhadores da Requerida. Mas, extrapolando a idéia de grupo, o instrumento é manejado na defesa dos interesses da sociedade, visto que ao buscar a prevalência da Norma Coletiva transgredida, por conseguinte, está atuando na defesa da Constituição Federal e do estado de direito.

Não é sem desvalia registrar que por se tratar de direitos transindividuais, a determinação dos indivíduos titulares do direito é irrelevante. Por isso, ainda que se admitisse a intervenção dos empregados que se senti-ram atingidos pela liminar, como litisconsortes, no mérito, não haveria como se atender caso a caso os pedidos, sob pena de se desnaturar a ação, "pois os direitos individuais são projetados para uma dimensão impessoal, coletiva, comunitária", no dizer de Teori Albino Zavascki, citado por Diana Isis Penna da Costa em artigo publicado na Revista LTr de fevereiro de 1995.

Por fim, para demonstrar de modo inequívoco o descumprimento da Norma Coletiva, trazemos à colação, à guisa de exemplo, o caso do servidor José Amaldo Pereira, que postulou administrativamente reclassificação de um cargo de carreira para o de outra carreira, o que só é permitido através de aprovação em recrutamento interno aberto a todos, segundo o Plano de Cargos. O cargo postulado tinha

como um dos requisitos a formação em curso técnico em saneamento básico, edificações ou mecânica, porém, mesmo diante de dois pareceres contrários, inclusive porque o postulante não tinha o 2º grau completo, foi determinado a reclassificação (fls. 1.809 a 1.816). Analisando os documentos dos autos, colhe-se irregularidades a mancheias nas promoções perpetradas, como demonstrou o Requerente às fl. 380/386.

Outrossim, constatou o Ministério Público e o Sindicato Profissional que alguns poucos empregados foram promovidos em obediência aos ditames da Norma, razão pela qual foram suspensos os efeitos da liminar em relação aos mesmos.

Por todo o narrado, e mais que dos autos consta, prosperam os pedidos.

Isto posto, resolve a Segunda Junta de Conciliação e Julgamento de Maceió, por unanimidade, julgar PROCEDENTES os pedidos articulados na inicial pelo MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO para DECLARAR NULAS todas as promoções efetuadas pela COMPANHIA DE ABASTECIMENTO DE ÁGUA E SANEAMENTO DO ESTADO DE ALAGOAS, eis que ao arripio do quanto dispõe o Acordo Normativo de 1994, suspendendo em definitivo o pagamento das promoções irregulares, salvo aquelas já consideradas legítimas e relacionadas às fls. 237/238, e ainda para CONDENÁ-LA a cumprir a obrigação de fazer consistente em realizar as avaliações prévias e posteriores promoções de seus empregados, nos termos da Cláusula Décima do Acordo multicitado, no prazo de 60 dias, devendo ser revistos inicialmente os pedidos dos empregados promovidos irregularmente e cujas promoções foram anuladas por esta sentença, devendo o pagamento - agora de modo correto - das promoções serem realizados a partir da data em que foram postulados administrativamente, para se evitar maiores prejuízos aos empregados, desde que formulados depois da assinatura do acordo, cumprindo assim o prazo de 120 dias fixado na Norma, sob pena de cominação de multa diária a ser estipulada, nos termos do art. 11 da Lei 7.347/85, sujeitando-se os Diretores da Requerida a ressarcir com recursos pessoais os valores das multas, conforme preceitua o art. 37 da Constituição Federal. Custas de R\$ 20,00, calculadas sobre R\$ 2.000,00, valor atribuído à causa para este efeito, pela Requerida.

Prazo de oito dias.

Intimem-se.

E para constar, eu, Diretor de Secretaria, lavrei a presente ata que vai devidamente assinada.

Pedro Inácio da Silva - Juiz Presidente

Juiz Class. Empregadores

Juiz Class. Empregados

Diretor de Secretaria

FGTS

PROCESSO N. JCJ 1042/94

AÇÃO CIVIL PÚBLICA

AUTOR: MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO

RÉ: MENEGAZ S/A. - INDÚSTRIA E COMÉRCIO

Aos onze dias do mês de abril do ano de 1995, às 15:10 h, estando aberta a audiência da MM. 1ª Junta de Conciliação e Julgamento de Passo Fundo - RS, na presença do Exmo. Sr. Juiz do Trabalho, CLÁUDIO ROBERTO OST, e dos Srs. Representantes Classistas SIDNEY MELNIK, dos empregadores, e JORGE VILSON BALEJOS, dos empregados, foram, por ordem do Sr. Juiz do Trabalho, apregoados os litigantes supracitados, para audiência de prolação, leitura e publicação de sentença. Verificando-se a ausência das partes e após colhidos os votos dos Srs. Classistas, foi proferida a seguinte sentença, proposta pelo Juiz do Trabalho Substituto CLÁUDIO ROBERTO Ost. Decisão por unanimidade.

Vistos, etc.

Ministério Público do Trabalho, por sua Procuradoria Regional da 4ª Região, ajuíza AÇÃO CIVIL PÚBLICA contra MENEGAZ S.A. - INDÚSTRIA E COMÉRCIO, pretendendo seja a demandada compelida a comprovar estar em dia com os depósitos do FGTS de seus empregados, sob pena de multa diária reversível ao Fundo de Amparo do Trabalhador. A tanto aduz que, fundada em denúncia originária do Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas de Passo Fundo, instaurou procedimento de investigação prévia colimando apurar irregularidades dizentes com atraso no recolhimento do FGTS

desde 1990. Diligenciando com o propósito de esclarecer as supostas irregularidades, assegura ter detectado a sua efetiva existência, oportunizando à empresa, por notificação, que se manifestasse a respeito, permanecendo essa inerte. Deliberou, por conseguinte, ajuizar ação civil pública aos fins colimados, instrumento tido como cabível à asseguaração da tutela jurisdicional dos interesses difusos e coletivos em causa, legitimadores da atuação processual pretendida.

Juntando documentos (fls. 06 a 20), requer a procedência da ação, atribuindo à causa o valor de R\$ 1.000,00.

Designada audiência, notifica-se a demandada que, devidamente citada, comparece e contesta, argumenta em sua defesa, prefacialmente, exceção de incompetência em razão da matéria, sustenta, também, aos fundamentos que deduz, a ilegitimidade ativa da instituição ministerial e inépcia da inicial. No mérito, entende pago o FGTS aos empregados, como estabelecido em lei, bem como incabível a multa preconizada. Junta documentos, propugnando por improcedência da ação.

Manifesta-se o autor, fls. 586 a 588.

No prosseguimento, registrado na ata à fl. 589, a demandada requer perícia contábil, indeferida pois desnecessária à solução do litígio.

Sem outras provas a produzir, a instrução é encerrada.

A demandada aduz razões finais remissivas.

Não ocorre conciliação.

É o relatório.

Decide-se.

I - Preliminarmente

Incompetência em razão da matéria

Argúi a demandada, em prefacial, exceção de incompetência em razão da matéria, declinando para a causa a Justiça Comum Federal. Argumenta que a obrigação de fazer, condicionada à comprovação da regularidade de depósitos fundiários, objeto da ação não corresponde ao elenco de hipóteses estabelecidas pela Magna Carta no artigo 114 e, igualmente, na Lei 8.036/90. Alega que a pretensão em Juízo deduzida não decorre das condições do contrato entre empregado e empregador, tratando-se, segundo entende, de mero ato de fiscalização sob condição cominatória. Daí resultaria, por conseguinte, a incompetência manejada; acosta entendimento jurisprudencial, pleiteando acolhimento da preliminar.

O Ministério Público defende, visto o objeto da causa - recolhimentos do FGTS -, a competência do Foro Especializado, dizendo-a inquestionável à luz do disposto no artigo 114 da Constituição Federal; como ação tem por escopo a defesa de interesses difusos e coletivos, instrumentalizada no propósito de obter condenação a uma obrigação de fazer ou de não fazer sob pena de multa, e não propriamente reparação de danos através da condenação em dinheiro ou efetivação de depósitos, finalidade que sintoniza com a modalidade de ação proposta, tem evidenciada a competência material da Justiça do Trabalho, máxime por considerar que o bem jurídico a tutelar - direito ao recolhimento do FGTS - é de natureza trabalhista e se reveste de proteção de âmbito constitucional.

Sem razão a demandada.

Elementar, diante do regramento insculpido no artigo 114, caput, da vigente Carta Magna, que a competência para a causa é do Foro Obreiro. Segundo os termos da regra, "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".

Há, com efeito, inequívoca identificação entre a teleologia do provimento jurisdicional postulado (comprovação da regularidade dos depósitos do FGTS em favor das respectivas contas vinculadas titularizadas pelos empregados da demandada) e o comando da disposição gizada, de meridiana clareza ao consagrar competência à especializada também para outras controvérsias decorrentes da relação de trabalho além daquelas dizes com dissídios individuais e coletivos entre trabalhadores e empregadores; na hipótese sublinhada encontra suporte a ação ora em exame, ressaltando-se a nítida intenção do legislador constituinte no sentido de fazer alcançar à Justiça do Trabalho questões calcadas em relacionamento de índole contratual, condição a ser reconhecida irretorquivelmente no caso em tela, onde o que pretende o aforante, precisamente, é providência concernente aos recolhimentos de FGTS supostamente devidos pela empresa relativamente a contratos de trabalho mantidos com empregados seus, obrigação inquestionavelmente essencial a tais relacionamentos.

Como já bem decidiu o Egrégio TRT da 4ª Região, "Na segunda parte do artigo, é deferida competência para, na forma da lei, resolver a Justiça do Trabalho outras controvérsias decorrentes da relação de trabalho. Aqui é praticamente uníssona a doutrina: o que pretendeu o constituinte de 88 foi incluir na competência da Justiça do Trabalho qualquer outra controvérsia decorrente da relação de trabalho, desde que através da lei (na forma da lei)".¹

A forma legal, in casu, é ditada pelo artigo 83, inciso III, da Lei Complementar n. 75, de 20.05.1995, no âmbito instrumental, e pela própria legislação do FGTS (Lei 8.036/90), ao dispor, em seu artigo 26, como segue: "É competente a Justiça do Trabalho para julgar os dissídios entre os trabalhadores e os empregadores decorrentes da aplicação desta lei, mesmo quando a Caixa Econômica Federal e o Ministério do Trabalho e da Previdência Social figurarem como litisconsortes."

O fato de a ação colimar obrigação de prova de regularidade de depósitos sob pena de multa, ao invés de uma prestação, propriamente dita (pagamentos ou depósitos) não desnatura a evidente característica trabalhista da causa e, por conseqüência, não retira a competência do Foro Obreiro. Oportuno notar que o Ministério Público da 4ª Região, seja nos presentes autos, como bem demonstra a manifestação da lavra de seu ilustre representante à fl. 587, seja mediante sua atuação institucional, capitaneada por seu eminente procurador-geral, tem relevado extrema acuidade ao distinguir com sensível precisão a teleologia mais adequada da ação civil pública que, pela relevância e peculiaridade dos interesses a tutelar, se destina, não ao atingimento de condenação pecuniária e reparatória propriamente dita (condenação em dinheiro ou depósitos), mas, preponderantemente à defesa de interesses coletivos e difusos, defesa essa de viável consecução através de providências como a presentemente tratada.

Cumpra observar, por fim, que a causa não envolve, como mencionado na defesa, "... mero ato de fiscalização sob condição cominatória", intento pelo qual já diligenciou a autoridade a tanto competente, como comprovado pelo autor às fls. 10 e 11, no que pertine à atuação litisconsorcial da Caixa Econômica Federal, tratada no parágrafo único da Lei 8.036/90, ainda assim não restaria afastada a competência do Foro Obreiro, consoante preleciona Eduardo Gabriel Saad² "No artigo anterior, 25, é dito que o trabalhador, quando se propuser a cobrar judicialmente do empregador os depósitos que deixou de realizar nos prazos legais, é obrigado a notificar a Caixa Econômica Federal e o Ministério do Trabalho. Temos como certo que essa simples notificação nenhum reflexo tem na competência da Justiça do Trabalho, uma vez que os notificados podem ou não, decidir entrar no processo. A primeira para cobrar as multas previstas para tal espécie de violação da lei do FGTS e o segundo, o Ministério do Trabalho para postular a taxa remuneratória dos seus serviços. Como se vê, há - no caso - legítimo interesse dessas pessoas jurídicas de direito público interno para serem partes no processo em tela. Com referência ao ponto do artigo em epígrafe (artigo 26) que diz competir à Justiça do Trabalho conhecer e julgar os dissídios derivados da aplicação da lei do FGTS nenhuma dúvida pode pairar a respeito. O dissídio também se vincula à relação de trabalho, circunstância que faz configurar nitidamente a competência da Justiça do Trabalho nos termos em que coloca o art. 114 da Constituição Federal "Compete à Justiça do Trabalho conciliar e julgar os dissídios individuais e coletivos entre trabalhadores e empregadores ... e, na forma da lei outras controvérsias decorrentes da relação de trabalho, Portanto, é inquestionável que cabe à Justiça do Trabalho julgar qualquer dissídio entre empregado e empregador tendo por objeto matéria que se enquadre na Lei n. 8036, máxime a cobrança de contribuições não realizadas nos prazos legais".

Reconhecida, portanto, a competência da Justiça do Trabalho ex ratione materiae, rejeita-se a argumentação prefacial epigrafa.

legitimidade Ativa

Sustenta a demandada, ainda, carência de ação em virtude de suposta ilegitimidade ativa do Ministério Público do Trabalho. Alega que a Constituição Federal e a própria Lei 8.036/90 regulamentaram quem seria legitimado à titularidade da causa - o sindicato, ao que entende. Aduz inexistentes interesses difusos a salvaguardar, mas apenas uma soma de interesses individuais, disponíveis. Repisa argumentos anteriormente tratados, buscando a extinção do processo sem julgamento do mérito.

Mais uma vez, data venia, razão não lhe assiste.

À justificação da legitimidade da instituição ministerial bastaria esgrimir com o disposto no artigo 83, inciso III, da Lei Complementar n. 75, de 20.05.1993, conforme o qual "Compete ao Ministério Público do Trabalho o exercício das seguintes atribuições junto aos órgãos da Justiça do Trabalho: III - promover ação civil pública no âmbito da Justiça do Trabalho, para a defesa de interesses coletivos, quando desrespeitados os direitos sociais constitucionalmente assegurados", sem olvidar a regra inserta no artigo

¹ Ac. RO 9.495/91 - 18.11.1992 - 2ª Turma - Relator Dr. Ronaldo José Lopes Leal - Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região, n. 26, pág. 90.

² "Comentários à Lei do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço", LTr Edit., 2ª ed., São Paulo, 1991, págs. 372 e seguintes.

129 da Carta de 1988, erigindo como função institucional do Ministério Público a promoção de inquérito civil e ação civil pública para a proteção, entre outros, dos interesses difusos e coletivos.

Mostra-se, todavia, oportuno o debate, sinalando-se, desde logo, sobrepreparar estreme de dúvidas a questão na doutrina, como registra o eminente Juiz Cláudio Gilberto Aguiar Hoer, ao relatar RO n. 14.477/92, julgado em 18.11.93 pela 2ª Turma do E. TRT da 4ª Região, valendo transcrever: "O insigne Subprocurador-Geral do Trabalho e Mestre em Direito Público pela UnB, Ives Gandra da Silva Martins Filho, em excelente artigo doutrinário inserto na obra "Síntese Trabalhista" n. 50, de agosto de 1993, páginas 9 a 21, sufraga a inarredável competência desta Justiça Especializada para deslinde da ação civil pública, para proteção e defesa de direitos difusos e coletivos, não só pela dicção da lei constitucional e ordinária antes referidas, mas pela dimensão social emanada do Direito do Trabalho frente a tantas e exemplificadas transgressões aos direitos constitucionalmente assegurados. Também mostra que mesmo antes da promulgação da Lei Orgânica do Ministério Público da União a doutrina já se pacificara em torno da competência ora discutida: "Se, antes da Lei Complementar n. 75/93, era entendimento praticamente unânime da doutrina que o Ministério Público do Trabalho tinha legitimidade para ajuizar ações civis públicas para a defesa dos interesses difusos e coletivos relativos às relações do trabalho, tendo em vista que os instrumentos ofertados pelo art. 129 da CF sedirigiam indistintamente a todos os quatro ramos do Ministério Público da União e aos Ministérios Públicos Estaduais ... agora não mais resta dúvida sobre tal legitimidade".

Quanto à argumentação dizendo inexistentes interesses difusos e coletivos em causa, a defesa peca por menosprezar a sabida e notória destinação social dos montantes fundiários, privilegiando a habitação popular, infra-estrutura urbana e saneamento básico (art. 7º, III, da Lei 8.036/90), inclusive mediante orçamentos anuais e planos plurianuais de aplicação de recursos (6º, III), feridos em sua fonte de financiamento e na viabilidade

de seu cumprimento se desconsiderada a obrigação de efetivação tempestiva de depósitos nas contas vinculadas, o que transcende à restrita margem dos interesses interpessoais entre empregadores e empregados assim individualmente considerados.

Na verdade, necessário é reconhecer que o direito do trabalho, desde os primórdios de sua concepção, sempre esteve voltado ao equacionamento de interesses coletivos e, mais presentemente, transindividuais, vocação aliás apropriada por outras instâncias da seara jurídica, como fez registrar o signatário da presente decisão, em monografia apres entada por ocasião de Curso de Pós-Graduação em Direito junto à URI - Universidade Regional Integrada do Alto Uruguai e das Missões realizado em Convênio com a Universidade Federal de Santa Maria, convertida em artigo publicado em seus anais (págs. 67/71), nos seguintes termos:

Direito e Processo do Trabalho: Apontamentos para uma reflexão sobre acesso à Justiça, crise do Judiciário e problemas e propostas de reforma

1. Preliminarmente. Como resultado de estudos durante Curso de Especialização - Pós-Graduação em Direito - , realizado no correr de 1993 junto a esta URI, campus de Frederico Westphalen - RS e com base bibliográfica em três textos, pertinentes à crise do Poder Judiciário (Ada Pellegrini Grinover, RDP 98, 18-26), ao Acesso à Justiça (Mauro Cappelletti, Revista do Ministério Público, n. 18, 8-26) e a Problemas de Reforma do Processo Civil nas sociedades contemporâneas (mesmo autor, conferência de abertura do Congresso Brasileiro de Direito Processual Civil/1991), este artigo pretende anotar temas para reflexão acerca da efetividade do Direito e Processo do Trabalho (sempre tidos como vanguardeiros para uma célere e qualificada prestação jurisdicional), relacionados com o Direito em geral, projetando considerações apropriadas a toda a experiência jurídica atual.

2. Efetivação do direito na atualidade. Convergem os juristas ao identificar, no Direito deste tempo, dificuldades e problemas concernentes à concretização de sua efetividade; exemplos dessas asseverações temos em Ada Pellegrini Grinover, para quem

"A crise da Justiça está na ordem do dia: dissemina-se e serpenteia pelo corpo social, como insatisfação dos consumidores de Justiça, assumindo as vestes do descrédito nas instituições; atinge os operadores do direito e os próprios magistrados, como que impotentes perante a complexidade dos problemas que afligem o exercício da função jurisdicional; desdobra-se em greves e protestos de seus servidores; ricocheteia, enfim, pelas páginas da imprensa e ressoa pelos canais de comunicação de massa, assumindo dimensões alarmantes e estimulando a litigiosidade latente. A Justiça é inacessível, cara, complicada, lenta, inadequada. A Justiça é denegação de Justiça. A Justiça é injusta. Não existe Justiça."

Também com isso se preocupou Alcides Munhoz da Cunha, citado por Cappelletti, ao cogitar

"... da crise do processo civil brasileiro, salientando a morosidade na distribuição da Justiça, em face da inadequada organização judiciária (pondo em relevo o excesso de instâncias recursais); a insuportável demora dos processos; a deficiência dos serviços de assistência judiciária; a insuficiente atuação da oralidade ..."

De fato, desnecessário é ser arguto para concordar, em parte, com tais constatações; basta ver a realidade cotidiana, em suas manifestações mais mezinhas; efetivamente não encontram os homens deste tempo as respostas todas e necessárias às demandas e conflitos da organização social; o Direito, então, padeceria em crise, ressentindo-se a Justiça da falta de sua plena realização.

Verdade também que a sociedade não mais credita integralmente às instituições jurídicas a tarefa de harmonizar e equilibrar interesses contraditórios, buscando outras vias de solução dos litígios.

Estaria a cultura jurídica que conhecemos, portanto, se degradando?

3. A tendência para um estado social de direito e a importância do estudo da experiência do Direito do Trabalho

O que está ocorrendo, na verdade, é o indicativo de uma possível ruptura; estamos, enquanto sociedade, evoluindo mediante vigorosa acomodação.

Abandonando clássicas fórmulas de organização social e estatal, partimos em busca da realização do denominado Estado Social de Direito (Welfare State, Sozialer Rechtsstaat)³; vide, para exemplo disso, entre outras, as prescrições do preâmbulo e dos artigos 1º (fundamentos), 3º (objetivos) e 4º (princípios) da Constituição da República Federativa do Brasil, onde o cidadão encontra consolidadas certas situações e garantias, precisamente a segurança de uma vida digna; e o Direito, até então individualista e de tradição liberal por excelência, sofreria os percalços dessa passagem, chamando a isso alguns de crise.

Pois é aí, precisamente, que se justifica apreciar aspectos do Direito e Processo do Trabalho, historicamente motivados na busca da realização de garantias sociais; são eles instrumentos de realização de bem-estar social; identificam-se com as novas tendências; projetam uma perspectiva de futuro para as várias instâncias jurídicas, coisas por harmonia com um Estado de Welfare, sedentas de respostas novas; os problemas atuais do Foro Especializado, e assim também as suas realizações, podem espelhar todo o Direito do amanhã.

4. A experiência histórica do Direito do Trabalho

Oriundo de uma sociedade pré-industrial ou em fase de industrialização (meados do século XVIII - Revolução Industrial), o Direito Laboral veio em resposta a reivindicações de proteção dos trabalhadores frente a atividades respaldadas em uma então vigente "plena liberdade contratual", mas francamente atentatória dos mínimos requisitos de dignidade humana daqueles (qualquer compêndio da matéria registra e a história confirma as jornadas prolongadas, total desamparo de mulheres e menores no trabalho, etc. ...)

Pois o Direito do Trabalho nasceu, e assim tem evoluído, justamente ao corroborar a ordem estatal os reclamos de Justiça Social e de proteção ao trabalhador, assegurando as condições mínimas de dignidade antes ditas, e vem assentando sua autonomia em princípios como o da tutela, norma mais favorável, condição mais benéfica, primazia da realidade, intangibilidade salarial, entre outros.

Assim também o aspecto instrumental; a processualística releva a celeridade, oralidade, imediação, concentração, dispondo de técnicas como os dissídios coletivos, competência conciliatória além da decisória, poder normativo, arbitragem facultativa, todas bem diversas daquelas usuais da jurisdição estatal convencional.

Daí se vê que esse ramo da ciência jurídica está intimamente identificado com as novas tendências de organização social; isso fica claro percebendo-se que muitas das propostas de reforma do processo civil alvitadas por Cappelletti na conferência ao início sublinhada são práticas já de-vidamente assentadas no foro trabalhista, muito especialmente o princípio da oralidade e seus corolários, quais sejam, a imediatidade do juiz frente partes e testemunhas e a concentração da causa em uma ou poucas audiências.

³ Acerca do alcance conceitual da expressão "Welfare State" contribui Cappelletti, indagando:

"Mas, afinal, qual será a típica forma do Estado de Welfare, do Estado Social de Direito?"

É a criação de novos direitos, os direitos sociais dos pobres, os direitos sociais dos trabalhadores, os direitos sociais das crianças e dos velhos, das mulheres, dos consumidores, do meio ambiente, etc. São direitos muitos diferentes dos direitos tradicionais, pois exigem uma intervenção ativa, não somente uma negação, um impedimento de violação, mas exigem uma atividade para se realizarem. Esta é a dificuldade dos direitos sociais: necessitam de uma atividade. O que o grande filósofo italiano do direito contemporâneo, Norberto Bobbio, chama "o Estado Promocional". Exigem uma atividade, uma promoção do Estado, para serem realizados.

É muito fácil declará-los, mas é extremamente difícil fazê-los atuar, incrementá-los, realizá-los, torná-los efetivos. Frequentemente, a declaração dos direitos sociais não tem sido feita com seriedade."

Observa ainda o processualista, citando Ralph Dahrendorf, "... que o Welfare State, se realizado - é uma tendência, não é uma realidade no mundo - , constituir-se-á no maior progresso da História humana."

5. Perspectivas

Alguns aspectos da discussão sobre a afirmada crise do Direito permitem traçar perspectivas desde que se reconheça apresentar-se a sociedade atual como um fenômeno em vigoroso movimento de transição em busca de nova estrutura, citada por alguns autores como o Estado de Bem-Estar Social ("Welfare State").

A Ciência Jurídica, frente a isso, e seus operadores, com primazia, devem manter-se atentos para tal acomodação, haja vista delinear-se cada vez mais nitidamente essas novas tendências. Remanesceria a crise, outrossim, apenas em relação aos modelos tradicionais de atuação do Direito, fundamentalmente aqueles alicerçados na supremacia da vontade individual de inspiração liberal clássica.

Welfare State, interesses difusos e coletivos, direitos dos consumidores, tutela do meio ambiente, justiça coexistencial (baseada precipuamente em fórmulas conciliatórias, em substituição à tradicional justiça contenciosa), irão constituir realidades sempre mais presentes no cotidiano dos operadores da disciplina.

E o Direito e Processo do Trabalho oferecem fontes preciosas para esses estudos, porquanto muitos dos seus princípios informadores, antes restritos à disciplina específica, são hoje reclamados e haverão de ser apropriados aos demais setores da ciência jurídica, na construção de renovadas fórmulas de atuação e efetividade, assentando bases para, como quis o insigne processualista italiano, "... tornar a Justiça mais idônea e adequada à sociedade e aos homens do nosso tempo."

No mesmo diapasão, porém tratando de instrumento processual diverso - substituição processual - , manifestou-se o Colendo TST, decisão fundada em semelhantes referenciais teóricos a merecer acolhida também na presente causa: SUBSTITUIÇÃO PROCESSUAL - EXCELÊNCIA DO INSTITUTO - LEGITIMIDADE DO SINDICATO - Já é tempo de se buscar uma autonomia seletiva do Direito Processual do Trabalho, afastando-o, sempre que possível, da tradição liberal individualista civil que identifica - de regra - no titular do direito subjetivo o único legitimado para reivindicá-lo judicialmente. A modernidade que se espalha no campo do Direito requer, ante a norma civilista do art. 6º do CPC, uma cuidadosa exegese quanto à aplicação ou não do princípio da subsidiariedade no campo do Direito Adjetivo do Trabalho, na forma prevista no art. 769 da CLT. É interpretação mais adequada aquela que, reconhecendo a função institucional do sindicato como órgão de defesa dos direitos e interesses individuais ou coletivos da categoria, o tem como legitimado processualmente para representar ou substituir os titulares do direito subjetivo, sempre que fundado es-te em interesses comuns a uma dada coletividade. Por isso, que se requerem soluções homogêneas para a composição do conflito e em um só feito. Ademais, numa visão pragmática, interessa à boa prestação jurisdicional que ela, além de qualitativamente ideal, tenham em conta a necessidade da celeridade, da economia processual e da coerente uniformização da jurisprudência. Estar-se-á, também, pois, num processo jurídico-seletivo, restringindo-se o número de reclamações trabalhistas com a mesma causa petendi, atendendo-se ao interesse da contenção da avalanche de demandas que hoje assoberbam a Justiça do Trabalho, criando situações de fato quase caóticas em todas as suas instâncias. Substituição processual, portanto, que é de se admitir no interesse maior da realidade social e sem distanciar-se da preocupação com o conteúdo jurídico do entendimento. Este é o entendimento doutrinário quanto ao tema, que em sua conclusão vem coincidir com os efeitos dos itens IV e V do Enunciado 310 do TST, sendo o sindicato parte legítima para postular em juízo em nome de toda a categoria (TST - Ac. unânime da SDI, publ. em 2.9.94 - E-RR 58532/92.7 - Rel. Ministro Armando de Brito - Sindicato dos Trabalhadores em Empresas de Telecomunicações do Estado do Paraná X A. Pinheiro Papelaria S/A. - ADT/COAD, IS 12-8564).

Essa, enfim, a adequada orientação teórica imprimida ao direito pátrio, positivada na legislação da Carta Magna de 1988 e textos de diversa hierarquia, retromencionados, consentânea com a destinação social do Direito do Trabalho e afinada com a genuína origem determinante de seu surgimento e evolução de mais a mais, como obtempera Paulo de Tarso Ramos Ribeiro⁴, "o trinômio direito, processo e resolução dos conflitos exige uma correta compreensão da sociedade e de suas estruturas, ... de modo que compreender o direito enquanto processo e decisão, no contexto conflitivo de uma dada ordem social, significa assumir que o sentido histórico e social da mudança contamina a eficácia das prescrições normativas, emprestando-lhes um sentido socialmente objetivo de validade".

E essa correta compreensão já foi de há muito desvendada na doutrina, em obra concebida ao tempo da Revolução Francesa, portanto no conjunto de confluências do movimento filosófico-humanitário do século XVIII, próximas do nascimento do Direito Laboral trata-se do clássico dei Delitti e delle Pene, do memorável Cesare Bonesana, o Marquês de Beccaria, que assim se pronunciou: "As vantagens da sociedade devem ser igualmente repartidas entre todos os seus membros. No entanto, entre os homens reunidos, nota-se a tendência contínua de acumular no menor número os privilégios, o poder e a felicidade, para só deixar à maioria miséria e fraqueza. Só com boas leis podem impedir-se tais abusos. Mas, de ordinário, os homens abandonam a leis provisórias e à prudência do momento o cuidado de

⁴ "Processo e Conflito: A Crise de Legitimação das Decisões Judiciais", São Paulo, Acadêmica, 1992, pág. 83, apud Lenio Luiz Streck, "Os (Des)caminhos do Sistema Processual Brasileiro", Anais do Curso de Pós-Graduação da URI, págs. 31/38.

regular os negócios mais importantes, quando não os confiam à discricção daqueles mesmos, cujo interesse é oporem-se a melhores instituições e às leis sábias. Além disso, não é senão depois de terem vagado por muito tempo no meio dos erros mais funestos, depois de terem exposto mil vezes a própria liberdade e a própria existência, que, cansados de sofrer, reduzidos aos últimos extremos, os homens se determinam a remediar os males que os affigem. Então, finalmente, abrem os olhos a essas verdades palpáveis, que, por sua simplicidade mesma, escapam aos espíritos vulgares, incapazes de analisar os objetos e acostumados a receber sem exame e sob palavra todas as impressões que se lhes queiram dar. ``Concebida para orientar paradigmas de reflexão a propósito do então vigente direito criminal, a lição de Beccaria se mostra própria e harmônica à elucidação do discutido. Com todo efeito, boas e sábias são as leis que outorgam à instituição conspícua do Ministério Público, mormente no âmbito do direito obreiro, a legitimidade que ora se reconhece.

Intimorato, outrossim, o decreto de rejeição da prefacial manejada.

II - Mérito

Pretende o Ministério Público obter da ré a comprovação de estar em dia com os depósitos do FGTS de seus empregados (mesmo aqueles cujos contratos tenham sido rescindidos, no prazo de quinze dias desde o trânsito em julgado da decisão, sob pena de multa diária equivalente a 1000 (mil) UFIR (Unidade Fiscal de Referência) ou seu equivalente, reversível ao FAT (Fundo de Amparo ao Trabalhador). Alega omissão patronal quanto à obrigação de efetuar recolhimentos do FGTS em época própria, do período indicado na inicial, a partir de dezembro de 1990.

Defende-se a demandada dizendo improcedente a pretensão inclusive referindo inépcia da inicial; entende ser do autor o ônus da prova das irregularidades alegadas, informando que o FGTS foi pago em alguns casos diretamente aos empregados (recibos acostados) em virtude de demissão em massa ocorrida em agosto de 1993, noutros houve pagamento ``através" de Justiça do Trabalho em processo específico (sic), havendo alguns, ainda, pagos nas rescisões contratuais. Entendo, pois, ter pago o FGTS a seus empregados, na forma da lei. Para eventual condenação, não acolhida a improcedência da multa pleiteada, requer fixação dessa em valores módicos, que entende não além de 5% do valor eventualmente devido. Junta extenso conjunto de documentos a confortar o aduzido.

Baldados os esforços da bem articulada defesa no que diz com as preliminares, melhor sorte não assiste à demandada no aspecto meritório da lide.

Rejeita-se, primeiramente, a alegada inépcia da inicial; a exordial não padece da pecha assinalada na defesa, restando observados, à saciedade, os requisitos impostos pelo artigo 840, parágrafo 1º, da CLT.

No mais, o alegado descumprimento, pela empresa, da obrigação de depositar, em contas vinculadas de empregados seus, valores constituti-vos do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, é notória e inquestionável. Com todo efeito, já no aforamento da demanda a instituição ministerial deligenciou desincumbir-se do ônus de prova imposto pelo artigo 818 da CLT, trazendo documentos substancialmente relevantes ao deslinde da causa; verifiquem-se, nesse sentido, os de fls. 09, emitido pelo órgão gestor, 10 e 11, da Delegacia Regional do Trabalho, e 12 a 14, demonstrando que, uma vez instada a diligenciar comprovação de regularidade, ficou-se inerte a empregadora.

Tal conjunto probatório não sofreu qualquer contestação, remanescendo incontroverso o descumprimento ao regrado no artigo 15 da Lei 8.036/90, de clara intelecção, ao ordenar que, ``Para os fins previstos nesta Lei, todos os empregadores ficam obrigados a depositar, até o dia 7 (sete) de cada mês, em conta bancária vinculada, a importância correspondente a 8% (oito por cento) da remuneração paga ou devida, no mês anterior, a cada trabalhador, incluídas na remuneração as parcelas de que tratam os arts. 457 e 458 da CLT e a gratificação de Natal a que se refere a Lei n. 4.090, de 13 de julho de 1962, com as modificações da Lei n. 4.749, de 12 de agosto de 1965."

O fato, comprovado pela documentação trazida pela empresa, sem impugnação da parte autora, de haver essa pago valores a título de FGTS quando de rescisões contratuais ou mediante transações instrumentalizadas nos respectivos termos, também juntados, não a exime da multicidada obrigação, estabelecida no sentido da necessidade de efetivação de depósitos em conta vinculada; também não é demonstrativa de implemento completo do desiderato exordial a juntada de relações de empregados e respectivas guias de recolhimento (a partir da fl. 456), pois relativas a apenas alguns meses do ano de 1993. Finalmente, quanto aos pagamentos ditos feitos perante a Justiça do Trabalho, a empresa nada provou, em desprestígio ao alegado.

Ressalte-se ainda, como bem notou o ilustre representante da Procuradoria (fl. 588), que pagamentos diretamente a empregados não se prestam ao cumprimento da obrigação legal, mas apenas, e eventualmente, para acertamento a ser empreendido perante o órgão gestor dos recursos fundiários.

Diante do considerado, tem-se que a demandada não demonstrou estar em dia com a obrigação de depositar, em favor das respectivas contas vinculadas, os valores do FGTS de seus empregados, mesmo aqueles

cujos contratos tenham sido rescindidos, restando condenada, nos limites estabelecidos à lide a partir da inicial, por infração ao disposto no artigo 15, caput, combinado com o artigo 23, parágrafo primeiro, incisos I e V, da Lei 8.036/90, à comprovação de fazê-lo em quinze dias contados da data do trânsito em julgado da decisão, relativamente ao período posterior a dezembro de 1990, sob pena de pagamento de multa fixada em valor equivalente a 1000 (mil) UFIR (Unidade Fiscal de Referência) ou seu substitutivo, por dia de atraso, reversível ao Fundo de Amparo ao Trabalhador - FAT. A multa é fixada em tais montantes como fórmula de garantia de eficaz cumprimento da obrigação imposta, relevando salientar que a mora é contumaz.

Para a verificação, se não feita espontaneamente pela demandada no prazo estipulado, deverá essa, oportunamente, apresentar a documentação a tanto necessária.

Procedente, nos termos supra, a ação intentada.

ANTE O EXPOSTO, a 1ª Junta de Conciliação e Julgamento de Passo Fundo - RS, por unanimidade, julga PROCEDENTE a ação civil pública proposta pelo MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO, através da PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO da 4ª Região contra MENEGAZ S/A. - INDÚSTRIA E COMÉRCIO, condenando a demandada, nos termos da fundamentação supra, forte no disposto no artigo 15, caput, combinado com o artigo 23, parágrafo primeiro, I e V, da Lei 8.036/90, a, no prazo de quinze dias após o trânsito em julgado da decisão, comprovar estar em dia com os depósitos do FGTS de seus empregados a partir de dezembro de 1990, mesmo aqueles que tiverem seus contratos de trabalho rescindidos, sob pena de, não o fazendo, pagar multa reversível ao Fundo de Amparo do Trabalhador - FAT, fixada em valor equivalente a 1000 (mil) UFIR (Unidade Fiscal de Referência) ou seu substitutivo, por dia de atraso.

Satisfará a demandada ainda, custas processuais sujeitas à complementação de R\$ 100,00 calculadas sobre o valor arbitrado à condenação, de R\$ 5.000,00.

Da presente decisão cientifiquem-se, ainda, o Ministério do Trabalho e a Caixa Econômica Federal.

Ciência às partes.

Cumpra-se após o trânsito em julgado.

Nada mais.

Cláudio Roberto Ost - Juiz do Trabalho Substituto

JORNADA DE TRABALHO

2ª JUNTA DE CONCILIAÇÃO E JULGAMENTO DE NOVO HAMBURGO - RS

Processo n. 1.293/93

Aos dezenove dias do mês de maio do ano de mil, novecentos e noventa e cinco, às 16h00min, estando aberta a audiência da 2ª JCJ de Novo Hamburgo, na presença do Exmo. Sr. Juiz do Trabalho, Presidente CLÓVIS F. SCHUCH SANTOS e dos Srs. Juizes Classistas CLÁUDIO CARLOS ECKHARD, dos empregadores, e, ANTÔNIO JAIR F. COELHO, dos empregados, foram, por ordem do Sr. Juiz do Trabalho, apregoados os litigantes: MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO, requerente e AFFETO CALÇADOS LTDA., requerida, para leitura e publicação de sentença. Ausentes as partes. Colhidos os votos dos Srs. Juizes Classistas, passou a Junta a decidir nos termos que seguem:

Vistos, etc.

O Ministério Público do Trabalho promove Ação Civil Pública contra Affeto Calçados Ltda., buscando o restabelecimento do horário de trabalho anteriormente vigente na empresa, eis que unilateralmente alterado, conforme requerimento das folhas 3/4.

A demandada contesta o pedido através do arrazoado das folhas 20/22, sustentando a improcedência da ação.

Juntam-se documentos.

Realizada a perícia contábil.

Encerrada a fase instrutória com razões finais remissivas.

Inexitosas as propostas de conciliação.

É O RELATÓRIO.

ISTO POSTO:

01. Da Alteração Contratual

Relata o demandante que o horário de trabalho mantido na empresa demandada, do advento da Constituição Federal de 1988 até março de 1992, era, de segundas a quintas-feiras, das 6h45min às 11h30min e das 13 às 18 horas, e nas sextas-feiras, das 6h45min às 11h30min a partir de abril/92, continua a relatar o demandante, a ré passou a exigir de seus empregados a prestação de serviço em jornada normal, de 7h20min diárias, de segunda-feira a sábado. Entende o Douto Ministério Público do Trabalho que o procedimento da ré constitui alteração unilateral dos contratos de trabalho de seus empregados, o que é vedado pelo artigo 468, da CLT, e requer que a empresa seja compelida a retornar ao horário de trabalho anteriormente praticado, sob pena de multa diária.

Em sua defesa, a reclamada confirma o horário inicial noticiado pelo autor, que vigorou até 06.04.92. A partir de então, alterou efetivamente, o horário de trabalho de seus empregados, para, de segunda a sexta-feira, das 6h45min às 11h30min e das 13 às 17h05min, sem trabalho aos sábados. Alega que consultou os empregados, por ocasião da alteração, que também não infringiu qualquer norma jurídica. Por fim, sustenta que dos atuais empregados, 905 foram admitidos já na vigência do novo horário de trabalho. A perícia contábil cujo laudo está acostado às folhas 443/445, com as complementações das folhas 458/459 e 466, confirma que todos os empregados da reclamada cumpriam o horário vigente antes de 06.04.92. Esclarece que, em junho/94, onze dos empregados da época da alteração permanecem trabalhando na empresa, e confirma o novo horário alegado pela contestante, sem labor aos sábados, eis que compensado aquele dia nos demais da semana.

A toda evidência, a questão principal a ser examinada é a que diz respeito à licitude da alteração procedida pela reclamada, sendo, pois, irrelevante a existência ou não, nos contratos de trabalho firmados antes da alteração, de horário a ser cumprido. É incontroverso, conforme os elementos de prova trazidos ao processo, o horário praticado antes e depois de 06.04.92, e o ajuste expresso de jornada tem como finalidade principal a prova da jornada cumprida. O que poderia ser relevante para o deslinde da presente questão, seria o ajuste expresso da forma consensual de alteração de horário, o que sequer foi cogitado na presente demanda. E o contrato de emprego pode ser tácito, nos termos do artigo 442 celetizado, como também pode ser ajustada tacitamente a jornada a ser desenvolvida pelo empregado. Basta que o empregado seja admitido sem ajuste expresso, e passe a trabalhar no horário vigente para os demais empregados.

Cumpra, ainda, salientar, que a presente demanda não cuida, em princípio, de alteração da jornada no que respeita a sua duração, mas sim no tocante ao momento em que o trabalho deve ser prestado. Há, na primeira hipótese, uma sensível redução no arbítrio da empresa, em face das conseqüências objetivas que tais alterações acarretam aos obreiros. Na segunda, o empregador dispõe de um pouco mais de liberdade na fixação e alteração da jornada.

Para Nélío Reis, a vontade do empregador, no que pertine às alterações de horário de trabalho, é soberana, esclarecendo o ilustrado juslaboralista que, "afastada a transposição do trabalho diurno para o noturno, num ou noutro pode o empregador escolher e variar livremente na fixação de qual o horário que atende aos interesses superiores da produção. Essa faculdade é uma conseqüência do poder diretivo atribuído à empresa em face do próprio interesse da produção. Somente a lei ou a convenção coletiva com força de lei, podem impor limites a este exercício".¹

Mais completa e identificada com o princípio tutelar que orienta o Direito do Trabalho, é a tese do não menos ilustrado Arnaldo Süssekind, que, admitindo ter a empresa o direito de alterar, por ato unilateral, o horário de trabalho no curso da relação de emprego, estabelece que a alteração deve, sob pena de incorrer na ilicitude do artigo 468, da CLT, atender as seguintes exigências: não infringir disposição de lei, de convenção ou, acordo coletivo ou de sentença normativa; não constar do contrato de trabalho estipulação consensual sobre sua fixação; não haver transposição de horário diurno para misto ou noturno, deste para diurno ou misto, ou, ainda, deste para diurno ou noturno; e não objetivar, maliciosamente, impedir a execução do contrato de trabalho.²

É também este o nosso entendimento, pelo que passamos a examinar se a alteração procedida pela reclamada está dentro dos limites do jus variandi, ou se recai na hipótese do artigo 468 celetizado.

¹ REIS, Nélío, "Alteração do Contrato de Trabalho", 1948, pág. 87.

² SÜSSEKIND, Arnaldo; MARANHÃO, Délio; VIANNA, Segadas, "Instituições de Direito do Trabalho", 13ª ed., São Paulo, LTr, 1993, pág. 726.

Não se vislumbra qualquer intenção, da reclamada, de dificultar a execução do contrato de trabalho, pelos empregados. Também não houve, em virtude da alteração unilateral, transposição de um para outro turno de trabalho.

Nos contratos de trabalho, como esclarece o perito-contador, à folha 466, não consta sequer o horário a ser cumprido, muito menos o ajuste de que somente poderia ser alterado da forma consensual. Todavia, a reclamada ajustou com seus empregados, ainda que tacitamente, uma carga horária semanal, correspondente a 43h45min, conforme declinado pelo próprio contestante, e confirmado pelo perito-contador.

Uma vez ajustada carga horária inferior à legalmente tida como normal, que é de quarenta e quatro horas semanais, nos termos do artigo 7º, XIII, da Constituição Federal vigente, a empresa se obriga a, ainda que venha a alterar o momento da prestação, não aumentar a carga horária semanal, sob pena de infringir uma cláusula que agregou-se ao contrato de trabalho.

Por outro lado, ainda segundo o contestante e com base nas conclusões do "expert", conclui-se que, após a alteração efetuada em abril/92, os empregados tiveram sua jornada semanal aumentada para 44h10min, o que, além de evidentemente prejudicial aos empregados, se configura ilegal diante do dispositivo constitucional antes mencionado, que fixa a carga horária normal em um máximo de quarenta e quatro horas.

Constata-se, deste modo, que a alteração procedida é ilícita, não no que respeita ao momento da prestação, mas sim quanto à duração da nova jornada, que, excedendo a anterior em 25 minutos semanais, afronta disposição contratual e dispositivo constitucional que disciplina a matéria. Evidentemente, que o poder de comando do empregador não é ilimitado, e mesmo que a alteração esteja no âmbito do jus variandi, evidenciada a existência de qualquer prejuízo ao trabalhador, será reputada ilícita.

Dois são os pressupostos, na ótica do artigo 468, da CLT, para que a alteração contratual seja lícita: que seja por mútuo consentimento, e que, não cause, direta ou indiretamente, prejuízos ao trabalhador. Assim, ainda que se considerassem as declarações das folhas 32/46, como genuína expressão da vontade daqueles obreiros, o que não é possível, em face do princípio da irrenunciabilidade dos direitos trabalhistas e do estado de dependência em que se encontram os firmatários daqueles documentos, além da prevalência do interesse social e da tutela à saúde do trabalhador sobre o interesse particular, a alteração seria igualmente ilícita, eis que dela decorrem evidentes prejuízos a todos os trabalhadores atingidos.

No que tange aos limites da presente decisão, cumpre esclarecer que em relação aos empregados admitidos após o dia 06.04.92, não houve qualquer alteração da jornada, porquanto a relação de emprego formou-se já na vigência do horário novo, tendo as partes ajustado, ainda que tacitamente, uma jornada semanal que incluía labor nas sextas-feiras à tarde. Em relação a estes, o Juízo não se manifesta, nem mesmo no que respeita à duração da jornada, em observância ao disposto no artigo 460, do CPC.

Para os demais, admitidos até 06.04.92 e ainda empregados na empresa reclamada, declara-se a nulidade das declarações de concordância com o novo horário, pelas razões retro-expendidas e de conformidade com o disposto no artigo 9º, da CLT, e, em face da unilateralidade e manifesta prejudicialidade das alterações contratuais procedidas pela ré, declara-se também a nulidade da alteração, nos termos do artigo 468, da CLT.

Destarte, em face dos argumentos acima expendidos, acolhe-se a pretensão deduzida e condena-se a reclamada a retornar ao horário cumprido antes de 06.04.92, em relação aos empregados admitidos até aquela data, no prazo de 48 horas após transitar em julgado a presente decisão. Comina-se para a hipótese de descumprimento e nos termos do artigo 644, do CPC, subsidiariamente aplicado ao processo trabalhista pelo permissivo do artigo 769, da CLT, multa diária em valor equivalente a 1.000 UFIR, reversíveis ao Fundo de Amparo ao Trabalhador, conforme requerido.

ANTE O EXPOSTO, e o que dos autos consta, sem divergência, decide a 2ª J CJ de Novo Hamburgo, julgar PARCIALMENTE PROCEDENTE a Ação Civil Pública intentada, para condenar a demandada a retornar, em 48 horas, ao horário de trabalho praticado antes de 06.04.92, em relação a todos os empregados admitidos até aquela data e ainda empregados, sob pena de multa diária de 1.000 UFIR, reversíveis ao FAT. Custas de R\$ 14,60, calculadas sobre R\$ 730,00, valor atribuído à causa, bem como os honorários periciais, fixados em R\$ 300,00, e atualizáveis, ficam a cargo da parte condenada. Publicada. INTIMEM-SE. Cumpra-se após o trânsito em julgado. Nada mais.

Clóvis F. Schuch Santos - Juiz do Trabalho - Presidente

Cláudio Carlos Eckhard - Juiz Classista dos Empregadores

Antonio Jair F. Coelho - Juiz Classista dos Empregados

Luiz Gonzaga da Silva Machado - Diretor de Secretaria

MEDICINA E SEGURANÇA DO TRABALHO

RT 035/95 - 6ª JCJC DE VITÓRIA

ATA DE JULGAMENTO

Aos 17 de abril de 1995, às 11h05min. na sala de audiências desta Junta, na presença do MM. Juíza Presidente MARIA FRANCISCA DOS SANTOS LACERDA e dos Exmos. Srs. Juízes Classistas, foram apregoadas as partes SINDICATO DOS EMPREGADOS EM ESTABELECIMENTOS BANCÁRIOS NO ESTADO DO ESPÍRITO SANTO, reclamante, e BANCO BANERJ S/A., reclamada.

Partes ausentes, em ordem o processo, colhidos os votos dos Srs. Juízes Classistas, a Junta proferiu a seguinte decisão:

1. Relatório

Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários no Estado do Espírito Santo, qualificado na inicial, propõe ação civil pública contra o Banco BANERJ S/A., com pedido liminar de produção antecipada de prova, com o fim de compelir o Banco-Réu a instalar portas de segurança nas agências em todo o Estado, bem como a divulgação através dos meios de comunicação, de informações pormenorizadas sobre os riscos das operações a executar e dos produtos manipulados no trabalho, como o direito aos equipamentos de proteção.

Dá à causa o valor de R\$ 500.000,00, que, em face da impugnação da ré, ficou alterada para R\$ 50.000,00.

Colaciona documentos (23/91).

Liminar indeferida (93).

A requerimento da reclamada (fl. 99), foi adiada a audiência, para que se produzisse a defesa, porque, ao dizer do preposto, não se cumpriu o prazo de 15 dias.

Na data designada, a requerida não compareceu, enviando a defesa através de estagiário, ocasionando o pedido de aplicação da pena de confissão do reclamante. O Juiz Presidente, entretanto, autorizou a juntada da peça de resistência.

A contestação (fl. 116), invoca incompetência em razão da matéria, incompetência funcional, em razão do lugar e, ainda, em razão da pessoa; ilegitimidade ativa e passiva ad causam, impugna o valor da causa e, quanto ao mérito, diz que a MP 818/95, de 05.01.95 não prevê a instalação dos equipamentos postulados na inicial, aduzindo que, se as portas fossem capazes de eliminar os riscos, certamente já a teriam adotado, expendendo longa exposição acerca das armas utilizadas pelos delinquentes, o que tornaria inócua qualquer ação que porventura dependesse dos dispositivos postulados. Impugna honorários advocatícios. Requer notificação do Ministério da Justiça.

Documentos colacionados (117/188).

Instrução processual encerrada.

Manifestaram-se as partes, em razões finais.

Oficia o D. Ministério Público pela rejeição das preliminares, adotando fundamentos de fls. 221/222 e pugna pelo prosseguimento do feito.

Tentativas de conciliação infrutíferas.

Tudo visto e examinado.

É o relatório.

2. Fundamentos

2.1. Competência desta Justiça

Dispõe o art. 2º da Lei n. 7.347/85, que é competente para apreciar a ação civil pública o foro do lugar onde ocorreu ou deva ocorrer a lesão ressalvada a competência da Justiça Federal (art. 93 do CDC).

E a competência da Justiça Federal, na forma do que consta do art. 109 do Carta Magna de 1988 que, por sua vez, ressalva a competência da Justiça do Trabalho.

A reclamada aponta a incompetência desta Especializada, pois o litígio não se dá entre empregado e empregador, não tem origem em decisão desta Casa, tampouco há lei autorizando a apreciação da controvérsia.

Entretanto, sem razão. Certa da extensão da conflitualidade que se desenvolve entre os fatores de produção, a Justiça do Trabalho estabelece regras para delimitação de sua competência: primeiro, aquelas típicas, entre empregado e empregador, titulares da relação de trabalho; depois, as questões que derivam do contrato de trabalho, mesmo que não se relacionem com seus sujeitos. Observe-se que, no caso dos autos, o sindicato ajuíza a ação pretendendo que o seja em defesa de direito próprio (o que será dilucidado no momento oportuno), entretanto, trata-se de matéria que envolve trabalhadores, coletivamente considerados. Mesmo se se considerar a legitimação ordinária do sindicato, há aqueles direitos que, se não são típicos, como convenção coletiva, dissídio coletivo e greve, são coletivos e decorrem do contrato de trabalho estabelecidos em função dos direitos do empregado/trabalhador coletivamente considerado que podem e devem ser defendidos via ação civil pública. E se o direito coletivo ou individual homogêneo tiver origem no contrato de emprego deve ser apreciado pela Justiça do Trabalho e somente por ela, mesmo que integre a lide sindicato x empresa. Isto se justifica porque o primeiro, malgrado figurar como parte, apenas a representa, porque parte, na verdade, é a categoria profissional.

Como bem explica João Oreste Delazen (Ação Civil Pública Trabalhista: Revista do TST, n. 63, pág. 104):

“Percebe-se, pois, que o critério determinante da competência material da Justiça do Trabalho para a Ação Civil Pública não é a existência atual ou pretérita da relação de emprego, tampouco emergir a lide entre os respectivos sujeitos. Nisto reside a especificidade, ou o traço sui generis de tal competência material: não é material a competência pela natureza da prestação ou do bem jurídico objeto da disputa, sempre referida ou referível a um contrato de trabalho.”

Corroboramos nosso entendimento acórdão proferido pelo pretório Excelso, conduzido pelo voto do Ministro Sepúlveda Pertence, no Conflito de Jurisdição n. 6.959-6, Distrito Federal (apud Pinho Pedreira, LTr 55-95/559), que concluiu não importar à determinação da competência da Justiça do Trabalho dependa a solução da lide de questão de direito civil, mas sim que o fundamento do pedido assente na relação de emprego, inserindo-se no contrato de trabalho.

2.2. Competência em razão da pessoa

Diz a reclamada que a matéria é de interesse da União, uma vez que, segundo a Lei 7.102/83, a competência para fiscalizar o cumprimento de normas de segurança é do Ministério da Justiça.

Sem razão, entretanto. O fato de ser Órgão fiscalizador das medidas de segurança, não transforma a União em parte nesta ação, como litisconsorte da ré, eis que o interesse do Ministério da Justiça reside apenas no perfeito cumprimento da lei, não sendo passível de sofrer qualquer consequência advinda de decisão proferida nesta lide.

2.3. Competência funcional

Em que pese a lição do Eminentíssimo Ives Gandra, citado pela reclamada, a competência para a lide é das Juntas de Conciliação e Julgamento, conforme art. 2º da Lei 7.347/85, in verbis: “As ações previstas nesta Lei serão propostas no foro do local onde ocorrer o dano, cujo juízo terá competência funcional para processar e julgar a causa”.

Assim, indubitavelmente que a competência funcional é da Primeira Instância, não se podendo argumentar, data venia, com a natureza jurídica da ação, cuja condenação tem caráter genérico, como faz o E. Professor, eis que a Lei 8.078/90 que introduziu a figura do direito coletivo, e individual homogêneo no âmbito da ação civil pública manteve a competência do Primeiro Grau, como se depreende da leitura do art. 93.

A entender-se, como a reclamada que a pretensão é própria de dissídio coletivo, estaria ausente uma condição da ação: a adequação, que resultaria na extinção do processo sem julgamento do mérito por ausência de interesse e não questão de competência. O sindicato ajuizou ação civil pública e não dissídio coletivo. Este sim, é de competência dos Tribunais.

Declara-se, pois, a competência desta Junta.

2.4. Competência em razão do lugar

Ainda uma vez invoca a requerida incompetência, desta feita em razão do lugar, pois, ao seu dizer, a ação sindical pretende abranger todo o Estado.

Sem razão, contudo. Não noticiou o local onde se encontram as demais agências, deduzindo-se que apenas nesta Capital há agência do Banco-réu. Entretanto, ainda que assim não seja, e que haja agências espalhadas por todo o Estado, a competência desta Junta é patente. Os efeitos da sentença em ação civil pública para defesa de direitos coletivos produzem efeitos “ultra partes, mas limitadamente ao

grupo, categoria ou classe"... (art. 103, II, da Lei 8.078/90). Os efeitos erga omnes só se apresentam quando se trata de direitos difusos (art. 16 da Lei 7.347/85 e inciso I do parágrafo único do art. 93 da Lei 8.078/90). Concluiu-se que, se a sede regional do Banco é nesta Cidade e os efeitos da sentença é ultra partes, competente é esta Junta, já que o sindicato representa toda a categoria.

2.5. Ainda competência

Em que pese alegar que diversas ações correm nas diversas Juntas desta Capital e, sendo as ações conexas, deverão ser reunidas. Entretanto, não aponta a requerida as ações ou as Juntas onde estão em curso, tampouco datas de ajuizamento para se verificar a prevenção. Não colhe o argumento da reclamada, eis que a reunião dos processos é faculdade do Juiz, como bem expressa o art. 105 do CPC. Aliás a reunião esbarraria no art. 842 da CLT, por se tratar de réus distintos.

Rejeita-se a preliminar.

2.6. "Legitimatio Ad Causam"

Alega a reclamada tanto a ilegitimidade ativa quanto passiva.

Analisemos em primeiro lugar a legitimidade do Sindicato.

Diz o reclamante, na inicial, que o direito de defender os lesionados é um direito individual da entidade autora da ação civil pública, sendo que a razão de existir da entidade é justamente defender os interesses de uma coletividade. Diz, ainda, que não há confundir legitimação ordinária com substituição processual, sendo dispensável a juntada de lista de substituídos.

Vê-se que há uma incongruência em tais alegações. Sim. A Entidade Sindical está legitimada a agir em Juízo, porque é sujeito de direito e está representada legalmente, mas daí dizer que defende direito próprio, não prevalece, mormente quando o próprio requerente admite e proclama sua finalidade máxima que é defender a categoria e postula providências desta Justiça em relação à coletividade de trabalhadores. Não está em defesa dele próprio, o sindicato, como estaria se estivesse ameaçada sua sobrevivência, mas não. Defende a categoria e, por isso, age como substituto processual. E tem legitimação extraordinária. Assim dispõe o art. 91 da Lei 8.078/90: "Os legitimados de que trata o art. 81, poderão propor, em nome próprio e no interesse das vítimas... Como assevera Gabriel Saad (Em "Comentários ao Código de Defesa do Consumidor"), quem ajuíza em nome próprio, ação para defender direito ou interesse de outrem é substituto processual, aduzindo que no caso do artigo citado há a legitimação extraordinária.

Reza o artigo 82 da mesma lei que têm legitimação as associações legalmente constituídas há pelo menos um ano e que incluam entre seus fins institucionais a defesa dos interesses e direitos protegidos pela Lei (CDC), dispensada a autorização da assembléia. A associação profissional é uma limitação da associação, ligando-se às questões da profissão, da qual o sindicato é o ponto máximo, cabendo-lhe por atribuição constitucional - art. 8º, III, a defesa dos interesses e direitos coletivos ou individuais da categoria, em questões judiciais ou administrativas. Desde que decorram de relação de trabalho, portanto, cabe ao sindicato a legitimação para ajuizar ação civil pública, em concorrência com o Ministério Público.

E aqui não se exige rol de substituídos, porque os efeitos da sentença, conforme já se disse (item 2.4) produzem-se ultra partes, atingindo todo o grupo, toda a categoria, com a exceção contida na lei.

Quanto à legitimidade passiva, nada favorece a requerida, porque não se trata de dissídio coletivo, mas de ação civil pública, quando legitimado para figurar na lide no pólo passivo é aquele de quem se afirma ser detentor de um direito subordinado. E a análise da legitimidade das partes, considera tal relação jurídica in statu assertionis, isto é, à vista do que se afirmou.

Rejeita-se, pois, a preliminar de legitimidade ad causam, tanto ativa quanto passiva.

2.7. Revelia

Pugna o requerente pelo reconhecimento da revelia, o que foi rechaçado pelo D. Colegiado, quando da audiência inaugural, por entender a Corte, com outra composição naquela oportunidade, que o animus de defesa manifestava-se através da contestação escrita de que era portador estagiário, em que pese a ausência da requerida.

Malgrado esposar esta presidência tese contrária, adotando o entendimento de que a revelia no processo do trabalho dá-se pela ausência à audiência e não por inexistência de contestação, nos termos do art. 844 da CLT, mantenho a decisão já proferida, pois de qualquer sorte, a matéria ali veiculada é de interesse público e deve ser de ofício conhecida pelo julgador. Se não bastasse, toda a matéria é objeto de direito e a de fato, consubstanciada nos dispositivos de segurança desejados pelo autor mesmo a contestante admite não os utilizar. Assim, ainda que confessa a requere-rida, por não se fazer representar na audiência inaugural, sem qualquer efeito prático a ocorrência, já que a matéria é eminentemente de direito.

2.8. Matéria de fundo

Pretende o requerente compelir o requerido a instalar portas de segurança nas agências para impedir que pessoas portando objetos metálicos possam entrar nos bancos; portas individualizadas com detectores de metais e uma abertura, janela ou gaveta, onde o objeto detectado possa ser guardado; vidros com blindagem suficiente para conter impactos de armas de grosso calibre e instalação de guichês com vidros blindados e equipamentos fotográficos de precisão que permitam identificar os assaltantes.

O requerido insurge-se contra o pleito, porque se entende desobrigado a instalar os equipamentos mencionados, uma vez que a Lei 7.102/83, com as alterações introduzidas pela MP 818/95 já especifica os equipamentos obrigatórios. Argúi, ainda, que os dispositivos não dão a segurança propalada e que as leis municipais que tratam do assunto são inconstitucionais.

Como bem assevera o autor, as normas previstas nas leis supramencionadas têm como objetivo a defesa do patrimônio dos Bancos, mas também da sociedade e dos próprios empregados, já que são parte dela. São destinatários, ainda que indiretos, da norma protetora e dela podem usufruir, desde que o Banco Requerido se cumpra, o que não foi nem de longe provado. Dentre aquelas que ele próprio enumera, encontram-se equipamentos que possibilitem a identificação do assaltante, artefatos que retardem a ação dos criminosos, permitindo sua perseguição, identificação ou captura e, ainda, cabine blindada, com a identificação ali enumerada.

O sindicato insiste que as normas de segurança são direito do empregado, conforme consta da Constituição, pois é direito à própria vida e que a Lei 8.213/91 determina que as empresas tomem as medidas de proteção adequadas.

É verdade que o § 1º do art. 19 da Lei citada preceitua que a empresa é responsável pela adoção e uso de medidas coletivas e individuais de proteção e segurança de saúde do trabalhador e não resta dúvida de que uma ação de terceiro que venha a causar lesão a empregado no ambiente de trabalho é um acidente do trabalho conforme alínea a, inciso II do art. 21 da Lei 8.213/91, ficando, pois, o empregador com a obrigação de cuidar para que no ambiente de serviço não ocorram tais atos que coloquem em risco a segurança e a integridade física do trabalhador.

Entretanto, em que pese compreender o esforço da Entidade para proteger a categoria que representa, as medidas a que devem ser obrigadas a empresa não podem ultrapassar aquelas previstas na lei de regência, ainda que se admita que a Lei 7.102/83 e a MP 818/95 não se dirija ao trabalhador. Apenas quanto a ela se obriga a empresa, eis que nenhuma outra norma trabalhista traz qualquer dispositivo que atenda à pretensão autoral. Não deixa de ser curiosa a colocação da Entidade em relação ao pia-no que está prestes a cair na cabeça de um empregado, e a empresa, porque apenas tem obrigação de oferecer EPI fica inerte já que não há lei que a obrigue a impedir a queda do piano. Só que a situação dos autos é outra. Naquela, do piano, há norma específica, sim, é a NR-3, que permite, inclusive, interdição do estabelecimento. Nesta, pode-se determinar a instalação dos equipamentos de segurança já previstos na lei. Aliás, como o próprio requerente afirmou, a Lei 7.102/83 está ultrapassada, mas já está a caminho uma alteração, via Medida Provisória, que a complementa, citada por ambas as partes e, naturalmente, prevê condições de segurança mais consentâneas com o tempo vigente. E na norma está previsto equipamento que dificulte ou retarde a ação dos criminosos, podendo ali estar incluída a porta de segurança, com as especificações ditas pelo autor.

A alegação do requerente de que a perícia é que iria detectar as medidas necessárias, não prevalece. Em primeiro lugar, porque a liminar foi indeferida e ele se manteve silente. Em segundo, porque produção antecipada de prova tem disciplina na lei adjetiva civil, e tem o objetivo de perpetuar a memória da coisa (ad perpetuam rei memoriam) valendo dizer que é adotada, quando há risco de se perder a prova. Em terceiro, porque a cautelar de que trata a lei não se refere à produção de prova, eis que ali se procura tutelar especificamente o direito e obter resultado prático. Por outro lado, a prova na ação civil pública deve ser pré-constituída, razão porque o Professor Ives Gandra assevera que o Sindicato tem possibilidade de ajuizar ação civil pública com sucesso nos casos em que a lesão patronal genérica estiver patente, porque apenas o Ministério Público pode ajuizar o competente inquérito para apurar a lesão a direito do trabalhador coletivamente considerado. Além de tudo, o que é pior, a prova postulada via cautelar, não tem o objetivo de detectar o descumprimento de norma, mas de se determinar, com perícia, o dispositivo de segurança que se adequa à situação descrita. E isto é impossível, já que o objetivo da ação civil pública é uma condenação em obrigação de fazer, não fazer, ou em pecúnia, por descumprimento de dispositivo legal e não criar dispositivo de segurança não previsto na legislação. Se ainda se vai procurar um dispositivo de segurança adequado, como alegar que há lesão? Esta, decididamente, não é a função da ação civil pública.

Assim sendo, e considerando o que consta da MP 818 de que deve ser introduzido pelo menos um dos equipamentos relacionados no art. 2º, e o ofício de folha 219, que dá notícia da eficiência do dispositivo, determina-se que o requerido instale, no prazo de 30 dias, portas de segurança, isto é, portas individualizadas com detectores de metais e uma abertura, janela ou gaveta, onde o objeto detectado possa ser guardado com vidros de blindagem suficiente para conter impactos de armas de grosso calibre, em todos os estabelecimentos neste Estado. Multa por dia, em caso de descumprimento da decisão, a favor da União, de R\$ 500,00.

2.9. Honorários Advocatícios

Após a vigência da Lei 8.906/94, restou revogado o art. 791 da CLT, não mais se admitindo o jus postulandi das partes nesta Justiça; entretanto, através da ADIn 1.127.8, o Pretório Excelso suspendeu a eficácia do inciso 1º do art. 1º da Lei 8.906/94, retornando a situação ao status quo ante, estando, portanto, a concessão de honorários advocatícios dependente de assistência do sindicato, na forma da Lei 5.584/70.

No caso dos autos, o sindicato figura como parte, adotando o Colegiado a Jurisprudência abaixo:

“Como substituto ou assistente, o sindicato faz jus a honorários pois em ambos os casos, trabalha para a categoria. Fazer distinção entre substituição e assistência para efeito de honorários é dar interpretação restritiva ao art. 14 da Lei 5.584/70 sem reconhecer sua finalidade última e maior” (ac. TRT, 3ª Região, 3ª T., Rel. Juiz Antônio Álvares da Silva, DJMG 25.07.90).

Defere-se a verba honorária em 15%.

3. Conclusão

Isto posto e, por tudo que dos autos consta, resolve a 6ª Junta de Conciliação e Julgamento de Vitória, por....., rejeitar as preliminares de incompetência em razão da matéria, em razão da pessoa, funcional, em razão do lugar, de ilegitimidade ad causam ativa e passiva e julgar procedente, em parte, a presente ação civil pública, para condenar a requerida a instalar porta de segurança com a especificação supra, no prazo de 30 dias, com a multa de R\$ 500,00, corrigida, mês a mês, enquanto durar a desobediência, a favor da União, em caso de descumprimento da decisão. Tudo conforme fundamentos.

Custas de R\$ 1.000,00, sobre o valor arbitrado de R\$ 50.000,00.

Intimem-se.

Maria Francisca dos Santos Lacerda - Juíza Presidente

PORTUÁRIOS

18ª JCJ DE PORTO ALEGRE

PROCESSO N. 461.18/94

Aos vinte e dois dias do mês de agosto de 1994, às 16:05h, estando aberta a audiência da 18ª Junta de Conciliação e Julgamento de Porto Alegre, na presença da Juíza do Trabalho Eurídice Josefina Bazo Tôrres e dos Srs. Juizes Classistas abaixo firmados, foram, por ordem da Sra. Juíza do Trabalho, apreoadas as partes do processo supra-referido para esta audiência de leitura e publicação de sentença. Ausentes as partes. A seguir colhidos os votos dos Srs. Juizes Classistas, passou a Junta a decidir por

MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO, move AÇÃO CIVIL PÚBLICA contra DEPARTAMENTO ESTADUAL DE PORTOS, RIOS E CANAIS - DEPRC, requerendo o disposto a fls 02/04. O reclamado contesta, fundamentadamente, a fls. 88/96. Juntaram-se documentos. As partes aduziram razões finais remissivas. A última proposta conciliatória foi rejeitada. É o relatório.

ISTO POSTO.

1. Da Inicial

Através da presente Ação Civil Pública, proposta em conformidade com os artigos 127 e 129 da Constituição Federal, bem como com as Leis 7.347/85, 8.078/90 e Lei Complementar n. 75/93, pretende, o Ministério Público do Trabalho, que seja determinado que o DEPARTAMENTO ESTADUAL DE PORTOS, RIOS E CANAIS, utilize a mão-de-obra dos trabalhadores contratados através do Sindicato dos Arrumadores nos estritos limites fixados em lei, sendo que as atividades administrativas do Réu sejam desenvolvidas apenas por trabalhadores diretamente contratados para tal fim, sem intermediação do referido Sindicato.

Entende o Ministério Público do Trabalho, que a utilização de mão-de-obra de trabalhadores contratados pelo Sindicato dos Arrumadores nas atividades administrativas do DEPRC, assim entendidas aquelas relacionadas com os serviços burocráticos tais como escriturários, serventes, eletricitas e outros,

afronta o disposto no artigo 285 da CLT, que refere-se, apenas, a serviços de movimentação de mercadorias nos portos.

Utilizando-se de mão-de-obra contratada pelo Sindicato dos Arrumadores, para a realização de serviços administrativos e burocráticos, o DEPRC, no entender do Autor, estaria agindo ao arropio da lei, afrontando o artigo 37, inciso II da Constituição Federal, bem como os artigos 9º e 444 da CLT.

A origem da presente ação foi o Processo de Investigação Prévia, realizado pela Procuradoria do Ministério Público, com base em peças extraídas de reclamatórias trabalhistas que foram julgadas por esta Justiça Especializada.

Os documentos que instruem a inicial são, basicamente, decisões proferidas em primeira instância e pelo TRT da Quarta Região, no sentido de reconhecer que as contratações feitas pelo DEPRC, por intermédio do Sindicato dos Arrumadores, de trabalhadores que exerciam atividades diferenciadas daquelas relacionadas com as de capatazia, são ilegais, gerando vínculo de emprego diretamente com o Réu, eis que possuíam caráter permanente, estando presente todos requisitos da típica relação contratual, principalmente o da subordinação.

2. Da contestação

O Réu, em contestação, sustenta que a contratação de mão-de-obra de trabalhadores avulsos, através do Sindicato dos Arrumadores, está em perfeita consonância com os dispositivos legais.

Que o artigo 285 da CLT permite a contratação de trabalhadores avulsos, como força supletiva, sendo que todos os direitos trabalhistas são garantidos pelo Sindicato que remunera os trabalhadores em conformidade com a legislação que regula este tipo de atividade.

Argumenta que a condição de trabalhadores avulsos designados pelo sindicato dos Arrumadores não tipifica relação empregatícia com o DEPRC justamente pela legislação específica e pertinente à matéria, sendo que a presunção da existência de relação de emprego com o Réu de todos os trabalhadores avulsos contratados pelo Sindicato é desprezar a norma legal e especial dos servidores portuários.

Entende que a utilização desta mão-de-obra avulsa em atividades que não se enquadram entre os de movimentação de mercadorias nos portos, tais como escriturários, serventes e eletricitas, é permitida por dispositivo legal, invocando o disposto no Decreto-lei 5/66, no seu artigo 28.

Para embasar sua tese, o réu junta aos autos cópias de decisões proferidas pelo TRT da Quarta Região sustentando a legalidade da contratação de mão-de-obra para realização de atividades administrativas e burocráticas, com base no referido Decreto-lei 5/66.

Sustenta, por fim, o Réu que não existiria afronta ao artigo 37, II da CF, nem qualquer tipo de fraude à lei, eis que inexistente possibilidade de ser caracterizada a relação de emprego com o DEPRC, pois a utilização dos trabalhadores, através das contratações do Sindicato dos Arrumadores, está em conformidade com os dispositivos legais pertinentes.

3. Das normas legais aplicáveis

A Consolidação das Leis do Trabalho, de 1943, disciplinou no Título III, Seção IX, os serviços de capatazia dos portos.

O artigo 285, no seu parágrafo único, considerava como serviços de capatazia nos portos aquele realizado com a movimentação de mercadorias por pessoal da administração do porto.

O mesmo artigo, no inciso III, letras b e c, conferia ao Sindicato dos Arrumadores a contratação de mão-de-obra para a realização dos serviços definidos no seu caput, quando não houvesse pessoal próprio do porto organizado.

É a chamada contratação de mão-de-obra avulsa, cuja conceituação buscamos nos ensinamentos de José Martins Catharino, no seu "Compêndio de Direito do Trabalho", 1º volume, Editora Saraiva, no seguinte sentido:

"No sentido vulgar, avulso significa separado, desligado, insulado. Trabalhador avulso: aquele separado, não inserido em uma organização empresária ou assemelhada, mas, de qualquer maneira, trabalhando para e por ela remunerado."

"A figura do avulso comporta classificação: avulso individual e avulso sindical. O primeiro presta serviços direta e isoladamente; o segundo, associado de sindicato para prestação de serviços, trabalha em conjunto, trata-se da chamada mão-de-obra sindical requisitada por empresa e sindicato, a quem cabe escolher e dirigir associados seus para o atendimento da requisição. A distinção é deveras importante, porque o avulso individual pode ser realmente eventual, ou até verdadeiro empregado, enquanto que o sindical, trabalhando em grupo, jamais pode ser empregado de empresa tomadora de serviços".

Os dispositivos da Consolidação das Leis do Trabalho, constantes no seu Título III, trataram a matéria que foi, posteriormente, sendo acrescida de normas que asseguraram aos trabalhadores avulsos a extensão de diversas garantias trabalhistas aplicáveis aos trabalhadores em geral.

Nos exatos termos do artigo 285 da CLT, e diante dos ensinamentos doutrinários acima transcritos, a intermediação de mão-de-obra realizada pelo Sindicato dos Arrumadores deveria ser restrita aos serviços de capatazia nos portos, sendo que a atividade deveria ser desenvolvida em grupo, sob direção da entidade que escolheria entre seus associados aqueles que atendessem ao requisitado pela empresa tomadora.

O Decreto-lei 5/66, invocado pelo Réu, como amparo legal para utilização de mão-de-obra de trabalhadores avulsos na realização de tarefas burocráticas e administrativas do DEPRC, diz, em seu artigo 28:

“Nos portos organizados poderão ser executados por entidades estivadoras ou por terceiros, nas condições estabelecidas em regulamento, os serviços de movimentação de mercadorias e de armazenagem interna, o seu transporte de um para outro ponto das instalações, inclusive pelas vias férreas do porto, bem como os demais serviços portuários incumbidos às administrações de portos.”

A interpretação dada pelo Réu ao dispositivo, no nosso entender, não é aquela mais adequada.

Nesse sentido, cabe transcrever parte do acórdão juntado aos autos a fls. 57/60, cujo Relator foi o Dr. Carlos Affonso Carvalho de Fraga, proferido pela 1ª Turma do TRT da 4ª Região, que elucida o entendimento adotado:

“À luz da melhor hermenêutica, quando o legislador acrescentou ao final do art. 28 do supracitado Decreto-lei a expressão: “bem como os demais serviços portuários incumbidos às administrações de portos”, foi no sentido de dar maior elasticidade à aplicação legal, eis que a enumeração das atividades portuárias é exaustiva, e não como quer o recorrente, incluir serviços não específicos da administração portuária.”

Assim, a aplicação do referido Decreto-lei, era limitada aos trabalhadores avulsos no desenvolvimento das atividades portuárias, assim entendidas aquelas relacionadas com as de capatazia dos portos, conforme definido no artigo 285 da CLT, e não como quer o Réu, em qualquer atividade relacionada com a administração dos portos de maneira ampla, geral e irrestrita, que pudesse abranger, inclusive trabalhadores nas funções de escriturários, serventes entre outras.

O trabalho.

Desta forma, o Réu não encontraria amparo legal para sua defesa, nem no artigo 285 da CLT nem no Decreto-lei 5/66, eis que a limitação da utilização da mão-de-obra avulsa permaneceria intacta.

Os dispositivos legais supra-referidos, que embasam a inicial e a contestação restaram, contudo, revogados nos exatos termos da Lei n. 8.630, de 25 de fevereiro de 1993, conforme expresso nos seus artigos 75 e 76.

Necessário, portanto, a análise dos fatos em confronto com a nova norma disciplinadora das atividades portuárias.

4. Da Lei n. 8.630/93

Publicada no Diário Oficial da União de 26.02.1993, a Lei 8.630, modificou o regime jurídico da exploração dos portos organizados e das instalações portuárias.

No seu artigo 75, a referida lei, revoga, expressamente, os artigos 254 e 292 da CLT, no prazo de 180 dias a contar da sua publicação.

O artigo 76, por sua vez, revoga, expressamente, o Decreto-lei 5/66.

Assim, a lei nova passou a regulamentar a organização e funcionamento dos portos, bem como a contratação de trabalhadores avulsos.

Diz o artigo 26 da referida lei:

“O trabalho portuário de capatazia, estiva, conferência de carga, conserto de carga, bloco e vigilância de embarcações, nos portos organizados, será realizado por trabalhadores portuários com vínculo empregatício a prazo indeterminado e por trabalhadores portuários avulsos.”

Por este artigo, verifica-se que a lei nova estabeleceu apenas duas modalidades de contratação de trabalhadores para a realização do trabalho portuário, com vínculo empregatício a prazo indeterminado ou por trabalhadores avulsos.

No caso, a contratação de trabalhadores avulsos restou limitada, também pela Lei nova, aos trabalhadores que desenvolvem atividades portuárias, assim compreendidas aquelas referidas no artigo 26, combinado com a conceituação estabelecida no artigo 57, parágrafo terceiro.

A leitura destes dois dispositivos legais permite a rápida constatação de que carece de amparo legal a utilização de trabalhadores avulsos para a realização de atividades relacionadas diretamente com a administração dos portos nas suas tarefas burocráticas, tais como escriturários, serventes, eletricitas, como é praxe no DEPRC.

Assim, pelos dispositivos legais revogados, bem como à luz da NOVA LEGISLAÇÃO que disciplina a contratação de mão-de-obra avulsa para trabalho portuário, restaria ilegal e fraudulenta a utilização dos trabalhadores em outras atividades que não aquelas exaustivamente elencadas nos artigos 26 e 57 da Lei n. 8.630, de 25 de fevereiro de 1993.

5. Dos fatos

O Ministério Público do Trabalho, traz aos autos, cópias de reclamações ajuizadas, laudos periciais e decisões judiciais que demonstram a prática reiterada pelo DEPRC de utilização de trabalhadores, supostamente associados do Sindicato dos Arrumadores, que deveriam trabalhar como avulsos, nas atividades portuárias, no desenvolvimento de atividades totalmente diferenciadas, como as de escriturário, por exemplo.

A prática não é negada pelo Réu. Pelo contrário, eis que sustenta a legalidade de tais atos com base no Decreto-lei 5/66, que já foi objeto de análise na presente decisão.

Não restam dúvidas, após a análise dos dispositivos legais do artigo 285 da CLT, do Decreto-lei 5/66 e, principalmente, da Lei 8.630/93, que a prática utilizada pelo DEPRC é ilegal, fraudulenta e inconstitucional, eis que afronta o artigo 37, inciso II da Constituição Federal.

A questão que é fundamental nas reclamações trabalhistas cujas cópias acompanham a inicial se refere ao reconhecimento de vínculo de emprego entre os supostos trabalhadores avulsos como o tomador dos serviços, ou seja, o DEPRC.

Naquelas ações, todas as características essenciais ao contrato de emprego restaram demonstradas, sendo forçoso ao Julgador o reconhecimento do vínculo empregatício. Relembrando os ensinamentos do mestre Catharino, anteriormente citado, tem-se por avulso aquele trabalhador não inserido em uma organização empresária ou assemelhada, sendo que nos casos noticiados nos autos restaram evidenciadas a profunda integração dos trabalhadores "avulso", na organização e funcionamento das atividades essenciais do Réu.

Na presente ação, entretanto, a questão dos reconhecimentos de vínculos de emprego com o DEPRC destes trabalhadores mascarados como "avulso" aparece como ilustração da afronta aos dispositivos legais e aos Princípios Protetivos do Direito do Trabalho, sendo que a questão fundamental é a utilização desta mão-de-obra de trabalhadores avulsos em atividades não autorizadas pela legislação específica, sendo que tal irregularidade restou evidenciada após a análise dos dispositivos legais e dos documentos juntados aos autos.

A propositura de AÇÃO CIVIL PÚBLICA, pelo MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO, restou plenamente justificada eis que o DEPRC através da prática utilizada e comprovada nestes autos, fraudas as leis de proteção ao trabalho e afronta a Constituição Federal, em detrimento dos interesses coletivos e dos bens públicos.

Diante do acima exposto, outro não poderia ser o entendimento a não ser acolher-se o pedido formulado na inicial.

Pelo exposto, resolve a 18ª JUNTA DE CONCILIAÇÃO E JULGAMENTO, julgar PROCEDENTE, com base na fundamentação, a AÇÃO CIVIL PÚBLICA, proposta pelo MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO, contra o DEPARTAMENTO ESTADUAL DE PORTOS, RIOS E CANAIS - DEPRC, para determinar que o Réu ao utilizar mão-de-obra de trabalhadores contratados através do Sindicato dos Arrumadores, restrinja-se aos exatos termos da Lei n. 8.630/93, no que se refere aos serviços portuários, sendo que as atividades de caráter administrativo e burocrático deverão ser desempenhadas por trabalhadores diretamente admitidos pelo Réu.

Em caso de descumprimento, o Réu deverá pagar multa diária no valor equivalente a 1.000 (hum mil) UFIR, em favor do FAT - Fundo de Amparo ao Trabalhador, a partir do encerramento do prazo concedido para cumprimento da decisão, em relação a cada trabalhador irregularmente admitido.

Custas de R\$ 13,30 calculadas sobre o valor atualizado da causa de R\$ 664,75, pelo Réu, a final. Decisão sujeita a reexame necessário. Cumpra-se, no prazo de 60 (sessenta) dias, após o trânsito em julgado. Intimem-se as partes e procuradores. Ata neste ato juntada. Decisão proferida pela Dra. Andréa Saint Pastous Nocchi e publicada pela Junta na sua atual composição. Nada mais.

Andréa Saint Pastous Nocchi - Juíza do Trabalho

Miguel Vettorello - Juiz Classista Rep. Empregadores

Eurídice Josefina B. Tôres - Juíza do Trabalho Presidente

TERCEIRIZAÇÃO ILEGAL

PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO DA 15ª REGIÃO

1ª JUNTA DE CONCILIAÇÃO E JULGAMENTO DE FRANCA - SP

TERMO DE AUDIÊNCIA

PROC. N. 1.159/94

Aos seis dias do mês de março de um mil, novecentos e noventa e cinco, às 17:10h, na sala de audiências da 1ª Junta de Conciliação e Julgamento de Franca - SP, sob a presidência do MM. Juiz do Trabalho. Dr. JOSÉ OTÁVIO DE SOUZA FERREIRA, presentes os senhores REGINALDO GALVANI e MICHEL JORGE SAAD, respectivamente, Juiz Classista dos Empregados e Juiz Classista dos Empregadores. Por ordem do MM. Juiz do Trabalho, foram apregoadas as partes:

Autor: MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO/PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 15ª REGIÃO.

Assistente Litisconsorcial: SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DE CALÇADOS E VESTUÁRIOS DE FRANCA E REGIÃO

Rés: CALÇADOS PARAGON LTDA., CALÇADOS TERRA S/A, INDÚSTRIA DE CALÇADOS TROPICÁLIA LTDA., N. MARTINIANO E CIA. LTDA. E INDÚSTRIA DE CALÇADOS KISSOL LTDA.

Ausentes as partes.

Conciliação prejudicada.

Submetido o processo a Julgamento, colhidos os votos dos Senhores Juizes Classistas, a JUNTA preferiu a seguinte

SENTENÇA:

Vistos, etc.

O Ministério Público do Trabalho, através da Procuradoria Regional do Trabalho da 15ª Região, qualificado a fls. 02, move ação civil pública em face de CALÇADOS PARAGON LTDA., CALÇADOS TERRA S/A, INDÚSTRIA DE CALÇADOS TROPICÁLIA LTDA., N. MARTINIANO E CIA. LTDA. E INDÚSTRIA DE CALÇADOS KISSOL LTDA., ressaltando a competência desta Justiça Especializada para processar e julgar esta ação, bem como a legitimidade do Ministério Público para propô-la, fulcrado em dados obtidos no inquérito civil público que a acompanha. No mérito, alega, em sin-tese, que tais empresas vêm terceirizando de forma ilegal, a fase do "pesponto" dos sapatos por elas produzidos, essencial à fabricação de calçados em geral, transferindo para terceiros a execução de parte da atividade-fim das demandadas; em sua maioria, esses terceiros são firmas individuais ou microempresas denominadas "bancas de pesponto" que recebem valores irrisórios por calçado pespontado, o que não permite ao dono da "banca" remunerar seus colaboradores de maneira correta, constituir legalmente sua empresa, recolher encargos trabalhistas, registrar seus empregados e atender às normas mínimas de medicina e segurança do trabalho; em tais "bancas de pesponto" há intenso trabalho de menores, inclusive de tenra idade, especialmente nas empresas do tipo "familiar", à revelia das normas que protegem a infância e a juventude em nosso país; seu pedido está fulcrado no art. 9º da CLT, e na Instrução Normativa n. 7/90, do Ministério do Trabalho, que desaconselham a terceirização de atividades-fim das empresas, no que foram corroborados pelo En. 331 do C. TST; a terceirização dos serviços de "pesponto", restou comprovada pela fiscalização do trabalho, como provam os documentos encartados no inquérito civil público mencionado; tais atitudes das reclamadas está a ferir o disposto nos artigos 5º, XLI e 7º, XXXIII da Constituição Federal, além de colidirem com os arts. 9º e 83 da CLT e En. 331 do C TST. Requer a condenação das reclamadas nos pedidos elencados no item "X" da petição inicial. Com a peça propedêutica (fls. 02 a 25) vieram os documentos de fls. 26 a 387.

Atribuiu à causa o valor de R\$ 10.000,00.

Notificadas às fls. 389 a 393, as reclamadas compareceram à audiência inaugural (fls. 396), apresentando defesa escrita, acompanhada de documentos (fls. 425 a 463), dissertando sobre o panorama econômico local e internacional em cotejo com o processo de terceirização; alegando preliminares de ilegitimidade de parte e inexistência de interesse específico do Ministério Público do Trabalho para a reclamação proposta; imprestabilidade do inquérito realizado para a propositura desta demanda; denúncia da lide; e inexistência da norma regulamentadora do exercício da ação civil pública. No mérito, alegam que inexistem normas proibitivas da terceirização no direito brasileiro; as reclamadas não podem responder por irregularidades praticadas pelos terceiros prestadores de serviços, pois inexistentes o dolo ou a culpa a justificar tal responsabilização; o ordenamento jurídico brasileiro admite a terceirização de atividade-meio ou atividade-fim, desde que constitua uma unidade autônoma de produção, mesmo porque inexistem normas que a proíba; o "pesponto" constitui atividade autônoma no processo de produção de sapatos; a terceirização existente nas reclamadas, em relação aos serviços de "pesponto", é contratada licitamente, com empresas independentes, idôneas, economicamente viáveis, sem que haja qualquer ingerência por parte das reclamadas em suas atividades, que não podem ser responsáveis por eventuais descumprimentos das normas de direito do trabalho perpetradas pelas empresas terceirizadas; as empresas reclamadas limitam-se a controlar a qualidade dos serviços prestados pelas "bancas de pesponto" terceirizadas, após a realização dos tais serviços e devolução dos calçados já pespontados; as reclamadas observam, rigorosamente, as normas de medicina e segurança do trabalho, razão pela qual não podem ser responsabilizadas por eventuais descumprimentos praticados pelas empresas terceirizadas; não há provas de que o manuseio de colas e outros produtos químicos ligados aos serviços de pesponto, estejam a afrontar as normas de medicina e segurança do trabalho; as reclamadas não contratam menores em seus quadros, não podendo, mais uma vez, serem responsabilizadas por atos de terceiros; o aprendizado de um ofício, como o "pesponto", por menores, é salutar e contribui para seu futuro sucesso profissional; a atuação das reclamadas não está a afrontar os dispositivos legais invocados na peça exordial, sendo-lhes, também, inaplicável o disposto no En. 331 do C. TST, pois não há qualquer tipo de subordinação ou pessoalidade entre os laboristas das "bancas de pesponto" terceirizadas e as reclamadas; em eventual procedência desta demanda, a multa perseguida deve ser diminuída, em razão de seu exagero. Requerem, por fim, a extinção do processo, sem julgamento de mérito, ou a improcedência da ação, em ambos os casos, com a condenação do autor nas custas processuais e no pagamento dos honorários advocatícios.

Na audiência inaugural, foi requerido pelo Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias de Calçados e Vestuário de Franca e Região, sua intervenção nesta ação na condição de assistente litisconsorcial, ou assistente simples (fls. 400 a 424), pedido com o qual concordou o requerente, concedendo-se prazo para a manifestação das empresas-rés.

Réplica do autor às fls. 536/563, acompanhada de documentos.

As demandadas impugnaram o pedido de assistência formulado pelo Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias de Calçados e Vestuário de Franca e Região, juntando documentos (fls. 565 a 632), e requerendo o desentranhamento daqueles juntados pelo Sindicato.

Na audiência em prosseguimento (fls. 634/638), foi deferida a intervenção do Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias de Calçados e Vestuários de Franca e Região, na condição de assistente litisconsorcial do autor; declarou-se a possibilidade jurídica do pedido formulado, bem como a existência de interesse jurídico por parte do autor; foi indeferido o pedido de denúncia da lide formulado pelas rés; o sindicato assistente manifestou-se sobre a defesa e documentos apresentados pelas reclamadas; foram concedidos prazos às partes para manifestarem-se sobre documentos juntados posteriormente à defesa e à réplica. Nesta mesma oportunidade, foi indeferido o pedido de depoimento pessoal da l. Representante do Ministério Público, dispensado o depoimento pessoal do representante do sindicato assistente, pelas reclamadas, bem como foram colhidos os depoimentos dos representantes e prepostos das reclamadas. Ainda, restou indeferido o pedido de produção de prova técnica, solicitada pelas rés, por não contribuírem para o deslinde das questões de mérito versadas na presente ação. Por entender que as questões de mérito são exclusivamente de direito, pela Presidência foi determinado o encerramento da instrução processual, sob protestos da defesa.

As reclamadas manifestaram-se às fls. 640 a 649, e o autor às fls. 650 a 652, sobre documentos juntados.

Tentativas de conciliação rejeitadas.

Razões finais remissivas pelo autor e seu assistente, e escritas pelas reclamadas (fls. 653 a 684).

Instrução processual encerrada.

É o relatório.

DECIDE-SE

1. Da alegada incompetência do órgão de primeiro grau de jurisdição para conhecer e julgar esta demanda, argüida pelas reclamadas, em preliminar, sob o título "inexistência de norma regulamentadora do exercício da Ação Civil Pública"

Equívocam-se as reclamadas quanto à competência do órgão julgador, para conhecer e julgar a ação civil pública.

A Lei n. 7.347/85, ao instituir e disciplinar a ação civil pública no cenário jurídico nacional, assim dispôs em seu artigo 2º:

"As ações previstas nesta lei serão propostas no foro do local onde ocorrer o dano, cujo juízo terá competência funcional para processar e julgar a causa."

Como bem observou o Ministério Público do Trabalho, em sua manifestação de fls. 542, "a lei não se limitou a estabelecer a competência territorial do juízo do local do dano, mas também a competência funcional desse juízo."

Necessário ponderarmos que as normas relativas à competência, devem sempre buscar a instrumentalidade do processo, preservando o acesso do jurisdicionado ao Poder Judiciário, com vistas a um processo célere, o menos dispendioso possível, a ser encerrado através de um provimento jurisdicional justo e útil.

Sem dúvida nenhuma, o referido art. 2º da Lei n. 7.347/85, foi sensível a tais critérios, ao determinar a competência territorial e funcional do juízo onde ocorrer o dano, para processar e julgar a ação civil pública respectiva. Este diploma legal instituiu uma regra geral de competência a ser observada em toda ação civil pública, por força de seu art. 1º, inciso IV, que manda aplicar as disposições nele contidas, "a qualquer outro interesse difuso ou coletivo".

Por outro lado, não há qualquer incongruência entre o supracitado artigo de lei e o artigo 678, I, letra a da CLT, que atribui aos Tribunais Regionais do Trabalho a competência originária para processar, conciliar e julgar os dissídios coletivos.

É que o multicitado artigo 2º da Lei n. 7.347/85, posterior à vigência do artigo 678, I, letra "a" da CLT, excepcionou, expressamente, a competência do "foro e do juízo do local onde ocorrer o dano" para processar e julgar a ação civil pública, devendo prevalecer, neste particular.

Não bastasse isso, a presente ação tem natureza diversa das ações coletivas de que trata a CLT em seu art. 678, acima referido.

Já a competência material da Justiça do Trabalho, para processar e julgar esta demanda, está fulcrada no artigo 114 da Constituição Federal, combinado com o artigo 83, III, da Lei Complementar n. 75/93, que disciplina a competência constitucional do Ministério Público do Trabalho (art. 129, III da CF) para promover a ação civil pública no âmbito desta Justiça Especializada, "para defesa de interesses coletivos, quando desrespeitados os direitos sociais constitucionalmente garantidos".

Ao contrário do que alegam as reclamadas, a inicial apontou os direitos sociais constitucionalmente garantidos que vêm sendo desrespeitados, em seu item IX (fls. 18) além de outros.

Portanto, declara-se a competência não só da Justiça do Trabalho, como também deste Órgão Julgador, para processar e julgar esta demanda, razão pela qual fica rejeitada esta preliminar.

2. Das preliminares de ilegitimidade de parte e inexistência de interesse específico do Ministério Público do Trabalho para a reclamação proposta

Estas questões já foram apreciadas e rejeitadas no termo de audiência de fls. 634 a 638.

Cumprido, entretanto, ressaltar, que a "legitimatío ad causam" do Ministério Público do Trabalho para propor esta demanda, vem assegurada pelo art. 129, III da CF, em combinação com o artigo 83, III, da Lei Complementar n. 75/93, ao contrário do que alegam as reclamadas.

A atuação do Ministério Público do Trabalho, no caso sub judice, tem em vista a defesa da ordem jurídica protetora de interesses coletivos dos trabalhadores, no campo dos direitos constitucionais sociais (capítulo II da CF), em consonância, ainda, com o artigo 127 da Magna Carta.

O expediente administrativo que instrui a ação civil pública em tela, ou seja, o inquérito civil público que a acompanha, constitui peça de investigação, de cunho administrativo, que em nada vincula os rumos da ação a ser proposta pelo Ministério Público, segundo as normas aplicáveis sobre a matéria.

Porém, não bastasse isso, desde o início das investigações levadas a efeito pelo Ministério Público, o alvo das irregularidades sempre foi a alegada "terceirização ilícita", conforme prova o documento de fls. 27 e seguintes. Também a instauração do inquérito civil público teve como causa principal a alegada terceirização dos serviços de "pesponto" por indústrias do setor calçadista de Franca, como demonstra a Portaria n. 06, de 30.08.94, acostada às fls. 342/343.

As demais irregularidades levantadas na peça investigatória referida, e discriminadas pelo autor na peça exordial, como infração às normas de medicina e segurança do trabalho e o labor de menores, são apontadas como decorrências diretas do processo de terceirização dos serviços de "pesponto", pelas indústrias de calçados, entre as quais estão as reclamadas.

Já a legalidade ou não do processo de terceirização dos serviços de "pesponto", utilizado pelas reclamadas, é matéria de mérito, que com ele será apreciada.

Ao contrário, ainda, do que alegam as reclamadas, o procedimento escolhido pelo Ministério Público é adequado à pretensão formulada nesta demanda, restando evidenciado seu interesse processual em agir.

Como visto, mantém-se a rejeição destas preliminares.

3. Da preliminar de denunciação da lide

Esta matéria também já foi apreciada no termo de audiência de fls. 634/638, ocasião em que foi rejeitada não só pela incompatibilidade deste instituto com o processo laboral, como também por não estar fundada em qualquer das hipóteses do artigo 70 do CPC.

De fato, a denunciação da lide formulada pelas reclamadas, além de distanciar-se das hipóteses previstas pela lei adjetiva civil, implicaria na formação de lide paralela entre empregadores, para a qual faltaria competência deste órgão julgador, nos termos do artigo 114 da Constituição Federal.

Fica mantida, portanto, a rejeição de mais esta preliminar.

4. Do pedido de intervenção do sindicato como assistente do autor

Tal pedido também já foi analisado no termo de audiência de fls. 634/638, ocasião em que restou deferido.

Como foi asseverado naquela oportunidade, o Ministério Público do Trabalho e o Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias de Calçados e Vestuário de Franca e Região, possuem legitimidade concorrente para defender os interesses coletivos dos trabalhadores do setor calçadista de Franca.

A legitimidade do Ministério Público do Trabalho, está fulcrada nos artigos 129, inciso III da Constituição Federal, combinado com o artigo 6º, inciso VII, letra "d" e 83, III da Lei Complementar n. 75/93; já a do Sindicato referido, encontra respaldo no art. 8º, inciso III da Magna Carta.

Ainda, a legitimar a defesa dos interesses coletivos sub judice tanto pelo Ministério Público do Trabalho, como pelo Sindicato Assistente, estão os artigos 129, par. 1º da Constituição Federal, e o artigo 5º, I e II, da Lei n. 7.347/85. Portanto, mais que justificado o deferimento da intervenção do Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias de Calçados e Vestuário de Franca e Região, na condição de assistente litisconsorcial do Ministério Público autor, nos termos do art. 54 e seguintes do CPC, razão pela qual fica o mesmo mantido.

5. Do pedido de declaração de ilegalidade da terceirização de atividades-fim das reclamadas, cumulado com pedido de abstenção desta prática, sob cominação de multa diária.

O Ministério Público do Trabalho da 15ª Região, assistido pelo Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias de Calçados e Vestuário de Franca e Região, alegam que as empresas demandadas vêm terceirizando parte de suas atividades-fim, consistentes no corte, preparação, "pesponto", montagem, acabamento e expedição de calçados, pretendendo a declaração judicial de ilegalidade desta prática, bem como sua proibição, sob pena de cominação de multa diária.

Através de um intróito chamado de "explicação necessária" (fls. 426 a 434), as reclamadas procuraram demonstrar as vantagens da terceirização no mundo moderno, mais sob o prisma econômico que social, ressaltando as transformações no processo produtivo e industrial pelo qual vem passando o Brasil e os países estrangeiros.

Ainda, sem impugnam, especificamente, a alegação contida na peça exordial, de que estão a terceirizar o corte, preparação, "pesponto", montagem, acabamento e expedição de calçados, as empresas demandadas negaram que estivessem a descumprir a legislação obreira.

As reclamadas confessaram a transferência de serviços de "pesponto" a microempresas denominadas "bancas de pesponto", porém, ressaltaram que não podem responsabilizar-se por eventuais irregularidades praticadas pelas mesmas, em virtude da legalidade de que se revestem tais contratações, regidas pelo direito civil, e da falta de ingerência administrativa das reclamadas sobre tais "bancas".

Em depoimento pessoal (fls. 636 a 638), todos os representantes das empresas reclamadas confessaram a essencialidade dos serviços de "pesponto" na produção de calçados, bem como o repasse de parte desses serviços, a microempresas, ou seja, a terceiros. Tais fatos também estão comprovados pelos documentos de fls. 369 a 381.

Argumentam, ainda, as reclamadas, que é perfeitamente possível a terceirização de atividade-fim, como a de "pesponto", desde que tal atividade constitua "uma unidade autônoma de produção, com lógica, organização e dinâmica próprias...".

Frise-se, que diante da incontrovérsia sobre a prática da terceirização das atividades-fim alegadas pelo autor, na petição inicial, tornou-se desnecessária a realização de outras provas, pois a questão de fato então existente, tornou-se apenas de direito, qual seja, a legalidade ou ilegalidade do referido processo terceirizante. Ao formular os pedidos contidos nesta ação, o autor não fez distinção entre a situação econômica das empresas terceirizadas, mas sim alegou que a terceirização de atividades-fim das reclamadas é irregular, merecendo ser coibida.

Portanto, totalmente desnecessária e impertinente a prova pericial contábil pretendida pelas reclamadas, no item 44 da defesa apresentada (fls. 455), assim como descabida e impertinente seria o deferimento de prova técnica para a demonstração "da proporção da fabricação externa, rendimento das microempresas e bancas, e outros aspectos...", ressaltados pela defesa a fls. 641, item n. 02, e em razões finais.

Da mesma forma, a prova oral requerida pelas partes tornou-se inócua e desnecessária para a elucidação dos pontos controvertidos da lide, consistentes apenas em saber se as terceirizações de atividades-fim são permitidas ou devem ser coibidas pelo direito pátrio vigente.

Acrescente-se, que todos os atos praticados em audiência, foram regularmente consignados em ata, merecendo ser rejeitado o pedido de

retificação da ata de fls. 634/638, feito pelas reclamadas a fls. 640 e seguintes, e em razões finais.

O crescimento do processo de terceirização já despertou a atenção da mais alta Corte de Justiça Trabalhista do nosso país, que acabou por interpretá-lo como sendo ilegal, "salvo os casos de trabalho temporário e de serviço de vigilância, previstos nas Leis ns. 6.019, de 03.01.74 e 4.102, de 20.06.83 (En. 256 do C. TST).

Recentemente, atendendo às mudanças sociais e econômicas pelas quais vem passando a comunidade internacional, com reflexos diretos sobre o nosso Brasil, o E. TST procedeu a uma revisão de seu entendimento sobre o processo de terceirização, através de seu En. 331. Assim dispõe referido Enunciado:

"I - A contratação de trabalhadores por empresa interposta é ilegal, formando-se o vínculo diretamente com o tomador dos serviços, salvo no caso de trabalho temporário (Lei n. 6.019, de 03.01.74). II - A contratação irregular de trabalhador, 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). III - Não forma vínculo de emprego com o tomador a contratação de serviços de vigilância (Lei n. 7.102, de 20.06.83), de conservação e limpeza, bem como a de serviços especializados ligados à atividade-meio do tomador, desde que inexistente a personalidade e a subordinação direta.

....." (grifamos)

De maneira inteligente e sensível à primazia dos valores sociais e humanos protegidos pela ordem constitucional entre os quais se insere a proteção à relação de emprego (art. 7º, I, da CF), o E. TST decidiu manter seu entendimento sobre a ilegalidade da terceirização de atividades-fim, das empresas.

Ora, a terceirização de atividades-fim, confessada pelas reclamadas, nada mais é do que a contratação de trabalhadores por empresas interpostas, ou seja, a intermediação da mão-de-obra, ou ainda, a internacionalmente conhecida e repudiada "marchandage".

Sem tais serviços, que são essenciais à produção de calçados, as reclamadas ou não conseguiriam fabricar calçados, ou não conseguiriam produzir as mesmas quantidades atualmente produzidas.

E é óbvio, que as empresas terceirizadas funcionam como meras intermediárias e exploradoras da mão-de-obra destinada ao "pesponto" de calçados e das demais atividades-fim discriminadas na inicial.

O mesmo C. TST, vem admitindo a terceirização de serviços especializados, porém, apenas aqueles ligados à atividade-meio do tomador, desde que inexistente a personalidade e a subordinação direta, excluída, totalmente, a possibilidade de terceirização de atividades-fim.

Também a Instrução Normativa n. 7, de 21.02.90, ao dispor sobre a fiscalização do trabalho nas empresas de prestação de serviços a terceiros, admite a terceirização apenas em relação àqueles serviços ligados à atividade-meio do tomador direto dos mesmos, como se depreende pelo disposto em seu item II, 2, letra "a".

Mas, e sob o prisma do direito positivo, a terceirização de atividade-fim pode ser considerada ilegal?

Entendemos que sim. Ao disciplinar os direitos sociais, o legislador constituinte elencou no artigo 6º da Carta Magna, entre outros, o direito ao trabalho e à previdência social, na forma da própria Constituição.

Já no artigo 7º do referido diploma constitucional, o legislador assegurou como "direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social", a percepção de salário mínimo, mesmo quando a remuneração for variável, a "proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre aos menores de dezoito e de qualquer trabalho aos menores de quatorze anos, salvo na condição de aprendiz".

Em seu artigo 5º, a Constituição Federal consagrou o princípio da igualdade de todos perante a lei que, segundo seu inciso XLI, "punirá qualquer discriminação atentatória dos direitos e liberdades fundamentais".

Mais adiante, no artigo 170 da CF, ao tratar dos princípios gerais da atividade econômica, assim dispôs:

"A ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tem por fim assegurar a todos a existência digna, conforme os ditames da justiça social, observados os seguintes princípios:

- I -
- II - propriedade privada; III - função social da propriedade;
- IV - livre concorrência;
- V -
- VI -
- VII - redução das desigualdades regionais e sociais;
- VIII - busca do pleno emprego;
- IX -

Muito embora não tenha restado provado que as empresas terceirizadas pelas reclamadas estejam trabalhando em condições insalubres, remunerando seus funcionários abaixo do salário mínimo legal, admitindo empregados sem registro na CTPS, sonegando contribuições previdenciárias e ao FGTS, além de contratarem menores em condições irregulares, as próprias reclamadas admitiram a ocorrência desses fatos em algumas "bancas de pesponto", razão pela qual acautelaram-se de forma a incluir cláusulas no suposto contrato de prestação de serviços, que as eximam de quaisquer responsabilidades trabalhistas ou previdenciárias (fls. 373).

Na verdade o autor não está a imputar às reclamadas a culpa por todas as irregularidades constatadas nas "bancas de pesponto" de Franca, mas sim está a pleitear que as demandadas se abstenham de terceirizar suas atividades-fim, que, na prática, contribui para a ocorrência das irregularidades acima apontadas, e pulveriza as categorias profissionais, que acabam sendo enfraquecidas e submetidas a tratamentos desiguais e discriminatórios, muitas vezes atentatórios à própria dignidade humana.

O inquérito civil público que instruiu a peça exordial, bem demonstra os resultados deletérios do processo de terceirização dos serviços de "pesponto", ligados às atividades-fim das reclamadas.

Apesar de seu cunho administrativo, sem a obrigatoriedade de observância do sagrado princípio do contraditório, referido inquérito civil público foi bem instruído, facultando a participação e defesa das empresas do setor calçadista, entre elas as reclamadas, e demonstra, à saciedade, as precárias condições de trabalho existentes na maioria das "bancas de pesponto" de Franca.

Há de ser ressaltado, ainda, que a petição inicial foi acompanhada por uma fita de videocassete, contendo uma reportagem jornalística do programa de televisão denominado ("25ª Hora", da Rede Record de Televisão, veiculado no dia 17.08.94, onde ficou demonstrado, em linhas gerais, a precariedade dos serviços desenvolvidos na maioria das "bancas de pesponto" de Franca, onde, inclusive, é crescente a contratação de menores de 14 anos. O material contido na referida fita de vídeo, em nenhum momento foi objeto de impugnação pela defesa, que também deixou de impugnar a séria pesquisa intitulada "Crianças que estudam e trabalham na cidade de Franca", feita pelo sindicato assistente, pelo DIEESE e pela UNICEF. Tal pesquisa, embora voltada para o problema dos menores que estudam e trabalham, bem demonstra a contribuição decisiva do crescente processo de terceirização do setor de "pesponto" das indústrias calçadistas, entre elas as reclamadas, para a precária formação educacional dos menores, em Franca.

As próprias fotografias de fls. 631/632 em cotejo com as de fls. 629/630, juntadas pelas reclamadas, demonstram a diversidade de condições de trabalho nas "bancas de pesponto" e nas indústrias de calçados, bem piores nas primeiras.

Some-se aos elementos de convicção dos autos, o conhecimento fático e prático desta Junta de Conciliação e Julgamento, através da apreciação de diversos dissídios individuais, onde vem sendo possível constatar a precariedade das condições de trabalho existentes na maioria das "bancas de pesponto", em Franca.

Nem se argumente que a terceirização praticada pelas reclamadas está em consonância com os princípios gerais da atividade econômica, elencados no artigo 170 da Constituição Federal.

Mencionado artigo merece uma interpretação sistemática, lógica e razoável, onde a liberdade de iniciativa e a propriedade privada, devem ceder à valorização do trabalho humano e à busca do pleno emprego, sem o que não restaria assegurada a existência digna dos cidadãos, conforme os ditames da justiça social.

Harmonizando-se estes mandamentos constitucionais, o C. TST já cristalizou seu entendimento a respeito da matéria, através do multicitado En. 331, aplicável ao caso sub judice, onde tachou de ilegal a contratação de trabalhadores, por empresa interposta, relativamente à atividade-fim.

Em resumo, a terceirização de atividade-fim nas empresas reclamadas, por resultar em mera intermediação ilícita de mão-de-obra, ou seja, mera prática da "marchandage", fere os mandamentos contidos nos artigos 5º, 6º, 7º e 170 da Constituição Federal, acima mencionados, além de colidir com o disposto no artigo 9º da CLT.

Com razão as reclamadas quando, na defesa (itens VIII e IX), embora admitindo a possibilidade da existência do trabalho em condições insalubres nas referidas "bancas de pesponto", além do trabalho de menores, asseveram que tais fatos inoportunam em suas indústrias; ao menos isso não restou provado.

E é exatamente por isso, que o direito do trabalho, sensível à realidade social emergente, proíbe a "marchandage", ou a intermediação de mão-de-obra. Por que tal artifício favorece o subemprego e o enriquecimento imoral do intermediário, torna extremamente difícil ou quase impossível a fiscalização do trabalho pelos órgãos competentes, propicia a evasão fiscal e previdenciária, além de enfraquecer a classe dos trabalhadores, que sequer têm a oportunidade de integrarem-se no ambiente socioeconômico da empresa, para a qual dedicam parte significativa de suas vidas. Em brilhante artigo publicado na revista "Síntese Trabalhista", n. 58, de abril de 1994, fls. 101 a 109, o Exmo. Ministro do C. TST, Armando de Brito, ao discorrer sobre o tema "O Contrato-Realidade e a Terceirização", escreveu com muita propriedade:

Sob a capa de tão decantada modernização, já de triste memória na história político-administrativa recente deste País, fala-se em terceirizar em nome de uma enganosa modernidade. Busca-se substituir sólidos conceitos relativos aos direitos sociais e individuais, ao bem-estar, ao desenvolvimento, à igualdade e à justiça, como valores supremos de uma sociedade fraterna e pluralista fundada na harmonia social, pela sófrega onda da terceirização a qualquer preço.

E isto não é possível. Para ficarmos na mais recente, na Constituição da República de 1988, temos já definida a ordem econômica e financeira fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa e que tem por fim assegurar a todos existência digna conforme os ditames da Justiça Social; ... Na função social da propriedade privada... Na redução das desigualdades regionais e sociais... Na busca do pleno emprego (art. 170 da Constituição Federal). Por seu turno, no Título VIII da mesma Constituição (art. 193), está expresso como disposição geral relativa à ordem social:

A ordem social tem como base o primado do trabalho, e como objetivo o bem-estar e a Justiça Sociais.

Esses, alguns preceitos-princípios contra os quais se choca frontalmente uma política avassaladora de terceirização, ou seja, a de retirar o trabalhador do âmbito político-social de uma empresa, de sua imagem e vivificação, na qual ele se integra, participando com o capital do seu trabalho para o desenvolvimento, para pujança do empreendimento. Busca-se desintegrar a empresa, pulverizando a relação de emprego, esmaecendo-a para substituir a unidade econômica principal por fragmentárias dezenas de outras, pequenas e médias empresas, cada qual com atividade econômica diversa que, no entanto, no conjunto, seriam necessárias para a existência da própria empresa principal-terceirizada.

É mister, portanto, ab initio, estancar um pouco esta febre do marketing terceirizante. E, dite-se mais, já até quarteirizante, pois se criam empresas hoje, para gerenciar os contratos das terceirizadas com as terceiras empresas. ..."

Certamente não são outras as razões que levaram o E. TST a pacificar seu entendimento, no sentido da ilegalidade da terceirização em atividades-fim das empresas, através do seu En. 331.

Como visto, além de ilegal, a terceirização de atividades-fim praticadas pelas reclamadas vem causando sérios prejuízos aos trabalhadores e ao mercado de trabalho organizado sob a égide da Constituição da República e da CLT, como um todo.

Em razão do acima exposto, procedem estes pedidos do autor, coadjuvado pelo sindicato assistente, declarando-se a ilegalidade da prática da terceirização das atividades-fim das demandadas, como as de corte, preparação, "pesponto", montagem, acabamento e expedição de calçados, devendo as mesmas absterem-se de tal prática, pois doravante tais serviços deverão ser executados por seus próprios empregados, regidos e protegidos pela CLT, sob pena de incorrerem, as reclamadas, em multa diária correspondente a 5.000 UFIR's, em virtude de mora ou descumprimento dessas determinações, que deverá ser revertida em favor do FUNDO DE AMPARO AO TRABALHADOR (FAT), criado pela Lei n. 7.998/90, em razão do que dispõe o artigo 11, II e V deste diploma legal.

Ao contrário do que alegam as empresas-rés, a multa estipulada não é desmedida, face à gravidade do problema que visa coibir.

6. Honorários advocatícios

Nesta Justiça Especializada, a condenação em honorários advocatícios só se justifica quando presentes os requisitos exigidos pela Lei 5.584/70. Inocorrentes no caso sob judge, descabe a condenação.

ISTO POSTO, a 1ª JUNTA DE CONCILIAÇÃO E JULGAMENTO DE FRANCA - SP, por maioria de votos, vencido o senhor Juiz Classista Representante dos Empregadores, rejeita as preliminares argüidas; e no mérito, julga procedente a presente ação civil pública, movida pelo MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO/PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 15ª REGIÃO, com a assistência litisconsorcial do SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DE CALÇADOS E VESTUÁRIOS DE FRANCA E REGIÃO, para declarar a ilegalidade da prática, pelas empresas-rés CALÇADOS PARAGON LTDA., CALÇADOS TERRA S/A., INDÚSTRIA DE CALÇADOS TROPICÁLIA LTDA., N. MARTINIANO E CIA. LTDA. E INDÚSTRIA DE CALÇADOS KISSOL LTDA., da terceirização de suas atividades-fim, como as de corte, preparação, "pesponto", montagem, acabamento e expedição de calçados, condenando-se as mesmas a absterem-se de tal prática, e a executarem tais serviços através de seus empregados, regidos e protegidos pela CLT, sob pena de incorrerem, as demandadas, em multa diária correspondente a 5.000 UFIR's, em virtude de mora ou descumprimento dessas determinações, que deverá ser revertida em favor do FUNDO DE AMPARO AO TRABALHADOR (FAT), tudo de conformidade com a fundamentação supra, que é parte integrante deste dispositivo.

Custas, pela reclamada, sobre o valor arbitrado de R\$ 15.000,00, no importe de R\$ 300,00.

INTIMEM-SE AS PARTES. NADA MAIS.

José Otavio de Souza Ferreira - Juiz do Trabalho

Reginaldo Galvani - JCT/Empregados

Michel Jorge Saad - JCT/Empregadores

Diretora de Secretaria

TRABALHO ESCRAVO

PROCESSOS NS. 854/93 E 089/94

ATA DE AUDIÊNCIA DE JULGAMENTO

Aos vinte e seis dias do mês de maio, do ano de mil, novecentos e noventa e quatro, às 10:55 horas, na sala de audiência desta Junta de Conciliação e Julgamento de Resende, na presença da Juíza Presidente, Dra. TÂNIA TEREZA MEDEIROS CARVALHO, e dos Senhores Juizes Classistas, foram apregoados o MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO, requerente e ORLANDINO KLOTZ e JOÃO LUIZ DA ROCHA KLOTZ, requeridos.

Presente o Ministério Público e ausentes os requeridos, presentes apenas seus patronos.

Concedido ao Dr. Luiz Alberto S. Matheus prazo de 48 horas para regularização da assistência com juntada aos autos de instrumento de procuração, na forma da lei.

Juntada neste ato atestado médico para justificar a ausência do Sr. João Luiz da Rocha Klotz.

Ouvidas as testemunhas presentes, havendo sido autorizada a substituição da segunda testemunha arrolada às fls. 296 que justificou, via telefônica, a impossibilidade do comparecimento.

Argüida a contradita da testemunha JOSÉ RAIMUNDO RODRIGUES DE ANDRADE, segunda do requerente, sob a alegação de haver ela ajuizado reclamação trabalhista em face dos requeridos.

Sob os protestos dos ilustres patronos, rejeitou o Juízo a contradita tanto pela intempestividade, vez que foi argüida ao final do depoimento, quando a própria testemunha informou o ajuizamento da ação, quanto pelo seu descabimento.

Dentre as hipóteses exaustivamente elencadas no CPC para a declaração de suspeição de testemunha, autorizada da argüição da contradita, não está a presente.

A busca da prestação jurisdicional para reparação de lesão de direitos é assegurada a todo cidadão pelo próprio texto constitucional e, o pleno exercício dessa faculdade legal, não invalida o depoimento da testemunha.

Ademais, in casu, pelo próprio conteúdo da ação, resta cristalino que são os requeridos acusados de lesionar direitos de todos os empregados. Daí, podendo todos eles buscar a prestação jurisdicional, certamente que só poderão arrolar como testemunhas uns aos outros.

À vista do teor dos depoimentos das testemunhas, principalmente o de fls. 458/459, do Sr. PAULO ENI MENDES JÚNIOR, arrolada pelos re-queridos, dispensou o Juízo o depoimento de JOÃO LUIZ DA ROCHA KLOTZ, entendo, por isso, dispensável a designação de nova data para o prosseguimento da instrução.

Sem mais provas a produzir, encerrou-se a instrução.

Em razões finais, reportaram-se as partes aos elementos dos autos, permanecendo inconciliáveis.

Obedecidas as formalidades legais, passou a Junta a proferir a seguinte

DECISÃO

Vistos, etc ...

MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO, em AÇÃO CIVIL PÚBLICA informa a instauração de inquérito para apuração de denúncia de exploração de mão-de-obra e de manutenção de trabalhadores em condições análogas à de escravos, informando que da apuração resultou não somente constatação da precária situação dos trabalhadores pela supressão dos salários, como também a comprovação de outras graves irregularidades praticadas pelo Sr. JOÃO LUIZ DA ROCHA KLOTZ que atualmente, à vista de enfermidades do Sr. ORLANDINO KLOTZ, seu pai, vem gerindo os negócios.

Manifesta-se ainda dizendo do cabimento da Ação Civil Pública para pôr termo aos abusos que vêm sendo praticados pelos requeridos, da competência da Justiça do Trabalho e de sua legitimidade para a propositura da ação.

Sob a alegação de desrespeito aos direitos assegurados pela Carta Magna aos trabalhadores, notadamente pelo não pagamento dos salários e gratificação natalinas, bem como por sua legitimidade para a propositura da ação.

Sob a alegação de desrespeito aos direitos assegurados pela Carta Magna aos trabalhadores, notadamente pelo não pagamento dos salários e gratificações natalina, bem como por sua retenção dolosa, pela excessiva jornada diária a que são submetidos, sem folga semanal e sem descanso anual em gozo de férias e, finalmente, pelo descumprimento das normas relativas ao FGTS, requer o Ministério Público o deferimento do pedido, conforme discriminado às fls. 12/13.

ORLANDINO KLOTZ e JOÃO LUIZ DA ROCHA KLOTZ, requeridos, contestam alegando preliminarmente ilegitimidade do Ministério Público para a propositura da ação, a ilegitimidade passiva de João Luiz da Rocha Klotz, além de continência. Meritoriamente, alegando que são inverídicas as informações de petição inicial, que os atrasos de pagamento dos salários decorre de dificuldades financeiras, reconhecem os débitos de férias e gratificações natalinas, reconhecem entretanto, que a miséria de seus empregados decorre de estrutura governamental. Informam que amenizam a situação concedendo água, luz e moradia, alegam que a implementação da cesta básica deu-se com a concordância dos obreiros, que não havia a obrigação de assinarem recibo em branco para recebê-las, que as aludidas ces-tas representavam parte dos salários e que o restante era pago em moeda corrente. Informam ainda que o atraso no pagamento dos salários nunca foi superior a 60 dias, que atualmente vêm sendo regularmente pagos, que apenas as férias e as gratificações natalinas não vêm sendo regularmente quitadas, que inobstante existirem algumas parcelas em atraso, o FGTS está sendo recolhido, e, finalmente alegando que não existe jornada de trabalho excessiva em qualquer das fazendas, requerem o acolhimento das preliminares e o julgamento parcial pela improcedência da ação.

Inicialmente, diante do provável desfazimento dos bens requeridos em Medida Cautelar Inominada, o Ministério Público, invocando o Poder Geral de Cautela assegurado ao Juiz pelo artigo 798 do Código de Processo Civil e alegando a existência de risco de ser frustrada ao final da demanda a satisfação dos direitos sociais assegurados na Constituição Federal, causando aos trabalhadores grave lesão e de difícil reparação, requereu a indisponibilidade de todos os bens a eles pertencentes.

Audiência realizada em cinco sessões, registradas nas atas de fls. 211, 222, 238/242 e 277/278.

Alçada fixada em Cr\$ 20.000,00, valor arbitrado pelo Juízo.

Após a manifestação do requerente, rejeitou o Juízo as preliminares argüidas na defesa, conforme se registra na ata de fls. 221/222.

Às fls. 277/278 acolhendo o pleito formulado incidentalmente pelo Ministério Público decretou a indisponibilidade de todos os bens dos requeridos.

Pela decisão, impetraram os requeridos Mandado de Segurança de n. TRT-MS-172/94, cuja cópia foi juntada aos autos às fls. 333/382, ensejando as informações do Juízo de fls. 384/386.

Processo instruído com documentos, além da prova testemunhal.

Encerrada a instrução as partes, em razões finais orais, reportaram-se aos elementos dos autos.

Rejeitadas ambas as propostas conciliatórias.

É o Relatório.

TUDO MUITO BEM EXAMINADO, DECIDE -SE:

I - Preliminarmente

As questões relativas à legitimidade das partes e à continência, já foram devidamente apreciadas pelo Juízo em decisão interlocutória, proferida em audiência, registrada na ata de fls. 221.

O cabimento da Ação Civil Pública é competência desta Justiça Especializada para conhecer e julgar a presente ação, decorrem da própria legislação vigente, como bem demonstrou o Ministério Público em suas alegações iniciais, inteiramente acolhidas por este Juízo.

II - Da Revelia

Inobstante haverem sido regularmente citados para responderem à ação, os requeridos, ORLANDINO KLOTZ e JOÃO LUIZ DA ROCHA KLOTZ estiveram ausentes na audiência registrada na ata de fls. 211.

Apesar de haver constado na aludida ata que ORLANDO KLOTZ esteve representado por ZOUDIMAR PALANDI e que apenas JOÃO LUIZ DA ROCHA KLOTZ não haviam comparecido, o documento de fls. 134, refere-se à Reclamação Trabalhista n. 1.109/93 e está firmado por João Luiz da Rocha Klotz, sendo, daí, inteiramente imprestável para conferir poderes de representação àquele que compareceu.

Além disso, a peça de defesa foi firmada por advogado que não juntou aos autos instrumento de procuração com observância das finalidades legais, conforme se verifica pelo exame dos documentos de fls. 145/146.

A formalidade do ato é requisito de sua validade. Inválido o ato, inválidos seus efeitos.

III - Da violação de direitos

A farta prova produzida nos autos confirma inteiramente as alegações do Ministério Público.

A prática de atos de violação de direitos assegurados constitucionalmente aos trabalhadores é indubitável.

ORLANDINO KLOTZ e JOÃO LUIZ DA ROCHA KLOTZ, em atitude incompatível com os mais sagrados princípios do Cristianismo e em total desrespeito ao ordenamento legal vigente violaram todas as regras resultantes das conquistas sociais obtidas ao longo de décadas.

Apenas o tronco e a senzala fazem a diferença, vez que violência física foi substituída pelos gritos e pela intimidação e o agrupamento diluído em diversas moradias. No restante, colocou seus empregados em situação análoga à de escravos, dando-lhes apenas um pouco de comida em troca de sua força-trabalho, obrigando-os a prestar serviços ininterruptamente em condições precárias.

O salário, contraprestação pelos serviços prestados, deve representar para o trabalhador o meio para obtenção de alimentos, moradia, escola, remédios e outros bens que desejar possuir.

Conceder ao obreiro apenas alimento, e em quantidade insuficiente para a manutenção dos familiares ao longo do mês, é o meio mais próprio para escravizá-lo, vez que o torna inteiramente dependente e impossibilitado de sequer mudar -se do local da prestação de serviços.

Sem um tostão no bolso passa a ser impossível o seu deslocamento em meios de transportes coletivos, ficando inteiramente nas mãos do empregador que o deixa confinado em suas fazendas. Sem o acesso às escolas fica impedido de aprender a ler e, conseqüentemente, de obter o mínimo de informações necessárias para ter a medida exata da lesão de direito que está sofrendo.

Sem a possibilidade de adquirir remédios e trabalhando em condições desumanas, sem descanso, perde sua saúde e fica sem condições de obter um novo trabalho.

O enriquecimento dos empresários é medido pelo tamanho de seu patrimônio que cresceu expressivamente, com a exploração de trabalhadores simples e humildes. E estes, à vista do desrespeito sistemático às leis por parte daqueles que sugam energias, não têm descanso semanal, não tiram férias, nem os salários recebem.

O depoimento da testemunha arrolada pelos requerentes, Sr. PAULO ENI MENDES JÚNIOR, cujo termo encontra-se às fls. 458/459, trouxe à luz fatos gravíssimos que bem demonstram o grau de desrespeito àqueles que trabalham em suas propriedades.

O que se registra no final do aludido depoimento é informação de ato criminoso que deverá ser apurado pelas autoridades competentes mediante inquérito criminal.

O outro depoimento, de fls. 460/462, também prestado por testemunhas arroladas pelos próprios requeridos e pelo Juízo, bem evidencia outra ilicitude dos empresários que só não levaram adiante a tentativa de suborno pelo respeito que inspira a figura do Sr. BERNARDINO, presidente do Sindicato dos trabalhadores Rurais. Ressalte-se que a prestação dos requeridos, ao mandar oferecer a ele os 2.000 metros quadrados de terras na Serrilha, era a manutenção do acordo anulado pelo Juízo por haver sido firmado com base em uma fraude, inteiramente prejudicial aos obreiros, como bem relatado nas informações de fls. 383/386.

A conduta dos requeridos nas negociações do acordo e a tentativa de suborno para convencer o Representante dos Trabalhadores a defender os seus interesses e, afinal, a coação à testemunha DELBA APARECIDA TAMIZZO para negar o episódio, conforme muito bem registrado em seu depoimento, autorizam a punição desses homens que, além de explorar duramente seus empregados ainda, tripudiam em cima do Judiciário tentando, de todas as maneiras, ludibriar o Juízo para dar continuidade à sua desmedida ilicitude.

Impõe-se a apenação, com aplicação de multa pela litigância de má-fé, conforme previsto no Código de Processo Civil.

É de Cr\$ 10.000.000,00 o valor ora fixado para a multa, que convertido em URV, deverá ser atualizada até o dia do efetivo pagamento, revertendo em favor do SINDICATO DOS TRABALHADORES RURAIS que representa os empregados dos requeridos, digo em favor do Ministério Público.

Registra-se que a referida testemunha, DELBA APARECIDA TAMIZZO, deixou claro que o advogado FLÁVIO HENRIQUE DE MORAES MATTOS teve participação ativa na visita ao Sindicato que, tinha como objetivo a "compra" do Sr. BERNARDINO e, conseqüentemente, a manutenção do famigerado acordo.

A conduta do advogado deve ser apurada pela OAB, para aplicação das punições cabíveis.

Restou comprovado à saciedade que a questão dos negócios é feita por JOÃO LUIZ DA ROCHA KLOTZ, que tem carta branca de seu pai, ORLANDINO KLOTZ, para fazer o que bem entender.

A ação do primeiro e a conviência do segundo são indiscutíveis e autorizam a manutenção de ambos no pólo passivo da ação e a, solidariamente, responderem ambos pela obrigação.

A revelia dos requeridos, a invalidade da peça de defesa e as robustas provas produzidas nos autos autorizam inteiramente o julgamento pela procedência da ação para obrigar ORLANDO KLOTZ e JOÃO LUIZ DA ROCHA KLOTZ a cumprirem as regras elencadas pelo requerido na sua petição.

Também, pelos mesmos motivos e certo dos obreiros, bem pela forma temerária como comportam-se os requeridos, resta procedente a MEDIDA CAUTELAR INOMINADA, ajuizada incidentalmente de todos os seus bens até a inteira satisfação de todos créditos trabalhistas.

Isto posto, a JUNTA DE CONCILIAÇÃO E JULGAMENTO DE RESENDE julga, unanimemente, PROCEDENTES os pedidos formulados pelo MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO na Ação Civil Pública e na Medida Cautelar Inominada, para condenar os requerido ORLANDO KLOTZ e JOÃO LUIZ DA ROCHA KLOTZ a, em oito dias satisfazerem inteiramente as obrigações elencadas na inicial, sob pena de aplicação de multa diária de 1.500 UFIR, além de decretar a indisponibilidade de todos os seus bens até a satisfação de todos os créditos trabalhistas pleiteados por seus empregados, e condenar ao pagamento da multa pela litigância de má-fé, tudo nos limites da fundamentação supra que passa a integrar o presente decism.

Juros e correção monetária ex vi legis.

Custas de Cr\$ 2.000.000,00, pelo reclamado, calculadas sobre Cr\$ 100.000.000,00, valor arbitrado à condenação.

Da presente sentença dev erá ser remetida cópia para a OAB para as providências cabíveis.

Ao Ministério Público caberá a abertura de inquérito criminal para apuração do fato narrado no final do depoimento de fls. 458/459.

Cientes as partes.

E para constar, editou-se a presente ata que vai assinada na forma da lei.

Tânia Tereza Medeiros Carvalho - Juíza Presidente

Edilberto Andrade Mello Filho - Juiz Clas. dos Empregados

David Flávio de Oliveira - Juiz Clas. dos Empregados