

**REVISTA
DO
MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO**

**REVISTA
DO
MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO**

FUNDADA EM 1991

COMISSÃO EDITORIAL

Ives Gandra da Silva Martins Filho
Maria Aparecida Gugel
Lucinea Alves Ocampos
Márcia Raphanelli de Brito

**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 VII - 2º SEMESTRE - SETEMBRO 1997

Redação

Procuradoria-Geral do Trabalho

S.A.S. Quadra 4, Bloco L - 6º andar - sala 618
CEP 70070-000 - Brasília - DF
Telefone: (061) 314-8562 - FAX (061) 323-6726

Revista do Ministério Público do Trabalho / Procuradoria-
Geral do Trabalho - Ano VII, n. 14 (setembro, 1997) - Brasília:

Procuradoria-Geral do Trabalho, 1997 – Semestral

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

Cód. 341.6865

(Cód. 1713.8)

Todos os direitos reservados

EDITORA LTDA.

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

São Paulo, SP - Brasil

1997

MEMBROS DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO

Procurador-Geral do Trabalho: Jeferson Luiz Pereira Coelho

Presidente da ANPT: Otávio Brito Lopes

PROCURADORIA-GERAL DO TRABALHO

Subprocuradores-Gerais do Trabalho

Luiz da Silva Flores	Flávia Simões Falcão
João Pedro Ferraz dos Passos	Jorge Eduardo de Sousa Maia
Carlos Cezar de Souza Neto	Otávio Brito Lopes
José Alves Pereira Filho	Guiomar Rechia Gomes
Jonhson Meira Santos	Ives Gandra da Silva Martins Filho
Jeferson Luiz Pereira Coelho	Antonio Henrique de Carvalho Ellery
Eliana Traverso Calegari	Samira Prates de Macedo
Cesar Zacharias Martyres	Guilherme Mastrichi Basso
Lucia Barroso de Britto Freire	Ronaldo Tolentino da Silva
Afonso Henrique Luderitz de Medeiros	Maria Guiomar Sanches de Mendonça
João Batista Brito Pereira	Maria Aparecida Gugel
Heloísa Maria Moraes Rego Pires	

Procuradores Regionais do Trabalho

Maria de Fátima Rosa Lourenço	Edson Cardoso de Oliveira
Diana Isis Pena da Costa	Silvia Saboya Lopes
Dan Carai da Costa e Paes	Flávio Nunes Campos
Terezinha Matilde Licks Prates	Lélio Bentes Corrêa
Antônio Carlos Roboredo	José Carlos Ferreira do Monte
Terezinha Vianna Gonçalves	Lucinea Alves Ocampos
Moema Faro	José Sebastião de Arcoverde Rabelo

PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 1ª REGIÃO

SEDE: Rio de Janeiro/RJ

Procuradora-Chefe: Regina Fátima Bello Butrus

Procuradores Regionais do Trabalho

Jorge Luiz Soares de Andrade	José da Fonseca Martins Júnior
Carlos Alberto Dantas da	Regina Fátima Bello Butrus
Fonseca Costa Couto	Márcio Vieira Alves Faria
Lício José de Oliveira	Márcio Octávio Vianna Marques
Glória Regina Ferreira Mello	Reginaldo Campos da Motta
Robinson Crusoé Loures de M. Moura Júnior	Leonardo Palarea Copia
Theócritos Borges dos Santos Filho	Ricardo Kathar

Ruy Mendes Pimentel Sobrinho
Carlos Eduardo Barroso
Jorge Fernando Gonçalves da Fonte
Maria Thereza de Menezes Tinoco

Maria Vitória Sússekind Rocha
Inês Pedrosa de Andrade Figueira
Carlos Eduardo de Araújo Góes
Sérgio Teófilo Campos

Procuradores do Trabalho

Enéas Bazo Torres
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 Vale
Júnia Bonfante Raymundo
Cynthia Maria Simões Lopes
Deborah da Silva Felix
Idalina Duarte Guerra

Maria Lúcia Abrantes Ferreira
Lisyane Motta Barbosa da Silva
Teresa Cristina D'Almeida Basteiro
Cássio Luis Casagrande
Pedro Carlos Batista Jourdan
Danielle Cramer
Jussara Araújo de Almeida Leão
Luiz Carlos Rodrigues Ferreira
Lucia de Fátima dos Santos Gomes
André Luiz Riedlinger Teixeira
Daniela de Moraes do Monte Varandas
Adriano de Alencar Saboya

PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 2ª REGIÃO

SEDE: São Paulo/SP

Procuradora-Chefe: Marisa Marcondes Monteiro

Procuradores Regionais do Trabalho

Erick Wellington Lagana Lamarca
Vera Lúgia Lagana Lamarca

Danton de Almeida Segurado

Procuradores do Trabalho

Munir Hage
Cândida Alves Leão

Maria Helena Leão
José Valdir Machado

Procuradores Regionais do Trabalho

Maria Manzano Maldonado
Áurea Satica Karyia
Elizabeth Escobar Pirro
Mariza da Carvalheira Baur
Neyde Meira
Marcelo Freire Gonçalves
Manoel Luiz Romero
Moysés Simão Sznifer
Pedro Penna Fime
Laura Martins Maia de Andrade

Maria José Sawaya de Castro P. do Vale
Marisa Marcondes Monteiro
Oksana Maria Dziúra Boldo
Maria Cecília Leite Oriente Segurado
Cristina Aparecida R. Brasiliano
Ruth Maria Fortes Andalafet
José Eduardo Duarte Saad
Rovirso Aparecido Boldo
Sandra Lia Simon
Mônica Furegatti

Procuradores do Trabalho

Graciene Ferreira Pinto
Egle Rezek
Andréa Isa Rípoli
Marília Romano
Zélia Maria Cardoso Montal
Márcia de Castro Guimarães
Marisa Regina Murad Legaspe
William Sebastião Bedone
Luiz Eduardo Guimarães Bojard
Sandra Borges de Medeiros
Marta Casadei Momezzo
Maria Isabel Cueva Moraes
Miriam Wenzl Pardi
Almara Nogueira Mendes
Paulo Cesar de Moraes Gomes
Andrea Ehlke Mucerino
Suzana Leonel Farah

Luiz Felipe Spezi
Norma Profeta Marques
Luiza Yukiko Kinoshita Amaral
Lídia Mendes Gonçalves
Sidnei Alves Teixeira
Orlando de Melo
Nelson Esteves Sampaio
Ana Francisca Moreira de Souza Sanden
Débora Monteiro Lopes
Silvana Marcia Montechi V. de Oliveira
Vera Lúcia Carlos
Celia Regina Camachi Stander
Elisa Maria Brant de Carvalho Malta
Denise Lapolla de Paula Aguiar Andrade
Roberto Rangel Marcondes
Antonio de Souza Neto
Marlise Souza Fontoura

PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 3ª REGIÃO

SEDE: Belo Horizonte/MG

Procurador-Chefe: Eduardo Maia Botelho

Procuradores Regionais do Trabalho

Maria Lúcia Cardoso de Magalhães
Ângela Maria Gama e Mello de M. Pinto
Eduardo Maia Botelho

Maria Magdá Maurício Santos
Maria Christina Dutra Fernandez
Júnia Soares Náder

Procuradores do Trabalho

Maria de Lourdes Queiroz
Júnia Castelar Savaget
Elson Vilela Nogueira
Roberto das Graças Alves
Yamara Viana de Figueiredo Azze
Marcia Campos Duarte Florenzano
Maria Amélia Bracks Duarte
José Diamir da Costa
Arlelio de Carvalho Lage

Maria Helena da Silva Guthier
Valéria Abras Ribeiro do Valle
Anemar Pereira Amaral
Lutiana Nacur Lorentz
Maria das Graças Prado Fleury
Silvana Ranieri de Albuquerque Queiroz
João Carlos Teixeira
Dennis Borges Santana
Cirene Batista Ribeiro

PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 4ª REGIÃO

SEDE: Porto Alegre/RS

Procuradora-Chefe: Vera Regina Della Pozza Reis

Procuradores Regionais do Trabalho

Marília Hofmeister Caldas

Vera Regina Della Pozza Reis

Dionéia Amaral Silveira
Jaime Antônio Cimentí

Sandra Maria Bazan de Freitas
João Ghisleni Filho

Procuradores do Trabalho

Luiz Fernando Mathias Vilar
Elizabeth Leite Vaccaro
Victor Hugo Laitano

Beatriz de Holleben Junqueira Fialho
Vera Regina Loureiro Winter

Procuradores Regionais do Trabalho

Paulo Borges da Fonseca Seger
Eduardo Antunes Parmeggiani
José Carlos Pizarro Barata Silva

Ivan José Prates Bento Pereira
Reinaldo José Peruzzo Júnior

Procuradores do Trabalho

Paulo Eduardo Pinto de Queiroz
Ana Luiza Alves Gomes
Lourenço Agostini de Andrade
Alexandre Medeiros da Fontoura Freitas
Leandro Araújo
André Luis Spies
Silvana Martins Santos
Zulma Hertzog Fernandes Veloz
Maria Cristina Sanchez Gomes Ferreira

Marcia Medeiros de Farias
Alexandre Correa da Cruz
Aline Maria Homrich Schneider Conzatti
Adriane Arnt Herbst
Denise Maria Schellenberger
Ivo Eugênio Marques
Viktor Byruchko Júnior
Jane Evanir Sousa Borges

PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 5ª REGIÃO

SEDE: Salvador/BA

Procuradora-Chefe: Virgínia Maria Veiga de Sena

Procuradores Regionais do Trabalho

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

Djalma Nunes Fernandes Júnior
Virgínia Maria Veiga de Sena
Antônio Messias Matta de Aragão Bulcão
Maria Adna Aguiar do Nascimento

Procuradores do Trabalho

Adélia Maria Bittencourt Marelím
Sônia Costa Mota de Toledo Pinto
Manoel Jorge e Silva Neto
Claudia 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
Maria Lúcia de Sá Vieira
Lucia Leão Jacobina Mesquita
Joselita Nepomuceno Borba
Luiz Alberto Teles Lima
Maria Teresa de Azevedo Sanfront
Ana Emília Andrade Trócoli da Silveira
Antônio Maurino Ramos

PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 6ª REGIÃO

SEDE: Recife/PE

Procurador-Chefe: Everaldo Gaspar Lopes de Andrade

Procuradores Regionais do Trabalho

Manoel Orlando de Melo Goulart
Valdir José Silva de Carvalho
Waldir de Andrade Bitu Filho

Aluízio Aldo da Silva Júnior
Everaldo Gaspar Lopes de Andrade

Procuradores do Trabalho

Eliane Souto Carvalho
Regina Pacis Falcão do Nascimento
José Janguê Bezerra Diniz
Maria Angela Lobo Gomes

Morse Sarmiento Pereira de Lyra Neto
Pedro Luiz Gonçalves Serafim da Silva
Elizabeth Veiga Chaves
Maria Auxiliadora de Souza e Sá

PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 7ª REGIÃO

SEDE: Fortaleza/CE

Procurador-Chefe: Francisco Adelmir Pereira

Procuradores Regionais do Trabalho

Marcia Domingues
Francisco Adelmir Pereira

Raimundo Valdizar de Oliveira Leite

Procuradores do Trabalho

Fernanda Maria Uchôa de Albuquerque
Hilda Leopoldina Pinheiro Barreto

Francisco Gerson Marques de Lima
José Antonio Parente da Silva

PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 8ª REGIÃO

SEDE: Belém/PA

Procuradora-Chefe: Célia Rosário Lage Medina Cavalcante

Procuradores Regionais do Trabalho

Célia Rosário Lage Medina Cavalcante
Anamaria Trindade Barbosa

Fernando de Araújo Vianna

Procuradores do Trabalho

José Cláudio Monteiro de Brito Filho
Loris Rocha Pereira Júnior
Atahualpa José Lobato
Fernandez Neto
Loana Lia Gentil Uliana

Ana Maria Gomes Rodrigues
Mario Leite Soares
Rita Pinto da Costa de Mendonça
Gisele Santos Fernandes Góes

PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO

SEDE: Curitiba/PR

Procurador-Chefe: André Lacerda

Procuradores Regionais do Trabalho

Mara Cristina Lanzoni	José Cardoso Teixeira Júnior
André Lacerda	Itacir Luchtemberg
Lair Carmem Silveira da Rocha	

Procuradores do Trabalho

Maria Guilhermina dos Santos V. Camargo	Amadeu Barreto Amorim
Janete Matias	Luiz Renato Camargo Bigarelli
Leonardo Abagge Filho	Benedito Xavier da Silva
Neli Andonini	Rosana Santos Moreira
Marisa Tiemann	Mariane Josviak Dresch
Adriane de Araújo Medeiros	Luis Carlos Cordova Burigo
Edmilson Rodrigues Schiebelbein	Luercy Lino Lopes
Aluizio Divonzir Miranda	Margaret Matos de Carvalho
Alvacir Correa dos Santos	Renee Araújo Machado
Jaime José Bilek lantas	Nelson Colaoto

PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 10ª REGIÃO

SEDE: Brasília/DF

Procuradora-Chefe: Evany de Oliveira Selva

Procuradores Regionais do Trabalho

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

Procuradores do Trabalho

Eliane Araque dos Santos	Mauricio Correia de Mello
Antonio Luiz Teixeira Mendes	Cristiano Otavio Paixão Araújo Pinto
Cristina Soares de Oliveira e A. Nobre	Soraya Tabet Souto Maior
Brasilino Santos Ramos	Aroldo Lenza
Marcia Flávia Santini Picarelli	Adélio Justino Lucas
Ronaldo Curado Fleury	Manoel Aristides Sobrinho
Ricardo José Macedo de Britto Pereira	

PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 11ª REGIÃO

SEDE: Manaus/AM

Procuradora-Chefe: Júlia Antonieta de Magalhães Coelho

Procuradores Regionais do Trabalho

Solange Maria Santiago Morais

Procuradores do Trabalho

Júlia Antonieta de Magalhães Coelho

Maria Beatriz Chaves Xavier

Safira Cristina Freire Azevedo

Maria Helena Galvão Ferreira Garcia

PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 12ª REGIÃO

SEDE: Florianópolis/SC

Procurador-Chefe: Paulo Roberto Pereira

Procuradores Regionais do Trabalho

Leonardo Baierle

Marilda Rizzatti

Marcos Vinícius Zanchetta

Procuradores do Trabalho

Viviane Colucci

Jackson Chaves de Azevedo

Egon Koerner Junior

Adriana Silveira Machado

Cinara Graeff Terebinto

Teresa Cristina Dunka R. dos Santos

Cristiane Kraemer Gehlen

Marcelo Goulart

Darlene Domeles de Avila

Dulce Maris Galle

Silvia Maria Zimmermann

Luis Antonio Vieira

Angela Cristina Santos Pincelli Cintra

PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 13ª REGIÃO

SEDE: João Pessoa/PB

Procurador-Chefe: Antônio Xavier da Costa

Procuradores Regionais do Trabalho

Antônio Xavier da Costa

José Neto da Silva

Procurador do Trabalho

Marcio Roberto de Freitas Evangelista

Francisca Helena Duarte Camelo

José Caetano dos Santos Filho

PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 14ª REGIÃO

SEDE: Porto Velho/RO

Procurador-Chefe: Paulo Joares Vieira

Procuradores do Trabalho

Virgínia de Araújo Gonçalves

Mariza Mazotti de Moraes e Cunha

Gláucio Araújo de Oliveira

PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 15ª REGIÃO

SEDE: Campinas/SP

Procurador-Chefe: Raimundo Simão de Melo

Procuradores Regionais do Trabalho

Rogério Rodriguez Fernandez Filho
Nilza Aparecida Migliorato

Ricardo Tadeu Marques da Fonseca
Raimundo Simão de Melo

Procuradores do Trabalho

Adriana Bizarro
Ivani Contini Bramante
Eduardo Garcia de Queiroz
Maria Regina do Amaral Virmond
João Norberto Vargas Valério
Renata Cristina Piaia Petrocino
André Olímpio Grassi
Abiael Franco Santos
Ricardo Wagner Garcia
Fábio Messias Vieira
Liliana Maria Del Nery
Ana Lúcia Ribas Saccani
Aderson Ferreira Sobrinho
Débora Scattolini

Luis Henrique Rafael
Dimas Moreira da Silva
José Fernando Ruiz Maturana
Rildo Albuquerque Mousinho de Brito
Alex Duboc Garbellini
Veloir Dirceu Furst
José Claudio Codeço Marques
Genderson Silveira Lisboa
Antônio Carlos Oliveira Pereira
Fábio André de Farias
Mariza Geralda do Nascimento
Eleonora Bordini Coca
José Antonio Vieira de Freitas Filho

PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 16ª REGIÃO

SEDE: São Luís/MA

Procurador-Chefe: Roberto Magno Peixoto Moreira

Procuradores do Trabalho

Roberto Magno Peixoto Moreira
Maurício Pessoa Lima

Cristiano Bocorny Corrêa

PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 17ª REGIÃO

SEDE: Vitória/ES

Procurador-Chefe: Levi Scatolin

Procuradores do Trabalho

Levi Scatolin
Carlos Henrique Bezerra Leite
João Hilário Valentim
Anita Cardoso da Silva

Paulo Joares Vieira
Sérgio Favilla de Mendonça
Maria de Lourdes Hora Rocha

PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 18ª REGIÃO

SEDE: Goiânia/GO

Procurador-Chefe: Edson Braz da Silva

Procuradores Regionais do Trabalho

Edson Braz da Silva

Procuradores do Trabalho

Jane Araújo dos Santos Vilani

Janilda Guimarães de Lima Collo

Elvécio Moura dos Santos

Valdir Pereira da Silva

Cláudia Telho Corrêa

Monica de Macedo Guedes Lemos Ferreira

José Marcos da Cunha Abreu

PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 19ª REGIÃO

SEDE: Maceió/AL

Procurador-Chefe: Raffael Gazzaneo Júnior

Procuradores do Trabalho

Raffael Gazzaneo Júnior

Alpiniano do Prado Lopes

Vanda Maria Ferreira Lustosa

Daniela Ribeiro Mendes Nicola

Cássio de Araújo Silva

Luiz Antonio Nascimento Fernandes

PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 20ª REGIÃO

SEDE: Aracaju/SE

Procurador-Chefe: Jeferson Alves Silva Muricy

Procuradores do Trabalho

Jeferson Alves Silva Muricy

Henrique Costa Cavalcante

Vilma Leite Machado Amorim

Fábio Leal Cardoso

PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 21ª REGIÃO

SEDE: Natal/RN

Procurador-Chefe: Xisto Tiago de Medeiros Neto

Procuradores do Trabalho

Xisto Tiago de Medeiros Neto

José Diniz de Moraes

José de Lima Ramos Pereira

Eder Sivers

Claude Henri Appy

Claudio Alcantara Meirelles

Nicodemos Fabrício Maia

PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 22ª REGIÃO

SEDE: Teresina/PI

Procuradora-Chefe: Evanna Soares

Procuradores do Trabalho

Evanna Soares

João Batista Machado Junior

Marco Aurelio Lustosa Caminha

Ileana Neiva Mousinho Mello

João Batista Luzardo Soares Filho

PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 23ª REGIÃO

SEDE: Cuiabá/MT

Procuradora-Chefe: Inês Oliveira de Sousa

Procuradores do Trabalho

Inês Oliveira de Sousa

Inajá

Vanderlei

Silvestre

Eliney Bezerra Veloso

PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 24ª REGIÃO

SEDE: Campo Grande/MS

Procuradora-Chefe: Maria Stela Guimarães de Martin

Procuradores Regionais do Trabalho

Luis Antônio Camargo de Melo

Procuradores do Trabalho

Maria Stela Guimarães de Martin

Jaime Roque Perottoni

Emerson Marim Chaves

APOSENTADOS

SUBPROCURADORES-GERAIS DO TRABALHO

Carlos Sebastião Portella

João Pinheiro da Silva Neto

Darcy da Silva Camara

Júlio Roberto Zuany

Edson Correa Khair

Lindalva Maria F. de Carvalho

Eduardo Antonio de Albuquerque Coelho

Marcelo Angelo Botelho Bastos

Fernando Ernesto de Andrade Coura

Maria de Lourdes S. de Andrade

Hegler José Horta Barbosa

Modesto Justino de O. Júnior

Hélio Araújo de Assumpção

Norma Augusto Pinto

Inez Cambraia Figueiredo de Lara

Raymundo Emanuel Bastos do E. Silva

Jacques do Prado Brandão

Roque Vicente Ferrer

Sue Nogueira de Lima Verde

Valter Otaviano da Costa Ferreira

PROCURADORES REGIONAIS DO TRABALHO

Adelmo Monteiro de Barros

Aldemar Ginefra Moreira

Alice Cavalcante de Souza

Américo Deodato da Silva Júnior

Antonio Carlos Penzin Filho

Antonio de Almeida Martins C. Neto

Aparecida Maria O. de Arruda Barros

Carlos José Príncipe de Oliveira

Carlos Renato Genro Goldschmidt

Cesar Macedo de Escobar

Clíceu Luis Bassetti

Clóvis Maranhão

Daisy Lemos Duarte

Damião Fernandes Prado

Danilo Octavio Monteiro da Costa

Danilo Pio Borges de Castro

Eclair Dias Mendes Martins

Elizabeth Starling de Moraes

Emiliana Martins de Andrade

Evaristo de Moraes Filho

Fabrcício Correia de Souza

Geraldo Augusto de Faria Baptista

Helion Verri

Ilná Carvalho Vasconcelos

João Antero de Carvalho

João Carlos de Castro Nunes

João Carlos Guimarães Falcão

Jorge da Silva Mafra Filho

José André Domingues

José Francisco T. da Silva Ramos

Juarez Nascimento F. de Tavora

Marco Aurélio Flores da Cunha

Maria Aparecida Pasqualão

Maria Beatriz Coelho César da Fonseca

Murillo Estevam Allevato

Muryllo de Britto Santos Filho

Nelson Lopes da Silva

Olavo Augusto Souza C. S. Ferreira

Paulo Pergentino Filho

Paulo Rogério Amoretty Sousa

Perola Sterman

Raymundo Percival de M. P. Bandeira

Sebastião Lemes Gorges

Sonia Pitta de Castro

Sueli Aparecida Erbano

Thomaz Francisco D. F. da Cunha

Virgílio Antônio de Senna Paim

Vitório Morimoto

Wanda Souza Rago

PROCURADORES DO TRABALHO

Adilson Flores dos Santos

Antônia Seiunas Checanovski

Aroldo Faria de Lannes

Cantídio Salvador Filardi

Carlina Eleonora Nazareth de Castro

Carmo Domingos Jatene

Delmiro dos Santos

Edson Affonso Guimarães

Elza Maria Olivato Fernandes

Evandro Ramos Loureiro

João Alfredo Reverbel Bento Pereira

José Henrique Gomes Salgado Martins

José Hosken

Josina Gomes Jeanselme Macedo

Katya Teresinha Monteiro Saldanha

Luiz Gonzaga Theophilo

Marco Antonio Prates de Macedo

Maria Auxiliadora Alves Brokerhoff

Maria Celeida Lima Ribeiro

Maria de Nazareth Zuany

Maria Zelia Abreu Fonseca

Marilena Marzagão

Myriam Magdá Leal Godinho

Nilza Varella de Oliveira

Roberto Herbster Gusmão

Roland Cavalcanti de A. Corbisier

Walmir Santana Bandeira de Souza

SUMÁRIO

APRESENTAÇÃO	17
ESTUDOS	
TRABALHO DE MENORES - LEGISLAÇÃO ATUAL E TENDÊNCIAS LEGISLATIVAS Mariane Josviak Dresch	19
O DIREITO À PROFISSIONALIZAÇÃO, COROLÁRIO DA PROTEÇÃO INTEGRAL DAS CRIANÇAS E ADOLESCENTES Ricardo Tadeu Marques da Fonseca	24
APRENDIZAGEM METÓDICA DE UM OFÍCIO Neli Andonini	29
O MINISTÉRIO PÚBLICO E A MÃO-DE-OBRA INFANTIL Virgínia Maria Veiga de Sena	33
TRABALHO INFANTIL: UMA REFLEXÃO GLOBALIZADA Denise Lapolla de Paula Aguiar Andrade	35
O TRABALHO INFANTIL NO BRASIL Ruth Beatriz Vilela	37
DISSÍDIO COLETIVO: UM ENFOQUE TEÓRICO E PRÁTICO Elvécio Moura dos Santos	48
SINDICALIZAÇÃO POR CATEGORIA José Cláudio Monteiro de Brito Filho	58
MEIO AMBIENTE DO TRABALHO: PREVENÇÃO E REPARAÇÃO. JUÍZO COMPETENTE Raimundo Simão de Melo	67
O MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO COMO ÓRGÃO MEDIA-DOR, CONCILIADOR E ÁRBITRO NATURAL DOS CONFLITOS COLETIVOS DE TRABALHO Cícero Virgulino da Silva Filho	73
JURISPRUDÊNCIA	
Admissão sem Concurso Público - Competência da Justiça do Trabalho (1º TRT)	79
Listas Cadastrais de Reclamantes - Competência da Justiça do Trabalho (9º TRT)	88
Investidura de Juiz Classista - Impugnação pelo Ministério Público (19º TRT)	92
Trabalhador Subaquático - Jornada de Trabalho (38ª JCJ do Rio de Janeiro)	95
INQUÉRITOS E AÇÕES	
Lesão por Esforço Repetitivo (PGT e 3ª PRT)	103
Cooperativa de Trabalho Urbano - Fraude (1ª PRT)	105
Segurança no Trabalho Bancário (9ª PRT)	112
Greve e Atendimento às Necessidades Inadiáveis da População (11ª PRT)	122
Cooperativa de Trabalho Rural - Fraude (15ª PRT)	125
Termo de Compromisso - Execução na Justiça do Trabalho (17ª PRT)	147
EVENTOS	
VI Concurso Público para Provimento do Cargo de Procurador do Trabalho	150
Seminários, Simpósios e Congressos	153

APRESENTAÇÃO

Este número da Revista do Ministério Público do Trabalho é dedicado especialmente à questão do trabalho infantil. Sabemos que um dos indicadores do desenvolvimento de uma nação é o percentual de jovens que não está diretamente engajado no processo produtivo, por se encontrar comprometido com outro processo mais importante para a fase em que se encontram: o processo educativo.

A exploração do trabalho infantil, como forma de redução de custos para empresas e entidades produtivas, tem sido, no Brasil, um fenômeno constante, combatido, mas não debelado, o que demonstra que, em determinados aspectos, não se pode enquadrar o Brasil como país desenvolvido. O problema não está no desempenho, por parte do jovem, de atividade produtiva. A questão é a da exploração desse jovem por aqueles que têm como único objetivo a obtenção do lucro mais fácil.

Trabalhar não deve ser visto como algo vedado ao menor de idade. Em todas as sociedades bem-sucedidas, o pressuposto do sucesso está na formação da personalidade do jovem, a par da aquisição dos conhecimentos técnicos. E essa formação supõe assumir paulatinamente responsabilidades, mormente através da colaboração na administração da casa e da família. O jovem não pode ser visto como verdadeiro "monstro sagrado", de quem os pais ou a sociedade não possam exigir nada, pois devem respeitar sua "ociosidade". Os próprios jovens estão sempre buscando ser tratados como adultos, querendo amadurecer com maior rapidez. Portanto, nesta, como em todas as questões, a virtude está no meio-termo entre o excesso e o defeito.

Justamente para buscar esse equilíbrio é que o Ministério Público do Trabalho, como promotor da Justiça Social, tem desenvolvido inúmeras ações concretas, utilizando os mecanismos ofertados pela Constituição de 1988, para combater o que haja de exploração do trabalho da criança e do adolescente em nosso País.

Procuramos apresentar nesta revista estudos de membros da Instituição sobre as questões do trabalho educativo e das normas legais que amparam o menor, evitando sua exploração. Dentre os estudos, um deles foi elaborado pela Secretaria de Fiscalização do Trabalho do Ministério do Trabalho, retratando a situação atual e as medidas que estão sendo adotadas pelas instâncias governamentais.

Por parte do Ministério Público, o combate à exploração do trabalho infantil tem se dado através da abertura de procedimentos investigatórios, inquéritos civis públicos e ajuizamento de ações civis públicas visando impedir a utilização de menores de 14 anos como força de trabalho e corrigir os desvios na atividade de jovens entre 14 e 18 anos.

Recentemente, foi instalada na Procuradoria-Geral do Trabalho o sistema de recebimento de denúncias de lesões às normas trabalhistas através da Internet. Diz respeito principalmente às questões do trabalho infantil, trabalho forçado, discriminação no trabalho e medicina e segurança no trabalho. O acesso se faz através do endereço <http://www.pgt.mpt.gov.br/denuncia.html>. As denúncias recebidas serão encaminhadas às Procuradorias Regionais no âmbito territorial das quais esteja ocorrendo a lesão.

A par da abordagem especial da revista sobre o trabalho infantil, publicamos outros estudos de peso, realizados por colegas das Procuradorias Regionais, tratando sobre dissídios coletivos, sindicalização, meio ambiente de trabalho e a atuação do Ministério Público do Trabalho como árbitro e mediador dos conflitos coletivos laborais.

Na seção de Jurisprudência, recolhemos acórdãos proferidos em ações deflagradas pelo Ministério Público do Trabalho e, excepcionalmente, uma sentença em que se utiliza como fundamentação a ação do Ministério Público na defesa de interesses coletivos, que foi objeto de publicação no número 7 de nossa revista.

Na seção Inquéritos e Ações, a sistemática adotada pela revista é a da publicação conjugada de peça do Ministério Público com a correspondente resposta do Judiciário, através de concessão de liminar ou sentença apreciando o pedido em defesa dos direitos coletivos ou difusos de natureza trabalhista.

Finalmente, na seção Eventos, registramos aqueles seminários, simpósios ou congressos organizados pelas várias unidades do Ministério Público do Trabalho, bem como as participações de membros da Instituição nos diversos fóruns jurídicos ocorridos no País e no exterior durante o último semestre, mostrando a crescente contribuição que os procuradores do trabalho têm dado à formação da consciência jurídica laboral desta Nação.

Esperando que o novo número da Revista do Ministério Público do Trabalho sirva como instrumento de divulgação do que está sendo feito pela Instituição e outras organizações governamentais e não-governamentais na defesa dos direitos trabalhistas, especialmente no que concerne ao trabalhador menor, registramos as nossas homenagens a todos aqueles que colaboraram na composição da presente revista, como também todos os que ora se empenham na formação e promoção da juventude brasileira, que é a grande riqueza que possui este País.

Ives Gandra da Silva Martins Filho

Subprocurador-Geral do Trabalho

Presidente do Conselho Editorial

ESTUDOS

TRABALHO DE MENORES - LEGISLAÇÃO ATUAL E TENDÊNCIAS LEGISLATIVAS

Mariane Josviak Dresch^(*)

1. INTRODUÇÃO

Pretende-se com o presente estudo enfocar os vários aspectos relacionados ao trabalho da criança e do adolescente. Parte-se de dados relativos à realidade brasileira, abordando a preocupação mundial e resolução da questão frente à legislação pátria, analisando iniciativas como o programa Bom Menino. Em seguida, faz-se uma explanação crítica do Projeto de Lei de iniciativa do Deputado Beto Mansur. A partir daí, adentra-se no Estatuto da Criança e do Adolescente, especificamente quanto ao trabalho educativo. Após, ressalta-se a importância de uma efetiva qualificação profissional dos adolescentes que ingressam no mercado de trabalho, sem fugir do mandamento constitucional assecuratório da proteção especial.

2. PREOCUPAÇÃO MUNDIAL, REALIDADE E LEGISLAÇÃO BRASILEIRA

“Segundo a OIT (Organização Internacional do Trabalho), formam no Brasil um exército silencioso de 7,5 milhões de menores que não têm infância e trabalham como adultos. Técnicos do Ministério do Trabalho já constatam crianças com chupeta na boca e uma enxada em suas mãos” (Benedita da Silva, Senadora pelo PT, Jornal “Folha de São Paulo”).

Consoante dados do IBGE, de 1995, são 3,8 milhões de crianças entre 5 e 14 anos que trabalham.

“... Uma das causas da incorporação de crianças pelo mercado de trabalho tem sido a precarização das relações de trabalho, aliada ao mito do trabalho como valor ético e moral. O trabalho é considerado ‘formativo’, uma ‘escola da vida’ que torna o homem ‘mais digno’. Nunca é considerado um deformador da infância. As longas jornadas de trabalho, as ferramentas, os utensílios e o próprio maquinário inadequado à idade resultaram em vários problemas de saúde e elevação de índices de mortalidade...” (Irlandi Pereira, Jornal “Folha de São Paulo”, 1º de maio de 1997).

Em face da legislação brasileira, é certo que até os quatorze anos a prioridade absoluta é o ensino obrigatório. A regra advém da constatação de que trabalho em condições normais inviabiliza o estudo, conduz ao absenteísmo, reprovação e abandono escolar e que a colocação precoce no mercado de trabalho perpetua a pobreza.

No Mundo e no Brasil a problemática do trabalho de crianças e adolescentes vem envolvendo a atenção da Organização Internacional do Trabalho e autoridades governamentais diversas. A OIT estabeleceu em 1919 a idade mínima de 14 anos para a entrada de menores de idade na indústria (Convenção n. 05). Uma ação atual é o Programa Internacional para a Eliminação do Trabalho Infantil da Organização Internacional do Trabalho - IPEC/OIT (1995), que no Brasil se materializa em 24 programas em desenvolvimento, dentre os quais o que trata do trabalho de crianças e adolescentes em carvoarias de Ribas do Rio Pardo e Água Clara (MS), sisal em Retiroândia (BA) e plantação de cana-de-açúcar em Goitacazes (RJ).

Recentemente, o Presidente Fernando Henrique Cardoso assinou a proposta de emenda constitucional (PEC 0413/96) que altera dispositivos da Constituição, pertinentes ao trabalho do menor (proibindo trabalho de menor de 14 anos, ainda que na condição de aprendiz, alterando o art. 7º, inciso XXXIII e art. 227, § 3º, inciso I da nova Constituição Federal).

As mudanças sociais precedem as constantes das leis. Com efeito, neste caso, já se observa que o Ministério do Trabalho usualmente expede carteira de trabalho apenas para os maiores de quatorze

(*) Procuradora do Trabalho da 9ª Região.

anos e que cursos como os do SENAI não possuem aprendizagem para menores de quatorze anos, dado o grau de maturidade que se exige para a efetivação da aprendizagem.

Especificamente quanto a normas gerais de proteção ao trabalho da criança e do adolescente, com espeque na obra intitulada "O Trabalho da Criança e do Adolescente", de Oris de Oliveira, LTr Editora, OIT, Brasília-DF, 1994, temos que são:

1. Idade mínima:

- para um contrato comum: 14 anos;

- para um contrato de aprendizagem: atualmente doze anos, embora a emenda à Constituição venha possivelmente alterá-la para quatorze anos. "A aprendizagem, em virtude da qual o empregador se comprometa, por si ou por um de seus prepostos, a submeter o adolescente a um processo de formação técnico-profissional e este, por sua vez, a submeter-se a esse processo."

2. Proibição de trabalhos insalubres, perigosos e penosos. Atividades insalubres "são aquelas que, por sua natureza, condição ou métodos de trabalho exponham os empregados a agentes nocivos à saúde, acima dos limites de tolerância fixados em razão da natureza e da intensidade do agente e do tempo de exposição aos seus efeitos" (art. 189, CLT). Operações perigosas "são aquelas que, por sua natureza ou métodos de trabalho, impliquem o contato permanente com inflamáveis ou explosivos em condições de risco acentuado" (art. 193, CLT).

3. Proibição de trabalho noturno. Considera-se como tal a atividade laboral desenvolvida entre as 22 horas de um dia e as 5 horas do dia seguinte (art. 73, § 2º, CLT). Proibido ao adolescente em face da Constituição, art. 7º, inciso XXXIII.

4. Proibição de trabalho em locais ou serviços prejudiciais ao desenvolvimento físico, psíquico, moral e social. Estabelecido no art. 405 da CLT e art. 67, II, do Estatuto da Criança e do Adolescente, significa a vedação ao trabalho em locais passíveis de prejudicar a sua moralidade, assim considerado, por exemplo, o labor em boates, etc.;

5. Compatibilização escola-trabalho. O art. 424 da CLT estabelece o dever, aos empregadores, de conceder tempo ao adolescente para freqüentar as aulas, sendo que o art. 67, inciso IV, do Estatuto da Criança e do Adolescente proíbe o trabalho realizado em horários e locais que não permitam a freqüência à escola.

6. Assistência dos Pais. Não poderá sem assistência dar quitação das parcelas devidas quando da rescisão.

Quanto à forma de contratação do adolescente, mister se faz tecer as seguintes considerações:

a) a aprendizagem entre 12 e 18 anos, viável pelo ordenamento jurídico brasileiro corresponde à prevista na Consolidação das Leis do Trabalho, constituindo requisito a participação do SENAI, SENAC, etc. e adequação estrita às hipóteses legais;

b) a Lei n. 8.069/90, art. 62, prevê que: "Considera-se aprendizagem a formação técnico-profissional, ministrada segundo as diretrizes e bases da legislação em vigor". Ocorre que não há essa manifestação legal nas diretrizes e bases em vigor, pelo que inaplicável no atual momento;

c) o trabalho educativo, previsto no art. 68 do Estatuto da Criança e do Adolescente não dispõe de regramento suficiente, eis que não possui o valor devido como remuneração, jornada mínima e máxima; enfim, não prevê garantias mínimas;

d) o estágio, previsto na Lei n. 6.494/77, deve, nos moldes do art. 1º, § 1º, abarcar aqueles que, comprovadamente, estejam freqüentando curso de nível superior, profissionalizante de 2º grau, ou escolas de educação especial.

A dificuldade atual desta problemática situa-se especificamente no enquadramento do adolescente que realiza um trabalho educativo, ou como aprendiz, ou ainda como estagiário, dentro de um aparato legal lógico e coerente, o que poderia se dar alterando a legislação sobre aprendizado prevista na CLT ou, disciplinando o Trabalho Educativo previsto no Estatuto da Criança e do Adolescente, ou ainda prevendo-se alteração na lei do estágio para que viesse a abarcar o 1º grau.

3. PROGRAMA BOM MENINO

O Decreto-lei n. 2.318/86 que instituiu o Programa Bom Menino não foi recepcionado pela ordem constitucional vigente dada sua manifesta inconstitucionalidade. Este programa possuía cunho

nitidamente assistencial, ensejando a contratação de adolescentes carentes por empresas, para laborarem por 4 horas, percebendo meio salário mínimo e com a obrigatoriedade de freqüentarem a escola.

Com efeito, a Constituição vigente não permite qualquer forma de diferenciação entre trabalhos idênticos pelo fato de serem exercidos por adolescentes ou por adultos, nos moldes do art. 7º, inciso XXX da Constituição Federal que veda qualquer discriminação "em razão do sexo, da idade, da cor e do estado civil".

4. ATUALIDADES LEGISLATIVAS

A realidade social clama por modificações legislativas. Assim é que tramitam na Câmara dos Deputados alguns projetos de lei, tendentes a disciplinar o trabalho do adolescente. Dentre os quais, Projeto de Lei n. 1.335/95, de autoria do Deputado Beto Mansur, que "Substitui os encargos de natureza trabalhista inscritos na CLT, pelos fixados no regime de trabalho educativo, que institui para viabilizar a escolaridade de adolescente mediante a colaboração da empresa nesse objetivo". O Deputado Ubiratan Aguiar, relator do projeto, assevera em seu voto que: "Por mais que se tente disfarçar, a relação entre empresa e adolescente no Projeto de Lei n. 1.335, de 1995, é relação de trabalho, sim, configura vínculo empregatício, sim, distingue claramente "atividade no estabelecimento de trabalho" e "atividade escolar". O chamado Regime de Trabalho Educativo nada tem a ver com a aprendizagem tal como definida na legislação do trabalho vigente. A ementa não dá margem a dúvidas: O PL é uma proposta de substituição dos encargos de natureza trabalhista pelo compromisso com a escolarização e profissionalização do menor trabalhador em instituições especializadas, e só. Posteriormente, apresentou parecer favorável, com substitutivo, cuja ementa é "dispõe sobre o regime de Trabalho Educativo". Referido Projeto de Lei centra-se no trinômio educação, trabalho com profissionalização e geração de renda e destina-se a adolescentes entre 14 a 18 anos. Em seu art. 4º, assegura aos adolescentes inseridos neste Regime:

I - ajuda financeira proporcional à extensão e à complexidade do trabalho, não inferior ao salário mínimo/hora;

II - suspensão das atividades no RTE, a cada doze meses, por trinta dias, coincidentes com o período de férias escolares;

III - remuneração do período de suspensão de que trata o item II, como férias, atendido o disposto no item I, ambos deste artigo, excluída a incidência de qualquer adicional sobre o valor desta remuneração;

IV - vale-transporte;

V - outros benefícios concedidos pela empresa à generalidade de seus empregados". Acerca deste projeto-lei foi desenvolvido estudo em conjunto com as Procuradoras do Trabalho Adriane de Araújo Medeiros e Neli Andonini, sendo as principais conclusões as seguintes:

O art. 227 da Constituição Federal de 1988, inserido no Capítulo VII, Da Família, Da Criança, Do Adolescente e Do Idoso, no § 3º estabelece o direito à proteção especial, garantindo à criança e ao adolescente a profissionalização e colocando-os a salvo de toda forma de discriminação. Assim é que assegura ao adolescente (12/18 anos) a garantia de direitos previdenciários e trabalhistas. Na atual conjuntura o trabalho do adolescente entre 12 e 14 anos pode se dar apenas como aprendiz, embora haja sinais de mudança.

Dado o exposto, o legislador ordinário não pode frustrar a Constituição Federal, deixando de estender ao adolescente os direitos enumerados no art. 7º da Lei Maior, pena de inconstitucionalidade.

Com efeito, dispõe a Lei Maior:

"O Direito à proteção especial abrangerá os seguintes aspectos:

I - idade mínima de quatorze anos para admissão ao trabalho, observado o disposto no art. 7º, XXXIII;

II - garantia de direitos previdenciários e trabalhistas;

III - garantia de acesso do trabalhador adolescente à escola".

Desta feita, o Projeto de Lei n. 1.335/95 é manifestamente inconstitucional por não estender aos menores sujeitos ao trabalho educativo ali previsto e inseridos em empresas os direitos trabalhistas e previdenciários básicos. Afóra a inconstitucionalidade, o Projeto de Lei peca por não prever um seguro contra acidentes de trabalho, não prever como dever da empresa, além do pagamento de remuneração, a

obrigação de qualificar o adolescente junto com a entidade social, não prever remuneração das férias em valor idêntico ao período de trabalho, do contrário seria penalização; não prever a possibilidade de rescisão do contrato também pelo responsável, quando verificar prejuízo ao adolescente. O trabalho educativo não equivale à aprendizagem, pelo que não pode ter compensação de percentuais de um por outro. A respeito, o Procurador do Trabalho Ricardo Tadeu Marques, na mesa-redonda realizada na Câmara dos Deputados no dia 08 de maio de 1997, asseverou "Se a lei objetiva manter o adolescente trabalhador na escola, ela é redundante, pois a própria CLT já assim determina no art. 403, parágrafo único, 'b', como penalidade pela infração desta norma, além de outras, a perda do pátrio poder do responsável" (art. 437).

5. TRABALHO EDUCATIVO

Dispõe o art. 68 do Estatuto da Criança e do Adolescente:

"O programa social que tenha por base o trabalho educativo, sob responsabilidade de entidade governamental ou não-governamental sem fins lucrativos, deverá assegurar ao adolescente que dele participe condições de capacitação para o exercício de atividade regular remunerada.

§ 1º Entende-se por trabalho educativo a atividade laboral em que as exigências pedagógicas relativas ao desenvolvimento pessoal e social do educando prevalecem sobre o aspecto produtivo.

§ 2º A remuneração que o adolescente recebe pelo trabalho efetuado ou a participação na venda dos produtos de seu trabalho não desfigura o caráter educativo".

Muitos são os que questionam a própria constitucionalidade deste artigo quando prevê a inserção no mercado de trabalho sem o pagamento dos direitos trabalhistas. Outros, defendem apenas uma regulamentação do que seja trabalho educativo, vez que já previsto no ECA.

O Estatuto da Criança e do Adolescente, no Capítulo V, do "Direito à Profissionalização e à Proteção no Trabalho", ao prever o trabalho educativo, quer se referir tanto a trabalho executado em um estabelecimento de empresa, como em uma entidade profissionalizante e em órgão da administração direta.

Quando se desenvolver em uma empresa, para configuração de um trabalho educativo, mister se faz que o aspecto pedagógico prevaleça sobre o produtivo, vez que a capacitação pessoal e social do educando situa-se em primeiro plano, aliada à capacitação profissional almejada no trabalho educativo, pena de se tratar de vínculo empregatício. Ocorre que não há regulamentação específica acerca deste trabalho. Exige-se um programa inscrito no Conselho Municipal dos Direitos da Criança e do Adolescente, onde fiquem claros os objetivos pedagógicos a serem atingidos, através da atividade exercida. Pende de regulamentação ainda a aprendizagem prevista no Estatuto da Criança e do Adolescente.

Ainda em conjunto com as Dras. Adriane de Araújo Medeiros e Neli Andonini, chegou-se à conclusão que, a rigor, um dos sentidos do art. 68, que bem se adaptaria à realidade brasileira, vez que muitos pais trabalham e não têm onde deixar os seus filhos menores, seria a adoção de escolas-oficinas ou escritórios-escolas, onde menores de idade, mediante apoio da prefeitura, teriam assegurados que paralelamente ao ensino regulamentar, ficassem meio período em escolas-ofício, onde teriam apoio pedagógico, psicológico, etc., bem como aulas de reforço escolar e teriam aulas de iniciação à profissionalização, sem, no entanto, sair da escola. Considerando as baixas condições de renda familiar, teriam assegurados ainda no final do mês uma bolsa-auxílio, a qual pode ser composta de duas partes: uma parte fixa oriunda de um programa social, custeado por órgão governamental, e uma parte variável, correspondente à arrecadação da escola com produtos desenvolvidos pelos adolescentes, dividida de forma proporcional entre os alunos. Há notícias de prefeituras que desenvolvem programas como esse com êxito, como a Prefeitura Municipal de Cambé, no Paraná. Oportuno ressaltar-se que o objetivo principal é a capacitação profissional e não apenas geração de renda. Imprescindível se torna o fornecimento de refeições, haja vista o grau de subnutrição da população de nosso País que será beneficiada com um trabalho educativo.

Na 83ª Conferência Internacional da OIT, a Resolução sobre eliminação do trabalho infantil, "f. Invita a los gobiernos y, cuando proceda, a las organizaciones de empleadores y de trabajadores a que: f.) emprendan actividades dirigidas a los niños trabajadores y sus familias, como el establecimiento de centros de cuidados durante el día, escuelas y centros de formación".

Assim, colocar menores para trabalhar apenas para não ficarem na rua é paliativo, não resolve a situação. Há que haver o convencimento de governantes e legisladores, que o governo e a lei devem proteger as crianças e adolescentes de um País e não possibilitar meios de exploração.

6. PROFISSIONALIZAÇÃO DO ADOLESCENTE CARENTE

“Um profissional especializado, com conhecimentos de informática, para a programação de máquinas computadorizadas no processo de produção, que domine o inglês técnico, para ler e interpretar manuais de operação e de reparação de equipamentos de última geração. Esse é, hoje, o empregado que a indústria procura”, reportagem da “Folha de Londrina”, Segunda-feira, 26 de maio de 1997.

Com vistas a essa tendência moderna, o constituinte de 1988 elencou o direito à profissionalização dentre as normas de proteção especial à criança e ao adolescente, no art. 227, in verbis:

“É dever da família, da sociedade e do Estado assegurar à criança e ao adolescente, com absoluta prioridade, o direito à vida, à saúde, à alimentação, à educação, ao lazer, à profissionalização, à cultura, à dignidade, ao respeito, à liberdade e à convivência familiar e comunitária, além de colocá-los a salvo de toda forma de negligência, discriminação, exploração, violência, crueldade e opressão (grifo nosso)”.

Dispõe o art. 69 do Estatuto da Criança e do Adolescente:

“O adolescente tem direito à profissionalização e à proteção no trabalho, observados os seguintes aspectos, entre outros:

- I - respeito à condição peculiar de pessoa em desenvolvimento;
- II - capacitação profissional adequada ao mercado de trabalho”.

A cada esquina nos grandes e pequenos centros, no âmbito urbano e rural, nos deparamos com menores de 18 anos realizando atividades produtivas, seja na condição de trabalhador, seja na condição de estagiários, seja ainda por meio de entidades assistenciais. Quando falamos em menores de 18 anos, não nos restringimos à faixa de 14 a 18 anos, constatamos que temos adolescentes a partir de 12 anos e crianças abaixo dessa faixa etária laborando, em desacordo com a Carta Magna e legislação infraconstitucional pertinente.

A grande maioria dos programas sociais que lida com esta questão procura basicamente propiciar ao menor carente uma renda, retirando-o da rua. Profissionalizam pouco. A intenção é louvável: resolver um problema visível e com possibilidades de agravamento: o menor de rua. A problemática trabalhista tem origem quando se coloca um adolescente para laborar em uma empresa, sem lhe garantir uma profissionalização, trabalhando em igualdade de condições com adultos, ganhando apenas bolsa-auxílio e não tendo garantido nem os direitos trabalhistas e previdenciários. E a qualificação profissional clamada pela modernidade e globalização da economia? Constata-se a formação de dois profissionais: o que possui recursos e o que não tem, o primeiro para mandar e o segundo para ser eternamente servil. Como resolver a situação? Sem dúvida, faz-se necessário um apanhado geral das leis e programas que versam sobre a questão. O paradigma existente deve ser aprimorado.

7. CONCLUSÃO

Em face do contexto mundial e rumos por que caminha a legislação constitucional brasileira, deveria ser possibilitado o acesso à escola de menores carentes até quatorze anos em período integral. Como segunda alternativa, sugere-se a adoção de escolas -ofício.

A capacitação profissional dos menores carentes acima de quatorze anos se faz imprescindível para que possam competir em igualdade de condições no mercado de trabalho. Necessário preocupar-se com a melhoria de sua qualidade de vida, coibindo-se a exploração.

Mister que a legislação ao versar sobre o trabalho dos menores entre quatorze e dezoito anos o faça como um todo, disciplinando a questão do aprendizado, trabalho educativo, emprego e estágio, face às normas internacionais e constitucionais, adaptadas à realidade brasileira.

O DIREITO À PROFISSIONALIZAÇÃO, COROLÁRIO DA PROTEÇÃO INTEGRAL DAS CRIANÇAS E ADOLESCENTES

Ricardo Tadeu Marques da Fonseca^(*)

A Constituição de 1988 incorporou a teoria da proteção integral de crianças e adolescentes, atingindo ponto culminante da evolução do conhecimento jurídico concernente ao tratamento institucional conferido aos pequenos cidadãos.

Este estudo buscará, em breve síntese, perquirir a valoração do trabalho infanto-juvenil ao longo do tempo, com vistas a dimensionar o direito à profissionalização, no conjunto de direitos que, pautados pela teoria acima mencionada, orientam a nova posição social dos jovens.

Informam os historiadores e os juristas¹ que se debruçaram sobre o tema que a humanidade percorreu longo caminho de maturação até que pudesse vislumbrar a plena dignidade de seu trabalho.

Com efeito, nos primórdios, as relações entre os homens orientavam-se pela força. Na busca de território para a caça e extração de alimentos ou mesmo para o seu cultivo, os povos de maior poderio subjugavam os demais, escravizando-os. A força de trabalho vinha, então, desta relação de dominação.

O Evangelho noticia, porém, que contribuiu decisivamente para a formação de Cristo a vivência com seu pai José, o qual lhe transmitiu conhecimentos acerca do ofício que abraçara.

“José amou a Jesus como um pai ama a seu filho, tratou dele, dando-lhe o melhor que possuía. José, cuidando daquele Menino, como lhe havia sido ordenado, fez de Jesus um artesão: transmitiu-lhe seu ofício” (Mons. Escrivá)².

Esta referência evangélica demonstra que desde a antiguidade a família se constituía, não apenas como unidade mínima de aproximação social mas também como veículo de transmissão de conhecimentos profissionais, mormente daqueles mais qualificados. Revela, finalmente, a importância para a formação do indivíduo que o ensino profissionalizante pode assumir.

De qualquer modo, o próprio Cristianismo alterou as relações de trabalho. Na Idade Média, o vínculo existente entre o senhor e os servos centrava-se numa troca em que o primeiro garantia a terra e a proteção militar ao segundo, que dava em troca o trabalho servil. Repugnava a Igreja o quadro outrora reinante. Não mais a força de um se impunha sobre a do outro, havia uma relação colaborativa, embora apenas na forma, pois na substância a dominação ainda imperava.

Ainda na Idade Média a transmissão de conhecimentos, para o desempenho de ofícios tecnologicamente complexos, passou a se desenvolver nas chamadas corporações de ofício, em que os mestres, detentores desta tecnologia, tratavam de formar os aprendizes e companheiros, submetendo-os à intensa disciplina e hierarquia rigorosa.

Na Idade Moderna, com a expansão comercial do mercantilismo e com a revolução industrial dos séculos XVIII e XIX, mais uma vez convulsionam-se as relações laborais, posto que a complexidade do trabalho outrora exigido para a confecção dos produtos manufaturados, minuciosamente executado pelos membros das corporações de ofício, cedeu lugar à força das máquinas a vapor que propiciaram um aumento significativo na produção, bem como uma simplificação do trabalho humano.

(*) Procurador Regional do Trabalho, Professor Universitário, Especialista em Direito do Trabalho pela Faculdade de Direito da USP.

¹ Nascimento, Amauri Mascaro. “Curso de Direito do Trabalho”, Ed. Saraiva, 1989, págs. 03 a 38 e Vianna, Segadas. “Instituições de Direito do Trabalho”, LTr Edit., 1991, págs. 27 a 54.

² Zenklussen, Holger. “A Oficina de Nazaré”, tradução de Frei Luís Maria A. Sartori, OFM, São Paulo, LTr Edit., 1993, pág. 39.

O trabalho do antigo artesão e mestre perdeu espaço e foi substituído por homens, mulheres e crianças em linhas de produção que exigiam gestos rápidos, simples e repetitivos, fazendo com que as chamadas "meias-forças" passassem a compor o mercado de trabalho. Exacerbou-se a exploração do labor infantil e feminino, tanto que após as convulsões sociais de reação organizada dos trabalhadores, veio a lume a primeira lei de Direito do Trabalho, em 1802, na Inglaterra (Moral and Health Act). Esta lei cuidava de questões inerentes ao ambiente de trabalho, limitando a jornada em 12 horas apenas para os pequenos trabalhadores, cuja idade mínima para o trabalho fora fixada em 8 anos.

Leis como esta foram sendo editadas em toda a Europa, até que em 1919, com a fundação da Organização Internacional do Trabalho, a idéia de que o trabalho de adolescentes mereceria proteção especial assumiu relevância universal e várias convenções daquele organismo internacional passaram a limitar a idade mínima para o trabalho, inicialmente em 14, e posteriormente, em 15 anos. Sucederam-se acordos internacionais nos vários ramos da economia, até que em 1973, a Convenção 138 da OIT fixou de forma generalizada a idade mínima de 15 anos, admitindo exceções nos países em desenvolvimento, em que se permite o labor aos 14 anos, devendo estes países assumir o compromisso de, progressivamente, elevar esta idade aos parâmetros gerais.

O Brasil não ratificou a Convenção 138, mas adotou suas diretrizes na Constituição de 1988, que fixa a idade mínima de 14 anos, salvo na condição de aprendiz, elevando-a em relação à Carta anterior, que a balizava em 12 anos.

A falta de ratificação daquela convenção, no entanto, afasta o compromisso de elevarmos a idade mínima para o trabalho aos 15 anos. A nação brasileira, todavia, passou a professar, desde de 1988, a teoria da proteção integral das crianças e adolescentes e, no campo do trabalho, as disposições mais relevantes que a consagram são: o art. 7º, incs. XXX e XXXIII, e o art. 227, caput e § 3º, ambos da Constituição Federal.

A teoria da proteção integral é a compreensão de que as normas que cuidam de crianças e adolescentes devem concebê-los como cidadãos plenos, sujeitos, porém, à proteção prioritária por se tratarem de pessoas em desenvolvimento físico, psicológico e moral. Não são tomados mais como cidadãos latentes, potenciais. Sua cidadania, como já dito, é plena, sendo-lhes conferidos todos os direitos a ela inerentes, inclusive o de participação política, quando se faculta, por exemplo, ao adolescente de 16 anos o voto, ou quando o art. 53 do ECA estimula a participação de crianças e adolescentes na política estudantil, com vistas à crítica de currículo ou da organização escolar.

Assinale-se que o conceito de cidadania aqui defendido, não é o tradicional, aquele que vislumbra apenas a possibilidade de votar ou de ser votado. Reflete, isto sim, a concepção de que cidadão é todo aquele do povo e, por isso, destinatário dos esforços do Estado para que obtenha o pleno desenvolvimento como pessoa.

Outro desdobramento da teoria da proteção integral é a criação dos conselhos nacionais, estaduais e municipais de defesa das crianças e dos adolescentes, bem como dos conselhos tutelares. Estes últimos executam as políticas traçadas pelos primeiros, que gozam de poderes normativos. Todos os conselhos possuem composição paritária, com representantes do Poder Executivo e da sociedade civil organizada, sobrelevando, desta maneira, a ação paritária da sociedade na defesa dos direitos em tela.

A legislação anterior à "Constituição Cidadã" espelhava a doutrina da situação irregular. O Código do Menor de 1979, v. g., possuía normas voltadas aos adolescentes infratores, ou dispositivos de conteúdo assistencialista, destinados aos socialmente desprovidos. Por isso que afirma, em uníssono, a doutrina que a Constituição atual e o Estatuto da Criança e do Adolescente representam maturação ideológica, por conterem as características da doutrina da proteção integral, concebendo os jovens e infantes como cidadãos plenos e merecedores de maior atenção por parte do Estado e da sociedade.

Fato que deve ser ressaltado é que o art. 227 da Constituição espelha a Convenção dos Direitos da Criança que foi votada em Nova York em 1989. É que a sociedade civil brasileira, conhecedora dos termos da convenção que viria a ser votada, mobilizou-se no ano de 1987 e fez com que o texto do artigo em questão se incorporasse à Carta Constitucional, por meio de emenda popular subscrita por duzentos mil adultos e por mais de um milhão de adolescentes.

Logo, a doutrina da proteção integral universalizada pela Convenção de Nova York, somou-se ao direito brasileiro por meio de ação política direta da sociedade civil, antes mesmo de se tornar universal pelo instrumento internacional que só foi aprovado em 1989.

Esta doutrina elevou o direito à profissionalização ao nível de direito fundamental de que são titulares os jovens.

A profissionalização é definida como um processo metódico em que se alternam experiências teóricas e práticas³ com uma sucessão de tarefas gradualmente mais complexas e tendentes à aquisição de um trabalho qualificado ou de uma profissão.

O professor Oris de Oliveira classifica⁴ as formas de aprendizagem em aprendizagem escolar e empresarial. A primeira subdivide-se em estágio profissionalizante e aprendizado em escolas de profissionalização. A segunda, em aprendizagem estrito senso, realizada na empresa e nos serviços nacionais de aprendizagem, além de aprendizagem metódica na própria empresa.

Entendemos que a nova ordem constitucional não recebeu o Decreto-lei n. 2.318/86 que criou a figura do menor assistido. Não recebeu por vários motivos:

O primeiro deles é a determinação expressa pelo inciso XXX, do art. 7º, da Constituição, que veda qualquer discriminação de "critério de admissão ou de salário em razão do sexo, da idade, da cor e do estado civil".

O segundo decorre do caput do art. 227, também da Carta Magna, que assim se lê:

"É dever da família, da sociedade e do Estado assegurar à criança e ao adolescente, com absoluta prioridade, o direito à vida, à saúde, à alimentação, à educação, ao lazer, à profissionalização, à cultura, à dignidade, ao respeito, à liberdade e à convivência familiar e comunitária, além de colocá-los a salvo de toda forma de negligência, discriminação, exploração, violência, crueldade e opressão".

Assinale-se, ainda, o § 3º, do mesmo art. 227, que preceitua:

"O direito à proteção especial abrangerá os seguintes aspectos:

I - idade mínima de quatorze anos para admissão ao trabalho, observado o disposto no art. 7º, XXXIII;

II - garantia de direitos previdenciários e trabalhistas;

III - garantia de acesso do trabalhador adolescente à escola;

IV - ".

Este quadro constitucional não se configura como cenário compatível com o chamado "Programa Bom Menino", que possuía finalidade meramente assistencial, obrigando as empresas a contratar crianças e adolescentes carentes, por quatro horas diárias, percebendo meio salário mínimo e nenhum outro direito trabalhista ou previdenciário, preservando-se, apenas, a sua obrigação do comparecimento escolar. É que o fato de serem crianças e adolescentes pobres não justifica mais o seu trabalho em condições de inferioridade em relação aos outros trabalhadores adultos, também carentes, via de regra.

Frise-se, nesse passo, que a Constituição anterior não proibia a discriminação salarial entre adultos e crianças, o que legitimava a assistência como motivo de exclusão de direitos trabalhistas dos adolescentes.

Acentuamos novamente: a Constituição atual assegura aos jovens todos os direitos trabalhistas, afastando-os de toda e qualquer exploração, mormente, no campo do trabalho.

O próprio Decreto que regulamentava o DL n. 2.318/86 foi expressamente revogado em 1991 pelo Poder Executivo.

Os novos atributos, que caracterizam o trabalho do adolescente são a igualdade de direitos em relação aos adultos, a proteção de seu trabalho em decorrência de sua condição peculiar de pessoa em desenvolvimento e o direito à profissionalização.

A profissionalização foi inserida no contexto educacional, tanto pela Constituição nos arts. 203, III, 205, caput e 214, IV, quanto pelo Estatuto da Criança e do Adolescente (ECA, Lei n. 8.069/90) em seus arts. 62 a 69.

³ Convenção 142 e Recomendação 117 da OIT.

⁴ Oliveira, Oris. "O Trabalho da Criança e do Adolescente", LTr Edit., 1994, págs. 89 a 98.

O art. 62 daquele Estatuto reza que: "Considera-se aprendizagem a formação técnico-profissional ministrada segundo as diretrizes e bases da legislação de educação em vigor". Amplia, portanto, o conceito de aprendizagem para abarcar todos os meios de formação técnico-profissional, como o Estágio Profissionalizante e a Aprendizagem prevista na CLT. Por outro lado, institui o chamado Trabalho Educativo em seu art. 68, que pode ser patrocinado por entidades governamentais ou não-governamentais, desde que não tenham fins lucrativos e estejam referendadas pelo Conselho Municipal de Defesa da Criança e do Adolescente para ministrar a formação técnico-profissional.

O contrato de aprendizagem clássico, previsto pela CLT, implica a inserção do SENAI, SENAC, SENAR e do SENAT na relação de trabalho e enseja todos os direitos trabalhistas, admitindo salário inferior ao mínimo. O Estágio Profissionalizante (Lei n. 6.494/77) destina-se à complementação de cursos secundários ou superiores, envolve um contrato triangular entre o estudante, a empresa e a instituição de ensino. Não acarreta relação de emprego. O Trabalho Educativo, por sua vez, é definido pelo ECA como: "a atividade laboral em que as exigências pedagógicas relativas ao desenvolvimento pessoal e social do educando prevalecem sobre o aspecto produtivo" (art. 68, § 1º).

Partindo desta definição e do princípio de que o adolescente tem direitos trabalhistas assegurados pela Constituição, bem como o direito à profissionalização e de que esta, a profissionalização, como fator inerente à educação é devida pelo Estado, que pode delegar esta obrigação a particulares, mediante o atendimento de certos requisitos, o ECA, no parágrafo 2º do mesmo art. 68, explicita ainda que: "A remuneração que o adolescente recebe pelo trabalho efetuado ou a participação na venda dos produtos de seu trabalho não desfigura o caráter educativo", afasta, desse modo, a relação de emprego.

Com base nesses parâmetros foi firmado um termo de compromisso entre o Ministério Público do Trabalho da 15ª Região, os Patrulheiros e a Guardinha de Campinas, no qual estes últimos comprometeram-se a contratar educadores, aos quais se incumbirá a tarefa de traçar um plano de engajamento dos adolescentes nas empresas, de modo a possibilitar-lhes o constante aprendizado das diversas tarefas oferecidas, para que se evite o empirismo e a estagnação do trabalhador em determinada função, o que afastaria o caráter educativo da atividade.

O Trabalho Educativo não gera vínculo de emprego, ainda que prestado no âmbito das empresas, desde que patrocinado por entidade não lucrativa e caracterizado pela ênfase à profissionalização. Se uma determinada empresa não puder mais oferecer funções ou tarefas passíveis de gerar formação profissional, o adolescente deverá ser encaminhado à outra empresa conveniada, rompendo-se, desta forma, com a personalidade da prestação de serviço.

A matéria é controvertida, havendo mesmo grandes pensadores que entendem que a finalidade assistencial do "Projeto Bom Menino" justifica a recepção daquele instituto. Mencionam o art. 68 do ECA como base legal para a sobrevivência do DL n. 2.318. Nesse sentido prelecionam os professores Amauri Mascaro Nascimento e Octavio Bueno Magano⁵.

Perfilamo-nos entre os que não vêem mais - o assistencialismo, puro e simples, como motivo de discriminação negativa de adolescente, fazendo coro com Segadas Vianna, Oris de Oliveira, Antonio Carlos Flores de Moraes, Sônia Costa Mota de Toledo Pinto, Cássio Colombo Filho e Antônio Chaves⁶.

Estes últimos sustentam as mesmas idéias já expostas, sendo de se ressaltar a posição do professor Oris de Oliveira, que aponta um outro argumento contrário à recepção do DL n. 2.318/86, qual seja, o de que a norma em questão gera verdadeira estigmatização da pobreza, uma vez que, o adolescente privilegiado socialmente, ao executar funções idênticas às de outro de nível socioeconômico inferior, será aquinhoadado com todos os direitos trabalhistas e o chamado "adolescente assistido", não.

Já falávamos, linhas atrás, da superação da doutrina da situação irregular que se constitui no arcabouço ideológico das normas de cunho meramente assistencial. O próprio Código de Menores de

⁵ Bueno Magano, Octavio. "Direito Tutelar", LTr Edit., 1991, vol. I, pág. 151, vide, também, Nascimento, Amauri Mascaro. "Comentários às Leis Trabalhistas", LTr Edit., 1991, vol. I, pág. 123.

⁶ Vianna, Segadas. Ob. cit., "Instituições de ...", vol. II, pág. 887, vide, também Oliveira, Oris de. "O Trabalho da Criança ...", pág. 164, vide, ainda, Moraes, Antonio Carlos Flores de, "Por uma Regulamentação do Estatuto do Adolescente", in Revista LTr, n. 58, fevereiro de 1994, págs. 182/183; Toledo Pinto, Sônia Costa Mota de. Ob. cit., "A Proteção ao Trabalho da Criança e do Adolescente: Perspectivas Sociológica e Jurídica", Colombo Filho, Cássio. "Algumas Considerações sobre o Trabalho das Crianças e Adolescentes", in Revista do TRT, 9ª Região, Curitiba, vol. XVIII, 1993, págs. 118/123, e Chaves, Antônio. "Comentários ao Estatuto da Criança e do Adolescente", São Paulo, LTr Edit., 1994, págs. 249/251.

1979 voltava-se diretamente ao atendimento dos socialmente desfavorecidos e o fazia sob o ponto de vista do assistencialismo.

Estamos, desde 1988, sob a égide da doutrina da proteção integral. A sociedade brasileira não se compraz, desde então, com o mero assistencialismo. Assumiu, institucionalmente, o compromisso de encetar esforços para estender a cidadania a todo e qualquer adolescente, prioritariamente.

Emerge, nesse momento, a preocupação de tratar os trabalhadores de qualquer idade como cidadãos, havendo, com relação aos adolescentes, maior atenção, por se tratarem de pessoas em desenvolvimento físico e moral. Ou estão em uma relação de emprego totalmente protegida, ou submetem-se à profissionalização.

Este é o rumo institucional delineado pela Constituição e pelo ECA. Os percalços da realidade socioeconômica do Brasil não podem ser invocados a pretexto de crítica à lei. Devemos, isto sim, esforçarmo-nos no sentido de adequar a primeira aos desígnios legais.

É o compromisso assumido pela nação perante si mesma e com o conjunto das nações signatárias da Convenção Internacional dos Direitos da Criança, que coloca o Brasil no rol das nações civilizadas, apesar da realidade socioeconômica se encontrar bem distante do objetivo a ser atingido.

Cabendo indagar, inclusive, se a péssima condição do povo e da maioria das crianças e adolescentes não decorre, justamente, do desvio, até hoje vigente, dos princípios finalmente adotados e aqui expostos.

Campinas, 4 de junho de 1997.

APRENDIZAGEM METÓDICA DE UM OFÍCIO

Neli Andonini^(*)

Os doutrinadores apontam o Código de Hamurabi, que data de 2000 a.C., como a primeira "norma" a se preocupar com o menor que trabalha, na forma de aprendiz. De lá para cá um grande hiato se formou. Só em 1802, na Inglaterra, com o advento da denominada Lei de Peel é que a questão da proteção do trabalho do menor ressurgiu, embora de forma tímida.

No Brasil, as primeiras normas a se preocuparem com a proteção ao trabalho do menor foram os Decretos ns. 1.313, de 17.01.1890 (trabalho nas fábricas do Distrito Federal) e 22.042, de 03.11.32 (condições de trabalho de menores na indústria); a primeira jamais foi regulamentada. Na sequência outras leis foram editadas, v. g., o Decreto-lei n. 1.238/39, regulamentado pelo Decreto n. 6.029/40 (criou cursos de aperfeiçoamento profissional); o Decreto-lei n. 3.616/41 (totalização das horas de trabalho, quando empregado o menor de 18 anos em mais de um emprego e instituição da CTPS), até se chegar à Constituição Federal/88 que alçou, a nível constitucional, direitos, alguns já estabelecidos pela ordem ordinária.

No entanto, embora farta, de qualidade e bem-intencionada, a legislação não vem sendo rigorosamente cumprida, criando no seio de toda a sociedade uma grande preocupação. Desta nascem soluções, que no mais das vezes não atendem às normas positivas, solicitando do Ministério Público do Trabalho sua atuação.

No plano constitucional vigente a Constituição Federal assegurou no art. 7º, XXXIII e no art. 227, § 3º a idade mínima para qualquer trabalho, prestado em prol de terceiros, que não os seus responsáveis legais, em 14 anos, restabelecendo, assim, a previsão contida na Convenção Internacional 138, ainda não ratificada pelo Brasil; proibiu, ainda, o trabalho em horário noturno, perigoso ou insalubre e penoso aos menores de 18 anos. No mesmo art. 7º, XXX, garantiu isonomia de salários, de exercício de funções e de critérios de admissão por motivo de idade. Colocou o direito à escolaridade e a garantia dos direitos trabalhistas e previdenciários como forma de proteção especial dos adolescentes (art. 227, § 3º, II e III).

Em 1990, a Lei n. 8.069/90 veio substituir o antigo direito do menor, ao menos na forma, já que na essência continua sendo de caráter tuitivo. Delimitou a matéria em compartimentos estanques, por um critério etário, sem alterar o objeto a ser tutelado, isto é, o menor: a criança e o adolescente.

A legislação brasileira, atualmente, no tocante ao trabalho do menor, protege dois tipos de trabalho: o menor empregado e o menor aprendiz. Alguns propugnam por um terceiro tipo, o menor assistido. Do nosso ponto de vista o adolescente somente pode ser colocado em uma empresa para exercer uma atividade de três formas: a) como empregado; b) como aprendiz (aprendizagem metódica de um ofício, conforme art. 80/CLT); como estagiário (Lei n. 6.494/77, alterada pela Lei n. 8.859/94).

Assim, o menor empregado urbano é aquele definido pelo art. 3º consolidado e o menor empregado rural aquele definido pelo art. 2º, da Lei n. 5.889/73 e art. 3º do Decreto n. 73.626/74, que a regulamentou. O ECA traz idêntica normatização no seu art. 60.

Já o menor aprendiz é um tipo especial de trabalhador. O art. 80, parágrafo único, da CLT o define como "o menor de 12 a 18 anos sujeito à formação profissional metódica do ofício que exerça o seu trabalho". Assim, filiou-se à teoria que considera a aprendizagem como um contrato de trabalho especial, onde são garantidos todos os direitos trabalhistas e previdenciários, mas com salário reduzido (nunca inferior a meio salário mínimo regional durante a primeira metade da duração prevista para o aprendiz e a 2/3 do salário mínimo na segunda metade).

A CLT estabeleceu entre os requisitos para a admissão do menor como aprendiz, no art. 431, que o mesmo tenha concluído o curso primário ou possua os conhecimentos mínimos essenciais à preparação profissional e tenha aptidão física e mental, verificada por processo de seleção profissional, para atividade que pretende exercer. O aprendiz tem o dever de freqüentar o curso de acordo com o horário estabelecido, sob pena de rompimento do contrato, ante faltas reiteradas injustificadas (art. 432 consolidado).

Em síntese os requisitos para a validade do contrato de aprendizagem são:

^(*) Procuradora do Trabalho - PRT/9ª Região.

- a) contrato escrito com anuência do responsável legal pelo adolescente;
- b) anotação do contrato de aprendizagem na CTPS (CLT, art. 29 c/c. art. 429), pelo empregador, ou seja, a empresa e não a entidade de assistência;
- c) registro do contrato de aprendizagem no Ministério do Trabalho, no prazo de 30 (trinta) dias, acompanhado do requerimento do registro e do certificado de aprendizagem obtido junto ao SENAC e SENAI;
- d) idade do adolescente entre 12 e 18 anos (exegese do art. 7º, XXXIII, c/c. art. 80, parágrafo único, da CLT), atualmente, sendo que diante do envio no dia 10.10.96 de proposta de emenda constitucional ao Congresso com o fim de alterar a idade mínima do aprendiz para 14 anos, por cautela deve-se evitar a aprendizagem dos 12 aos 14 anos;
- e) conclusão pelo adolescente da 4ª série ou que possua conhecimentos mínimos essenciais à preparação profissional;
- f) que a atividade objeto da aprendizagem esteja relacionada na Portaria n. 43/53, alterada pela Portaria n. 1.055/64, ou outras Portarias subsequentes;g) que se obedçam às regras de "proteção ao trabalho do menor" previstos na CLT;
- h) que o contrato tenha duração correspondente ao do curso, ou seja, o tempo necessário à aprendizagem, não podendo ultrapassar três anos.

Para os comerciários o Decreto-lei n. 8.622, de 10.01.46, criou o SENAC como entidade sem fins lucrativos, mantido com recursos das empresas e dirigido pela Confederação Nacional do Comércio, cuja finalidade é a realização de formação profissional para a área do comércio, preparando mão-de-obra qualificada. Já para a indústria foi criado o SENAI pela Portaria n. 49/46 e pelo Decreto-lei n. 4.048/42, mantido com recursos oriundos de contribuição compulsória calculada sobre o montante da remuneração paga aos seus empregados pelas empresas industriais, com a finalidade de preparar, aperfeiçoar e especializar mão-de-obra para o setor secundário da economia.

A Portaria n. 49, de 14.05.46, disciplina a matrícula de menores no SENAI e o Decreto n. 31.546, de 06.10.52, trata das formalidades do contrato de aprendizagem e define, ainda, o que se deve entender por formação profissional metódica, qual seja a matrícula e o seguimento dos estudos em curso do SENAI ou do SENAC ou por eles reconhecido, assim como a aprendizagem metódica na empresa. Para fazer cumprir o determinado no decreto baixaram-se as Portarias ns. 43/53 e 1.055/64, que contêm a relação dos ofícios que demandavam formação profissional metódica e os respectivos prazos para o ensino metódico, bem como as que não podem ser objeto de tal forma de profissionalização, v. g., office-boy.

Já a Portaria n. 127/56 trata da aprendizagem no próprio emprego, a AMPE. Para a realização da AMPE o SENAI forma o professor, fornece supervisão didática e pedagógica, realiza as provas e expede os certificados, sendo a aprendizagem desenvolvida dentro da própria empresa ou até mesmo dentro da própria entidade social.

O art. 429 consolidado e o art. 1º do Decreto-lei n. 8.622/46 exigem que os estabelecimentos industriais e comerciais matriculem, respectivamente, o equivalente a 5% no mínimo e 15% no máximo dos operários existentes em cada estabelecimento e que demandem formação profissional e até o limite de 10% do total de empregados de todas as categorias em serviço.

Assim, a doutrina é uníssona em asseverar que o aprendiz deve receber os ensinamentos metódicos dos ofícios nas escolas destinadas a este fim (SENAI, SENAC) ou mesmo não cursando estas escolas, receba os ensinamentos metódicos da profissão de acordo com a autorização de programas fornecidos por estas instituições. Esta é uma das formas, no nosso entender, viável para atender aos adolescentes inseridos em programas como os das Guardas-Mirins, o que vem sendo testado com êxito no Paraná.

Sabemos das dificuldades que têm o SENAC e SENAI para atender todo o efetivo populacional que mais necessita de profissionalização (adolescentes carentes inseridos ou não em programas "assistenciais"), pois, embora represente o que de mais eficaz há no país em termos de profissionalização de adolescentes, não tem capacidade para abrigar todo o seu efetivo populacional, estando em descompasso com o ritmo hodierno. Para Cláudio de Moura Castro a solução para este problema está em cobrar das federações das indústrias a quem o SENAI se reporta subvenções para melhor desempenhar seu papel, pois afinal quem tem a perder com esse descompasso são os próprios empresários que necessitam de mão-de-obra qualificada.

O fato de que as atividades listadas nas Portarias ns. 43/53 e 1.055/64 não atendem ao mercado atual, até porque já se vão mais de 40 anos de sua edição, também não é argumento contra a

aprendizagem metódica de um ofício, pois estas podem ser alteradas a qualquer momento pelo Ministro do Trabalho, mediante simples pedido fundamentado de sindicato de trabalhadores ou empregadores, após ouvidos SENAI e SENAC, cuja decisão terá aplicação imediata (art. 2º, parágrafo único da Portaria n. 43/53, alterada pela Portaria n. 1.055/64). Entendemos, outrossim, que tal pedido pode ser formulado por qualquer interessado com legítimo interesse e principalmente pelo Ministério Público do Trabalho.

Creemos que a aprendizagem metódica é uma das formas mais eficientes de profissionalização, pois os cursos são desenvolvidos por entidades idôneas que vêm colocando com êxito profissionais no mercado de trabalho, com amparo na legislação. Fundamenta-se tal assertiva nas seguintes premissas:

a) não basta propiciar renda, tem que profissionalizar;

b) programas assistencialistas, nos moldes do já revogado Programa Bom Menino e utilizado, ainda hoje, principalmente pelas Guardas-Mirins, não podem ser tolerados, pois colocam adolescentes em empresas e órgãos públicos como office-boys, tão-somente para auferir renda. Quando completam 18 anos e são desligados do programa os Guardas-Mirins não são admitidos nos órgãos públicos, ante a vedação contida no art. 37, II, da Constituição Federal e não são admitidos nas empresas em que estiveram colocados, com raras exceções, pois não receberam uma profissionalização, mas tão-somente exerceram uma atividade que normalmente é atribuída a menores de 18 anos como office-boy, pacoteiro, etc.;

c) que a não-inserção dos adolescentes no mercado de trabalho, através de Programas nos moldes do revogado "Programa Bom Menino" gera marginalidade; o que gera marginalidade é falta de estrutura social e falta de perspectiva. Necessário se faz distinguir assistencialismo de profissionalização, pois a esta todos os adolescentes têm direito assegurado constitucionalmente. Exemplo desse trabalho está na cidade de Cambé/PR, onde a Escola-oficina fornece 5 cursos de iniciação à profissionalização, dentro da própria escola, e ainda fornece uma bolsa para que os adolescentes assistidos possam continuar no Programa;

d) argumento de que SENAC e SENAI são eletistas tem que ser derrubado, mediante a atuação do Ministério Público do Trabalho para fazer com que essas instituições cumpram um dos papéis para os quais foram criados - desenvolver a aprendizagem metódica;

e) argumento de que os adolescentes carentes não têm capacidade para acompanhar um curso ministrado por SENAC e SENAI é irreal; mesmo que isso se verifique, cabe a essas instituições amoldar seus currículos para atender a esta faixa da população, por óbvio sem comprometer a qualidade de seus cursos.

Imperativo se faz cobrar desses órgãos que cumpram seu papel institucional, retomando a priorizar a aprendizagem, dentro de sua instituição ou promovendo convênios com as demais instituições de ensino e empresas para que esta se realize na própria empresa, com sua supervisão e orientação.

Nesse passo é bom deixar registrado que, embora o art. 62 do ECA defina a aprendizagem como "a formação técnico-profissional ministrada segundo as diretrizes e bases da legislação em vigor", a atual lei de diretrizes e bases da educação (Lei n. 9.394/96) não cuidou da matéria, pelo que vigora tão-somente a figura jurídica inserta no art. 80 consolidado.

Quanto ao trabalho educativo previsto pelo art. 68 do ECA, este pende de regulamentação. Neste as atividades pedagógicas não de prevalecer sobre a atividade laboral e serão desenvolvidos, sob a responsabilidade de entidade governamental ou não-governamental sem fins lucrativos. Aqui grandes cuidados serão necessários para não se abrir as portas às fraudes.

Finalmente o art. 69 do ECA assegura como direito do adolescente a profissionalização e a proteção no trabalho, respeitada a condição peculiar de pessoa em desenvolvimento e a capacitação profissional adequada ao mercado de trabalho.

CONCLUSÃO

Segundo Garcia Oviedo, há quatro ordens de fundamentos para uma proteção especial do trabalho do menor: "a) filosófica, para que se permita o seu desenvolvimento normal sem os inconvenientes das atividades insalubres e penosas; b) cultural, para que o menor possa ter instrução adequada; c) moral, para que seja afastado de ambientes prejudiciais à sua moralidade; d) segurança, para que não seja exposto aos riscos de acidentes do trabalho". Todos esses fundamentos foram absorvidos pela nossa Constituição Federal e estão insertos em nossa legislação ordinária, principalmente na CLT. É só uma questão de fazer cumprir as normas colocadas, levando-se em conta o estatuído no art. 5º, da LICC e art. 6º da Lei n. 8.069/90, qual seja, os fins sociais a que ela se dirige, as exigências do bem comum, os direitos e deveres individuais e coletivos e a condição peculiar da criança e do adolescente como pessoas em desenvolvimento.

Concentrar esforços para a regularização do trabalho do adolescente, sem esquecer da análise profunda dos programas sociais inadequados, com a finalidade de adaptá-los à legalidade. Estimular a criação de centros sociais de atendimento integral ou escolas-oficinas é atuação complementar à exigência da lei.

Se é certo que a maioria das crianças e adolescentes trabalham para sobreviver, também é certo que se a lançamos precocemente ao mercado de trabalho, de forma indiscriminada, as conseqüências se farão sentir desde logo, não só no plano físico, com as deformações oriundas de esforços físicos, mas principalmente no seu comportamento comprometido com a falta de expectativas e orientação, pois sem uma formação profissional adequada não conseguirão lograr melhor situação no trabalho; sua entrada precoce no mercado de trabalho provocará evasão escolar, o achatamento dos salários, o subemprego e a deterioração de suas próprias condições de trabalho, e ainda, como conseqüência, não raro dará ensejo a vícios como o alcoolismo, a prostituição e inúmeras outras mazelas que a falta de estrutura na infância e adolescência pode trazer ao indivíduo, ou seja, somente estaremos postergando a desgraça e o círculo não se romperá.

Como alternativa colocamos a necessidade de incentivo à aprendizagem metódica de um ofício, pois além de profissão, também fornece renda. A única alteração necessária e urgente é a alteração da faixa salarial para garantir, no mínimo, o salário mínimo.

Entendemos, outrossim, que a legislação há que ser alterada para admitir outras instituições a realizar a aprendizagem metódica, v. g., CEFET, etc. No entanto, se isso vier a ocorrer, necessário se faz um mecanismo de controle sobre essas instituições, atribuindo-se tal mister ao Ministério Público do Trabalho, dentro de sua área de atribuição, tal qual ocorre com a fiscalização pelo Ministério Público Estadual sobre as fundações, para preservar a idoneidade dos cursos oferecidos.

Curitiba, 13 de junho de 1997

O MINISTÉRIO PÚBLICO E A MÃO-DE-OBRA INFANTIL^(*)

Virgínia Maria Veiga de Sena^(**)

A Constituição Federal de 1988, no art. 7º, inc. XXXIII, dispõe acerca da proibição do trabalho infantil, assim considerado todo aquele realizado por menores de 14 (quatorze) anos de idade, salvo na condição de aprendiz. De igual modo, a CLT e o ECA tratam da matéria nos arts. 402 e 60, respectivamente.

No entanto, estatísticas do IBGE indicam que existem 3,5 milhões de crianças que exercem algum tipo de trabalho, ainda que esporádico. Em alguns setores, porém, tais como as carvoarias, os canaviais, o beneficiamento do sisal e a indústria de calçados, entre outros, as condições são degradantes, os salários são inferiores ao mínimo legal e ocorrem situações de trabalho semi-escravo.

O trabalho infantil inibe o desenvolvimento físico e intelectual e impede as crianças de se tornarem cidadãos plenos e produtivos e é eticamente inaceitável. Inclusive, há notícias de sanções internacionais, promovidas por países do Primeiro Mundo, no sentido da não importação de produtos brasileiros, cujo processo produtivo utilize a inserção da mão-de-obra infantil em qualquer das suas fases.

A erradicação do trabalho infantil é tarefa de toda a sociedade. Não basta a legislação. É preciso o desenvolvimento de parcerias entre os diferentes níveis de governo, os empresários, os trabalhadores e as diversas organizações da sociedade civil em geral. A fiscalização rigorosa para fazer cumprir a lei, segundo a OIT, careceria de, pelo menos, 7,5 mil fiscais, mas o MTb só conta, atualmente, com 2,15 mil, de acordo com os dados do IBGE publicados na coluna "Tempo Presente" de "A Tarde" do último dia 07.

Sabemos também, que a pobreza e a miséria provocam o trabalho infantil, porque a família precisa de mais recursos para sobreviver, prejudicando, assim, o desenvolvimento da criança e não deixando que ela vá à escola.

Com o surgimento do "Fórum Nacional pela Erradicação do Trabalho Infantil" em 1993, sob o patrocínio da OIT e do UNICEF, congregando mais de 30 entidades governamentais e não-governamentais comprometidas com a prevenção e a eliminação do trabalho infantil no nosso país, iniciaram-se campanhas efetivas, baseadas no conceito atual e universalmente difundido, o qual retoma e consagra o tripé constituído pela Família-Escola-Comunidade, ou seja, o locus para o pleno desenvolvimento da criança e do adolescente e a garantia do exercício de sua cidadania.

O governo federal aceitou o grande desafio articulado pelo "Fórum" mediante, inicialmente, a implantação de projetos de ações estratégicas integradas e objetivando a interferência nas realidades econômico-sociais mais perversas, a fim de focar a solução dos problemas através do enfrentamento das causas numa visão de globalidade, e não apenas de assistencialismo.

Instituído o PAI - Programa de Ações Integradas -, compete ao "Fórum" priorizar a implantação inicial do mesmo nas atividades laborativas, adotando como critérios de seleção destas, a maior concentração de insalubridade e de periculosidade nos ambientes de trabalho, convívio com condições subumanas de existência e a ausência de saneamento básico e baixos níveis salariais.

Ao Ministério do Trabalho compete elaborar diagnóstico, pelo que criou, no âmbito das Delegacias Regionais do Trabalho, as Comissões Estaduais para combater o trabalho infantil, cujos órgãos realizaram um mapeamento das principais áreas de concentração de trabalho infantil. À SAS - Secretaria de Assistência Social do MPAS, Ministério da Previdência e Assistência Social -, juntamente com outros órgãos governamentais das diversas esferas de poder e das unidades político-administrativas, além das não governamentais, com o apoio de agências nacionais e internacionais e da sociedade civil, compete um amplo esforço na operacionalização dos programas e projetos aprovados.

Diante dos citados critérios, elegeram-se, até a presente data, as atividades das carvoarias, no Mato Grosso do Sul, do sisal, na Bahia, e da cana-de-açúcar no Rio de Janeiro e em Pernambuco.

(*) Tema do Painel de Direito do Trabalho enfocado no II Congresso Estadual da Mulher Advogada da OAB - BA em Valença (12.10.96).

(**) Procuradora-Chefe do Ministério Público do Trabalho da 5ª Região (Bahia).

Considerando a necessidade de elaboração do projeto e da execução do programa, a Secretaria do Trabalho e Ação Social - SETRAS - do Estado da Bahia, constituiu Comissão Interinstitucional através da Portaria de n. 230, de 11.07.96, integrada de 20 (vinte) entidades governamentais e não governamentais dentre os quais o MPT.

Cumprê salientar que, na reunião do "Fórum" realizada em Brasília na data de 17 de setembro do corrente com a participação de aproximadamente 40 (quarenta) entidades das mais expressivas, na sede da OIT, foi com imensa satisfação que a Comissão da Bahia ouviu do Diretor-Geral desta conceituada Instituição, palavras elogiosas quanto à articulação do plano regional, destacando a forte integração tanto nas áreas governamentais, como dentre estas e as não-governamentais, e acrescentando constituírem as ações concretas fator decisivo ao alcance do objetivo, que é prevenir e erradicar a mão-de-obra infantil em áreas de risco.

Convém esclarecer, ainda, que a parceria da Delegacia Regional do Trabalho e da Procuradoria, neste Estado, tem sido de fundamental importância para a realização das necessárias inspeções, eis que as funções institucionais de ambos se constituem em imprescindíveis instrumentos de apoio à garantia da efetividade do exercício pleno da cidadania das crianças.

TRABALHO INFANTIL: UMA REFLEXÃO GLOBALIZADA

Denise Lapolla de Paula Aguiar Andrade (*)

“Dois anos atrás, quando tinha apenas sete anos, Anwar começou a tecer tapetes em uma vila do Paquistão, na província de Sindh. Nunca lhe perguntaram se ele queria trabalhar. Quando eu o entrevistei, em novembro último, ele tecia tapetes cerca de 12 a 16 horas por dia, por seis a sete dias da semana. Davam-lhe um pouco de comida, um pequeno descanso e nenhuma assistência médica. Diziam-lhe repetidamente que ele não podia parar de trabalhar, até ganhar dinheiro suficiente para pagar uma dívida de família. Nunca lhe disseram quem em sua família tinha tomado dinheiro emprestado, ou mesmo quanto. Cada vez que cometia um erro em seu trabalho ele era multado e a dívida aumentava. Se trabalhasse vagorosamente, batiam-lhe com uma vara. Uma vez, depois de uma surra tentou fugir, mas acabou sendo preso pela polícia local, e levado de volta ao trabalho”.

(International Child Labor Hearing, U.S. Department of Labor, April 12, 1994 - Statement of Human Rights Watch/Asia).

As estatísticas sobre trabalho infantil são geralmente falhas e pouco confiáveis. Muitos governos, especialmente nos países em desenvolvimento, não possuem um sistema efetivo para obtenção de dados sobre o trabalho infantil. Além disso, relutam em documentar atividades que são frequentemente ilegais e que existem, apesar de todo um regime legal, violando os padrões internacionais de trabalho. A OIT estima que o número de crianças que trabalham é de 100 a 200 milhões. Desse total, 95% em países em desenvolvimento. A Ásia, como região de maior população, possui 50% de crianças trabalhando, mas é a África que tem a maior porcentagem de trabalho infantil: uma em cada três crianças. Na América Latina estima-se um número de 15% a 20%.

As razões que levam as crianças a trabalhar são complexas. Alguns alegam ser uma necessidade ante a pobreza existente e fundamental à sobrevivência. Entendem que somente em um contexto de industrialização e desenvolvimento econômico mais acelerado haverá redução do trabalho infantil. Aos que repudiam o trabalho das crianças, essa é uma explicação por demais simplista. Embora a pobreza possa ser por vezes um fator determinante, outros devem ser levados em consideração. Dependendo do país a ser considerado, elencam: a) Interesse econômico - Donos de fábricas que abusam na carga horária, pagam pouco e tiram vantagens do trabalho infantil; b) Indiferença Social - Políticos, organizações não-governamentais, mídia, e outros meios formadores de opinião que tratam o trabalho infantil com indiferença; c) Falhas governamentais - Inspeção do trabalho deficiente; d) Política educacional deficiente - Falta de recursos para educação básica.

Em resumo, as crianças trabalham por uma série de razões. Umas, simplesmente para sobreviver. Outras, por falta de escolas públicas obrigatórias. E há aquelas que, levadas por seus próprios pais, desprezam uma alternativa que seria a de educação mínima para um futuro melhor. E assim, trabalhando porque são pobres, deixam de estudar, e deixando de estudar, perpetuam o próprio ciclo da pobreza.

Savithri Goonesekere, respeitado professor de direito do Sri Lanka, considera:

“Eu não concordo que a pobreza seja a principal causa, porque muitos pais pobres mandam seus filhos para a escola. Acho que é mais um caso de crianças indesejadas. É também um caso de falta de consciência. Os pais acham que a criança estará melhor, mas não entendem que ela provavelmente será explorada. Os patrões também devem estar conscientes que é moralmente errado empregar uma criança” (Minoli de Soyza, “Sri Lanka Fights Child Labor With Stricter Laws”, Reuters, April 1, 1993).

Os estudos da OIT demonstram que metade das crianças que trabalham estão na Ásia, exercendo atividades em fábricas por até 14 horas ou em locais menores, em péssimas condições de temperatura e higiene, onde tecem tapetes por horas a fio. Na África, a maioria das crianças trabalha em mercados, serviços domésticos, tratamento de couro ou em fazendas, no pastoreio e colheita. Na América Latina grande parte trabalha com os pais, algumas na produção de roupas, no plantio de cana, sisal, citricultura e outras em mineração, nos setores de extração, transporte e separação de mineral. Crianças são usadas para cavar pequenos túneis e trabalhar em espaços que são pequenos demais para os adultos. As minas de ouro de Madre di Dios no Peru são conhecidas pelo fato de que lá, elas trabalham

(*) Procuradora do Trabalho da 3ª Região.

independentemente de suas famílias, sob condições deploráveis. Muitas são encorajadas a deixar seus lares para trabalhar ali, recebendo pouco ou, por vezes, nenhum pagamento. Em comparação com outras regiões, a Europa tem poucos exemplos de trabalho infantil na área industrial. O alto nível de desenvolvimento econômico, a implementação de um avançado sistema educacional e a existência de leis sobre o trabalho infantil, praticamente o eliminou. A questão é: abolir ou regular o trabalho infantil?

É sabido que os países em desenvolvimento utilizam a mão-de-obra infantil com uma forma de baratear a produção. No entanto, para se competir em um mercado dito globalizado, é preciso que se respeitem padrões mínimos de necessidades individuais e regulamentos existentes.

Os defensores dos direitos da criança na OIT, UNICEF e várias organizações não-governamentais estão divididos quanto à melhor estratégia para resolver os problemas do trabalho infantil. Alguns defendem sua imediata extinção. Acreditam que os países em desenvolvimento se beneficiariam econômica e socialmente com uma política de educação obrigatória e leis que prevíssem idade mínima para o trabalho. Entendem que há recursos para tanto, faltando apenas a vontade política. Outros, provavelmente a maioria, acreditam que a imediata abolição do trabalho infantil é irreal e, em muitos casos, contrária aos interesses das próprias crianças. Recomendam, inicialmente, que sejam abolidas as formas abusivas do trabalho infantil e que se regulem as situações remanescentes, através da concessão de proteção e benefícios necessários àqueles que trabalham para sobreviver. O trabalho infantil não deve ser encarado isoladamente, mas em face de um contexto social, econômico e educacional, como um todo.

Cabe, então, a cada um, refletir sobre a manifestação do médico Hannot (Navelle, *La Condition Ouvrière au XIXème Siècle*, citado por Oris de Oliveira, em "A Mão-de-Obra Infante-Juvenil", LTr Edit., 1994, págs. 24/25):

"Eu vou mais longe e digo que é cruelmente útil fazer descer o quanto antes uma criança que é destinada à profissão de mineiro porque, repito-o: a gente se acostuma a tudo e é desde jovem, como o provei que se deve empenhar para aí chegar. Essa criança se habituará a se alimentar de ar pobre de oxigênio; as posições incômodas que se é forçado a manter nesse gênero de trabalho tornar-se-lhe-ão familiares; ela baseará cedo sua alimentação sobre sua respiração, cuja soma de atividade de função será baseada sobre ela; seu peito não atingirá uma amplitude inútil e perigosa para ela. Com efeito eu fiz notar que os homens de tórax largo e desenvolvido tornar-se-ão mais cedo asmáticos do que aqueles que o têm longo e estreito. Estabelecer-se-á um equilíbrio orgânico entre o meio no qual é chamado a viver e a constituição física que lhe convier; enfim sua natureza será modelada por seu gênero de vida e ele adquirirá direito de domicílio nestas sombrias moradas que, iguais ao solo africano (se para esta região ártica transplantado), mataria aqueles que quisessem vir habitá-lo, depois de uma certa idade".

O TRABALHO INFANTIL NO BRASIL

Ruth Beatriz Vilela^(*)

SUMÁRIO: 1. Apresentação. 2. Trabalho Infantil: Normas Legais. 3. Raízes do trabalho infantil; 4. A natureza do trabalho infantil. 5. A inserção da mão-de-obra infantil no mercado de trabalho. 6. Estratégia de combate ao trabalho infantil. Anexo: Proposta do Programa de Ações Integradas - PAI.

“Nós não podemos mais fechar os olhos. Precisamos enfrentar esses problemas com coragem e determinação. E eu digo precisamos, porque essa não é uma tarefa só do Governo. Veja só porque: hoje, são quase 3 milhões de crianças, na faixa de 10 a 14 anos. São os pequenos trabalhadores, segundo o IBGE.

Isso é um crime! A nossa Constituição proíbe o trabalho de menores de 14 anos. Proíbe, principalmente, por uma questão de saúde. É nessa idade que a criança forma o corpo e a personalidade. E é nessa idade que ela tem direito à educação e a viver a infância, até para não se tornar um adulto problemático.

E o que será dessas crianças amanhã, se continuarem a trabalhar em atividades perigosas, como o corte de cana, as carvoarias, os garimpos, as pedreiras? A situação é realmente revoltante.”

Excerto da Fala Presidencial no programa de rádio PALAVRA DO PRESIDENTE, transcrita no Jornal “Folha de São Paulo”, de 4.10.95.

1. APRESENTAÇÃO

O presente documento sistematiza as informações relativas à situação do trabalho infantil no Brasil e demonstra o esforço que o Governo Brasileiro vem realizando, em estreita parceria com a Sociedade e contando, ainda, com a efetiva colaboração da Organização Internacional do Trabalho - OIT e do Fundo das Nações Unidas para a Infância - UNICEF, para transformar as crianças que trabalham em cidadãos plenos.

Inicialmente, apresenta de forma resumida como o tema é tratado no âmbito do direito brasileiro, bem como sua adequação à norma internacional.

Em seguida, discute em linhas gerais as origens e a natureza do trabalho das crianças em nosso país, destacando, como um dos fatores preponderantes, a situação de grave pobreza vivida pelas famílias das crianças que trabalham.

Finalmente, apresenta a estratégia de combate ao trabalho infantil, enumerando todas as iniciativas que vêm sendo realizadas, particularmente o programa de intervenção concreta nas áreas onde a exploração da mão-de-obra infantil compromete o desenvolvimento físico e psicológico das crianças.

Neste documento, o Governo Brasileiro relata a experiência que vem realizando para a erradicação do trabalho infantil, especialmente de suas formas mais intoleráveis. Consciente de que este é um problema mundial, espera receber subsídios que possam enriquecer o programa que vem desenvolvendo no país e, eventualmente, contribuir com políticas de combate ao trabalho infantil em outros países.

2. TRABALHO INFANTIL: NORMAS LEGAIS

No Direito Brasileiro

A partir da promulgação da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 e, especialmente, do Estatuto da Criança e do Adolescente, o Brasil passou a dispor de uma legislação das mais avançadas com relação a esse segmento social.

Constituição Federal:

^(*) Secretária de Fiscalização do Trabalho, coordenou o grupo do Ministério do Trabalho que elaborou o presente estudo.

Art. 27. "É dever da família, da sociedade e do Estado assegurar à criança e ao adolescente, com absoluta prioridade, o direito à vida, à saúde, à cultura, à dignidade, ao respeito, à liberdade e à convivência familiar e comunitária, além de colocá-los a salvo de toda forma de negligência, discriminação, exploração, violência, crueldade e opressão."

§ 3º, inciso I: "idade mínima de 14 anos para admissão ao trabalho, observado o disposto no art. 7º, XXXIII."

Art. 7º, inciso 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" (*).

Estatuto da Criança e do Adolescente:

Art. 2º. "Considera-se criança para os efeitos desta lei, a pessoa até doze anos de idade incompletos e adolescente aquela entre doze e dezoito anos de idade".

Art. 60. "É proibido qualquer trabalho a menores de quatorze anos de idade, salvo na condição de aprendiz".

A Constituição da República fixou em 14 anos a idade mínima para o trabalho, podendo o brasileiro na faixa etária entre 12 e 14 anos exercer atividade laboral, desde que na condição de aprendiz.

A Lei n. 8.069, que dispõe sobre o Estatuto da Criança e do Adolescente, aprovada em 1990, adotando como parâmetro a Convenção n. 138 da Organização Internacional do Trabalho - OIT e em consonância com a Convenção sobre os Direitos da Criança da ONU de 20.11.89 também faz restrições à atividade laboral para menores de 14 anos, ratificando o que já estava estabelecido no texto constitucional. Tal dispositivo representa a materialização dos esforços de construção de um novo tratamento a ser dispensado à criança e ao adolescente.

Resultado de uma intensa mobilização dos segmentos governamentais e dos diferentes setores da sociedade comprometidos com a questão da infância e da adolescência, tal norma legal consagrou aos menores de idade seu direito à vida, à saúde, à educação, ao lazer, à cultura, à profissionalização, ao respeito, à dignidade, à liberdade e à convivência social e comunitária, adotando um conceito de proteção integral de modo a possibilitar a sua formação, o seu desenvolvimento e o pleno exercício de sua cidadania. Em paralelo, a responsabilidade pela efetivação desses direitos passou a ser atribuída, não apenas à família e ao poder público, nos níveis federal, estadual e municipal, mas também a toda a sociedade.

Norma internacional

O Brasil é Estado-membro da Organização Internacional do Trabalho - OIT desde a sua fundação. Como todo membro, deve submeter as Convenções e Recomendações ao Congresso Nacional que, por sua vez, decidirá sobre suas aplicações no território brasileiro.

O Direito brasileiro abriga, nas suas grandes linhas, as normas das Convenções da OIT sobre a matéria, embora não as tenha ratificado todas. Na área do trabalho infantil, as Convenções ratificadas pelo Brasil são as seguintes:

- Convenção n. 5 - Sobre a Idade Mínima (Indústria), 1919;
- Convenção n. 6 - Sobre o Trabalho Noturno dos Adolescentes (indústria), 1919;
- Convenção n. 7 - Sobre a Idade Mínima (Trabalho marítimo), 1920. (denunciada com a ratificação da Convenção n. 58);
- Convenção n. 16 - Sobre Exame Médico dos Adolescentes (Trabalho marítimo), 1921;
- Convenção (revista) n. 58 - Sobre a Idade Mínima (Trabalho marítimo), 1936;
- Convenção n. 124 - Sobre Exame Médico dos Adolescentes (Trabalho subterrâneo), 1965. O conteúdo destas normas se incorporaram ao ordenamento jurídico brasileiro, estando para efeitos de vigência, na mesma hierarquia que as leis ordinárias.

(*) Proposta de Emenda Constitucional foi encaminhada pelo Poder Executivo ao Congresso Nacional, sugerindo retirar a ressalva "salvo na condição de aprendiz".

Há outras convenções ratificadas que não dispõem unicamente sobre o trabalho infanto-juvenil, embora os dispositivos relacionados ao tema se incorporem igualmente ao Direito brasileiro^(*).

Embora o Brasil ainda não tenha ratificado a Convenção 138 sobre a Idade Mínima, seus princípios vêm sendo norteadores das medidas adotadas pelo Governo Brasileiro. Convém destacar que o Programa Nacional de Direitos Humanos (1996) tem como uma de suas metas de curto prazo a ratificação desta Convenção e a implementação da Recomendação 146 da OIT, que trata da idade mínima para admissão no emprego.

3. RAÍZES DO TRABALHO INFANTIL

O trabalho de crianças, ao que se sabe, é um fenômeno social existente em todo o mundo, desenvolvido ou não. O que se observa, contudo, é que sua manifestação se dá de forma distinta de uma localidade para outra, seja região ou país, variando sua intensidade e gravidade. Países como o Brasil, cujo padrão de desenvolvimento apresenta uma distribuição de renda injusta, com desigualdades regionais muito profundas e onde existe um contingente de famílias em situação de extrema pobreza¹, associada às precárias condições da escola pública a que seus filhos têm acesso, acarreta a necessidade, por parte dessas famílias, de utilizar o trabalho precoce de seus filhos.

Paralelamente à situação de pobreza em que vive significativa parcela da população do país, o fator cultural contribui, embora de forma menos preponderante, para justificar a utilização da mão-de-obra infantil. Pela cultura da valorização do trabalho, mesmo o precoce passa a ser visto como a grande alternativa para atenuar a carência das crianças, prevenir a sua possível delinquência e viabilizar sua incipiente cidadania. Qualquer iniciativa que venha ampará-las, ocupando-as e retirando-as das ruas e dos riscos da ociosidade passa a ser considerada como positiva, até mesmo aquelas executadas em condições que podem comprometer seu desenvolvimento físico e psicológico. Com isso, os próprios pais são levados a pensar que o trabalho, para os filhos pequenos, representa uma alternativa preferível ao ócio e até mesmo à escola.

Há que se admitir também situações em que os pais, não tendo com quem deixar os filhos, se vêem na contingência de levá-los ao local de trabalho. Nessas circunstâncias, as crianças começam a ser utilizadas na realização de algumas tarefas, ficam sujeitas a riscos de acidentes inerentes à atividade e, na fase em que deveriam iniciar-se na escola, deixam de fazê-lo.

A criança é dócil, falta-lhe capacidade reivindicativa de direitos, sua mão-de-obra tem baixo custo, para determinadas atividades seu biotipo físico e biológico é especialmente apropriado. Com tais características a mão-de-obra infantil representa uma possibilidade efetiva de lucro fácil, razão pela qual vem sendo preferentemente utilizada pelos empregadores.

Do que foi dito até agora, é certo considerar que pobreza e trabalho infantil têm uma relação muito estreita, mas, ainda assim, não se pode afirmar com exatidão que a primeira seja a única determinante para justificar a existência do segundo. A crença única de que os dois fenômenos são inseparáveis, certamente levaria à compreensão de que seriam inúteis as tentativas de eliminação do trabalho infantil, se, previamente, não se reduzisse a pobreza. A assertiva é, de acordo com documento do UNICEF - A questão do trabalho infantil - um mito e que, independentemente de medidas mais amplas que visem a redução da pobreza, o trabalho infantil pode e deve ser eliminado, especialmente aquelas formas mais intoleráveis e que envolvem situações de risco à vida e à saúde das crianças.

O Governo Brasileiro vem adotando medidas voltadas para a redução da pobreza, embora ciente de que esta constitui um problema que só será resolvido a médio prazo. Entretanto, com relação ao trabalho infantil, Governo e Sociedade assumiram o compromisso de combatê-lo, definindo ações de curto prazo visando sua erradicação e fazendo com que a atividade escolar seja a única atividade em que o segmento infantil deve efetivamente se incorporar.

4. A NATUREZA DO TRABALHO INFANTIL

Em que pese o número de crianças trabalhando em diferentes atividades econômicas ser um indicador expressivo, é conveniente, se se quer traçar o cenário mais completo do universo do trabalho

(*) Oliveira, Oris de. "O Trabalho da Criança e do Adolescente", OIT, LTr Edit., São Paulo, 1994.

¹ A população indigente, em 1993, de acordo com a publicação do Mapa da Criança: A indigência entre as crianças e adolescentes, IPEA, 1993, Documento de Política n. 19, pág. 5, era equivalente a 32 milhões de pessoas, sendo que 15 milhões de crianças e adolescentes - um quarto da população infanto-juvenil - pertenciam a famílias indigentes, isto é, aquelas que, destinando toda renda mensal à alimentação, poderiam, na melhor das hipóteses, adquirir os alimentos necessários à satisfação de seus requerimentos nutricionais.

deste segmento etário, que outras variáveis sejam consideradas. Paralelamente à apuração do quantitativo de empregados infantis, o tipo de trabalho, as condições em que o mesmo se realiza, os riscos e abusos a que se está sujeito são parâmetros igualmente relevantes para se conhecer a natureza do trabalho em que os menores de idade se encontram.

Na implementação dos programas voltados para retirar crianças do trabalho, o Governo Brasileiro definiu áreas prioritárias de intervenção com base no grau de risco da atividade laboral. Assim, identificados e combinados os fatores de risco constantes do quadro IV, a produção de carvão vegetal, a agroindústria canavieira, o beneficiamento do sisal, a extração de pedras, a indústria da tecelagem e a extração do sal, no momento, atividades em que o trabalho infantil está sendo combatido com rigor, através de um programa sistematizado de ações, como detalhado em páginas posteriores.

No Brasil de hoje, verifica-se a coexistência de formas distintas de trabalho infantil. Ao lado do trabalho desenvolvido nas pequenas propriedades rurais em regime de economia familiar, as crianças trabalham com os pais para garantir as cotas de produção exigidas pelo empregador e assegurar os ganhos para manutenção da família. Não se trata mais da situação descrita anteriormente em que os pais, não dispondo de locais adequados para deixarem os filhos, são obrigados a levá-los ao trabalho. No caso em questão, as crianças trabalham sem remuneração alguma, e os pais, em função da conjuntura socioeconômica em que vivem, acabam por se tornar um dos principais usuários desta mão-de-obra, como forma de garantir a própria subsistência e a de todo o grupo familiar.

O trabalho infantil ocorre também fora do âmbito familiar e da proteção dos pais, em pequenas oficinas, pequenos negócios, atividades agrícolas, tarefas domésticas, no setor informal ainda, em atividades de rua, como camelôs, lavadores de carros, engraxates e também no setor formal, na condição de assalariados, conforme veremos no tópico seguinte.

5. A INSERÇÃO DA MÃO-DE-OBRA INFANTIL NO MERCADO DE TRABALHO^(*)

O Brasil, com uma extensão territorial de 8,5 milhões de km², é o maior país da América Latina. Sua população é de, aproximadamente, 150 milhões de habitantes, dos quais 33.888.115 são crianças, com idade variando de 5 a 14 anos. Destas, 3.811.447 estão inseridas precocemente no trabalho, o que corresponde a 11,24% do total de crianças dessa faixa etária.

Na faixa de 5 a 9 anos, foram identificadas 522.185 crianças trabalhando, sendo que 92,2% delas não recebia nenhum tipo de remuneração. A maior concentração deste contingente encontra-se na região Nordeste (conforme demonstrativo abaixo), não por acaso a região cuja população apresenta os mais baixos índices de renda e de escolaridade.

Norte	3,0%
Nordeste	46,2%
Centro-Oeste	6,6%
Sudeste	21,2%
Sul	23,0%

Ainda segundo dados da PNAD, em 1995 existiam no Brasil 69.628.608 pessoas de 10 anos ou mais ocupadas. Cerca de 4,7% deste total é representado por crianças de 10 a 14 anos que exercem alguma atividade laboral, 65,60% delas do sexo masculino. A distribuição do trabalho infantil nas diversas atividades econômicas revela uma maior concentração nas atividades agrícolas, comparativamente às demais, conforme especificado no Quadro I:

QUADRO I

DISTRIBUIÇÃO DO TRABALHO POR RAMO DE ATIVIDADE

- Agrícola (55,1%)
- Serviços (17,7%)

^(*) PNAD - Pesquisa Nacional de Amostra Domiciliar - Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística - IBGE, 1995.

- Comércio (14,2%)
- Indústria de Transformação (7,2%)
- Construção Civil (1,5%)
- Outras Atividades (4,3%)

De acordo com o Quadro II, observa-se os menores rendimentos médios auferidos por crianças de 10 a 14 anos situados na região Nordeste (10% do salário mínimo), sendo o mesmo percentual observado no setor agrícola (Quadro III).

QUADRO II

Rendimento Médio Mensal^(*) por Região

Faixa Etária de 10 a 14 Anos

LOCALIDADES	RENDIMENTOS
Brasil	20
Norte	30
Nordeste	10
Sudeste	40
Sul	20
Centro-Oeste	30

QUADRO III

Rendimento Médio Mensal^(**) por Ramo de Atividade

Faixa Etária de 10 a 14 anos

ATIVIDADES	RENDIMENTOS
Agrícola	10
Ind. Transform.	50
Construção Civil	50
Comércio	30
Serviços	30
Outras Atividades	30

Soma-se a esta triste realidade uma carga horária excessiva imposta a estas crianças. Cerca de 30,9% delas trabalha 40 horas ou mais semanalmente. Ressalte-se que a jornada permitida pela legislação brasileira é de 40 horas semanais.

6. ESTRATÉGIA DE COMBATE AO TRABALHO INFANTIL

Já existe uma consciência por parte do Governo quanto aos comprometimentos que o trabalho infantil acarreta, compromisso que se manifesta através de uma indignação, conforme se pode depreender de pronunciamento do Presidente da República:

“Nós não podemos mais fechar os olhos. Precisamos enfrentar esses problemas com coragem e determinação. E eu digo precisamos, porque essa não é uma tarefa só do Governo. Veja só porque: hoje, são quase 3 milhões de crianças, na faixa de 10 a 14 anos. São os pequenos trabalhadores, segundo o IBGE.

Isso é um crime! A nossa Constituição proíbe o trabalho de menores de 14 anos. Proíbe, principalmente, por uma questão de saúde. É nessa idade que a criança forma o corpo e a personalidade.

(*) Em salários mínimos. Fonte PNAD 1995 (Salário Mínimo = US\$ 107,00).

(**) Em salários mínimos. Fonte PNAD 1995 (Salário Mínimo = US\$ 107,00).

E é nessa idade que ela tem direito à educação e a viver a infância, até para não se tornar um adulto problemático.

E o que será dessas crianças amanhã, se continuarem a trabalhar em atividades perigosas, como o corte de cana, as carvoarias, os garimpos, as pedreiras? A situação é realmente revoltante^(*).

O trabalho infantil é hoje, na área social, uma preocupação central do Governo Brasileiro e o seu combate, uma meta a ser atingida a curto prazo, intervindo concretamente na realidade.

A proposta de trabalho pressupõe a realização de ações de forma articulada entre as diversas esferas de governo e em parceria com as organizações não-governamentais. Estas ações visam priorizar áreas críticas que podem ser alvo deste esforço conjunto, utilizando como referencial as orientações da Organização Internacional do Trabalho - OIT.

Considerado um programa de alta relevância, no âmbito do Governo Federal, o Sistema Federal de Inspeção do Trabalho priorizou a área rural nas suas ações de fiscalização, voltando-se especialmente para os focos de denúncias de utilização de mão-de-obra infantil.

A ausência de dados estatísticos setoriais dificultavam uma ação eficaz no combate ao trabalho infantil. Diante dessa realidade, mas ciente quanto à necessidade de conhecer o problema com mais profundidade, o Governo Federal, por intermédio do Ministério do Trabalho, instituiu Comissões Estaduais de Combate ao Trabalho Infantil em todas as Unidades da Federação, com o objetivo inicial de realizar um diagnóstico (por região, por Estado e por Município) das atividades econômicas que utilizam o trabalho infantil. Esses dados foram consolidados e finalmente publicados através de documento "Diagnóstico Preliminar dos Focos do Trabalho da Criança e do Adolescente no Brasil"^(**).

Esse documento possibilitou ao Ministério do Trabalho dotar seu Sistema de Inspeção do Trabalho de meios mais eficientes para cumprir sua missão e, ao mesmo tempo, identificar as áreas mais críticas que pudessem ser alvo de uma intervenção imediata por parte do Governo.

As Comissões Estaduais de Combate ao Trabalho Infantil permanecem desenvolvendo outras atividades previstas, quais sejam: atualizar e enriquecer os diagnósticos, apurar as denúncias de utilização de mão-de-obra infantil, participar das equipes locais encarregadas da implementação e monitoramento dos programas e promover, nos Estados, a articulação do Governo Federal com as instâncias de governo nos níveis estadual e municipal e com os segmentos representativos da Sociedade.

O Governo Brasileiro, os diversos segmentos da sociedade e organismos internacionais, como a OIT e o UNICEF, vêm contribuindo na busca de solução para a questão, ao colocar o tema na agenda nacional. Congressos, Seminários, Simpósios, enfim, eventos de toda a natureza, são realizados em todos os níveis para discutir o trabalho infantil e, dessa forma, contribuir para a sensibilização e conscientização de todos os níveis de governo e da sociedade quanto à gravidade do problema e a urgência na sua solução.

Na mesma linha, e com os mesmos objetivos, vale ressaltar a existência de uma série de Campanhas lançadas na mídia, sob a forma de filmes, folhetos, cartilhas, cartazes e patrocinadas por entidades governamentais, organismos internacionais, empresas, centrais sindicais e demais entidades envolvidas com a questão da criança.

Uma iniciativa que merece destaque é a existência do Conselho Nacional de Defesa dos Direitos da Criança e do Adolescente - CONANDA, criado no âmbito do Ministério da Justiça e dos Conselhos Estaduais e Municipais de Defesa dos Direitos da Criança e do Adolescente. Esses Conselhos são integrados por representantes do Governo e da Sociedade e estão disseminados no país inteiro, garantindo desse modo seu papel denunciador e de vigilância na defesa dos direitos da criança.

Um exemplo concreto de ampliação e desenvolvimento de parcerias foi a instituição do Fórum Nacional de Prevenção e Erradicação do Trabalho Infantil, instalado em novembro de 1994, na sede do escritório da Organização Internacional do Trabalho - OIT, em Brasília, coordenado pelo Ministério do Trabalho, contando também com o apoio do Fundo das Nações Unidas para a Infância - UNICEF e composto por 36 entidades governamentais e não-governamentais envolvidas com a questão do trabalho infantil. Desde a sua implantação, as ações do Fórum têm sido dirigidas a áreas críticas com a presença significativa de crianças e adolescentes em atividade laboral de risco.

(*) Excerto da Fala Presidencial no programa de rádio Palavra do Presidente, transcrita no Jornal "Folha de São Paulo", de 4.10.95.

(**) Ministério do Trabalho, Brasília-DF, outubro de 1996.

O Ministério do Trabalho também coordena as ações do Programa Internacional para Eliminação do Trabalho Infantil - IPEC, no Brasil. Em solenidade ocorrida em outubro de 1996, foi assinado o Memorando de Entendimento entre o Governo Brasileiro e a Organização Internacional do Trabalho - OIT, prorrogando a vigência do Programa até dezembro de 2001.

Em junho de 1995 foi criado, através de Decreto presidencial, o Grupo Executivo de Repressão ao Trabalho Forçado - GERTRAF, integrado por 7 Ministérios^(*), coordenado pelo Ministério do Trabalho e tendo como prioridade combater o trabalho escravo e infantil.

Além das atividades de fiscalização nas áreas de concentração ou denúncia de trabalho escravo e infantil, realizadas pelo Grupo Especial de Fiscalização Móvel, estrutura criada para dar suporte operacional ao GERTRAF nas ações de repressão, este Grupo Executivo vem realizando gestões junto a lideranças do Setor Siderúrgico visando estabelecer melhores condições de trabalho nos fornos de produção de carvão vegetal e, naturalmente, impedir o trabalho de crianças nas carvoarias.

Estão relacionadas, a seguir, algumas das medidas adotadas pelo GERTRAF objetivando a realização de esforço conjunto para combater o trabalho infantil e, ainda, fortalecer e viabilizar condições para a implantação do Programa de Ações integradas que tem como âncora a concessão de bolsa para as famílias que retirarem as crianças do trabalho com a garantia de frequência à escola:

- Termo de Compromisso, firmado em 6.9.96 entre União, Estados, entidades nacionais representativas de empregadores e trabalhadores e organizações não-governamentais com o objetivo de conjugar esforços para combater o trabalho infantil;

- Termo de Compromisso, firmado em 6.9.96, entre cinco Ministérios (do Trabalho; da Indústria, do Comércio e do Turismo; da Justiça; da

- Educação e do Desporto; e da Previdência e Assistência Social) com o objetivo semelhante, embora específico para o setor sucro-alcooleiro; e

- Edição da Portaria do Ministério da Indústria, do Comércio e do Turismo (Portaria n. 199, de 6.9.96, que altera a de n. 304/95), estabelecendo que parte dos recursos arrecadados pelo Plano de Assistência Social - PAS, fundo administrado pelos próprios usineiros e sustentado com base em um percentual da produção da cana, do álcool e do açúcar, seja canalizada para ações concretas de combate ao trabalho infantil nas áreas canavieiras.

INTERVINDO EM SITUAÇÕES CONCRETAS

Diante de realidade tão dramática, além das atividades de fiscalização contínua para punir aqueles empregadores que utilizam mão-de-obra infantil, da ampla discussão sobre o tema, das Campanhas de Sensibilização que conscientizam quanto aos riscos que o ingresso precoce no mercado de trabalho acarreta, da criação e fortalecimento de Conselhos de Defesa de Direitos da Criança, tornava-se imperativo o surgimento de propostas que trouxessem resultados imediatos.

A seleção das áreas que foram objeto dos primeiros programas de intervenção baseada no Diagnóstico produzido pelo Ministério do Trabalho demonstra que nessas atividades - produção de carvão vegetal, agroindústria canavieira, beneficiamento de sisal, extração de pedras, tecelagem e extração de sal - os fatores de risco (Quadro IV), podem produzir, isoladamente ou agregados, efeitos nocivos e conseqüências graves à saúde das crianças. Dentre elas: o estresse físico, artrose da coluna vertebral, lesões traumáticas, alterações do ritmo biológico, alterações cardiovasculares e gastrointestinais, fadiga crônica, queimaduras, desidratação, câimbras por calor, infecções respiratórias, dermatoses alérgicas e mutilações.

O grande instrumento de intervenção conjunta é o Programa de Ações Integradas - PAI, cuja estratégia é a de:

- identificar o problema e selecionar atividades econômicas em uma determinada região, onde haja trabalho infantil em situação de risco, através de denúncias e/ou levantamentos preliminares já realizados;

- sensibilizar e envolver as instituições e entidades da sociedade civil, com capacidade de intervir na erradicação do trabalho infantil;

(*) do Trabalho; da Justiça; da Agricultura e do Abastecimento; da Indústria, do Comércio e do Turismo; do Meio Ambiente, dos Recursos Hídricos e da Amazônia Legal; da Previdência e Assistência Social e da Política Fundiária.

- apontar prioridades de atendimento às famílias envolvidas nas atividades econômicas;
- colaborar com os poderes locais - Governo e Comunidade - para que exerçam as suas opções dentre as alternativas que se apresentarem e definam o seu esquema operacional;
- direcionar os programas na esfera federal previamente definidos para as localidades prioritizadas. (Em anexo, a Proposta do Programa de Ações Integradas - PAI). Inicialmente, as ações foram direcionadas para as carvoarias do Mato Grosso do Sul, onde havia uma estimativa de 2.500 crianças trabalhando. Verificou-se com o início da implantação do projeto, a partir de fiscalizações, encontros e campanhas na região, uma drástica redução quanto à presença de crianças no trabalho. Dentre as ações propostas, o Governo Federal, através do Ministério da Previdência e Assistência Social, passou a destinar a partir de julho de 1995, uma complementação de renda às famílias carvoeiras, para que as crianças abandonassem o trabalho e passassem a frequentar obrigatoriamente a escola.

QUADRO IV
FATORES DE RISCO

ATIVIDADES	RISCOS À SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO
Produção de carvão vegetal	<ul style="list-style-type: none"> - Riscos de acidentes: pelo corte de madeira, arrumação dos fornos, carregamento de "gaiolas". - Riscos ergonômicos: por postura inadequada, jornada excessiva. - Riscos físicos: por exposição a temperaturas elevadas. - Riscos químicos: por exposição a gases, poeira.
Agroindústria canieira	<ul style="list-style-type: none"> - Riscos biológicos: por picadas de animais peçonhentos. - Riscos ergonômicos: por postura inadequada, lesões por esforços repetitivos. - Riscos físicos: exposição às intempéries (calor, sol, chuva). - Riscos mecânicos: ferimentos pelo uso de ferramentas cortantes. - Riscos químicos: intoxicação por agrotóxicos.
Beneficiamento do sisal	<ul style="list-style-type: none"> - Riscos biológicos: problemas respiratórios, auditivos. - Riscos ergonômicos: doenças do aparelho locomotor, tenossinovite. - Riscos físicos: exposição às intempéries, picadas de animais peçonhentos, ferimentos pelo uso de instrumentos cortantes (facão). - Riscos mecânicos: por acidentes nas bateadeiras.
Extração de pedras	<ul style="list-style-type: none"> - Riscos biológicos: pneumoconioses (silicoses), perda da audição, visão. Lesões por Esforços Repetitivos - LER. - Riscos ergonômicos: por postura inadequada, lombalgia, fadiga muscular. - Riscos físicos: exposição a explosões.
Tecelagem	<ul style="list-style-type: none"> - Riscos ergonômicos: por postura inadequada, Lesões por Esforços Repetitivos - LER. - Riscos químicos: contaminação por poeira, cloro, tintas.
Extração de sal	<ul style="list-style-type: none"> - Riscos ergonômicos: por postura, Lesões por Esforços Repetitivos - LER. - Riscos físicos: exposição a radiações solares, queimaduras, fotossensibilização.

Fonte: Ministério do Trabalho - Diagnóstico Preliminar dos Focos do Trabalho da Criança e do Adolescente no Brasil. Brasília-DF, 1996.

As áreas de educação das três esferas governamentais - federal, estadual e municipal - tiveram que se mobilizar com o objetivo de preparar a rede escolar para atender este contingente que se encontrava fora da escola.

Na região do Mato Grosso do Sul foi criado, com o apoio do programa, um Centro de Convivência onde as crianças desenvolvem atividades complementares à educação formal que consistem em aulas de dança, de informática, entre outras.

Em Pernambuco, situado na região Nordeste, sob a coordenação do Governo do Estado, foi implantado o Programa "Mão Amiga" que visa atingir um total aproximado de 11.000 crianças que trabalham na cultura da cana-de-açúcar. As famílias serão beneficiadas através da concessão de bolsas financiadas com recursos do Governo Federal e de outras ações complementares que lhes garantam melhores condições de vida.

A Zona da Mata pernambucana compreende 52 municípios, que ocupam 1.540.000 hectares. Ali há alta concentração fundiária e a cana-de-açúcar chega a ocupar 92,28% da área total cultivada na região. Assim, é na Zona da Mata onde se concentra o maior contingente de assalariados rurais e a maior riqueza do Estado, coabitando com um elevado grau de pobreza, marcado, entre outros fatores, pela presença significativa de crianças e adolescentes na produção da cana.

Alguns fatores foram determinantes para o desenvolvimento de uma intervenção concreta nessa área. De acordo com pesquisa realizada em 1993 pelo Centro Josué de Castro, 91,20% das crianças e adolescentes canavieiros começaram a vida produtiva entre 7 a 13 anos. A partir de abril de 1996, outras duas áreas passaram a ser priorizadas para a implantação do Programa de Ações Integradas - PAI: os canaviais no Estado do Rio de Janeiro e a região sisaleira na Bahia. Com o desenvolvimento dos projetos estima-se atingir 14.000 crianças na Bahia e 6.000 no Rio de Janeiro, contando esses programas com recursos para a complementação de renda familiar.

Em 1997, estão sendo implementadas ações prevendo a expansão do programa para outras áreas. O Quadro V, a seguir, apresenta de forma resumida os programas em desenvolvimento.

QUADRO V

PROGRAMAS EM DESENVOLVIMENTO

LOCALIZAÇÃO	ATIVIDADE	NÚMERO DE CRIANÇAS
Mato Grosso do Sul (i)	Produção de carvão vegetal	1.300
Pernambuco (i)	Agroindústria canavieira	11.000
Bahia (ii)	Extração e beneficiamento do sisal, extração de pedras e olarias	14.000
Rio de Janeiro (ii)	Agroindústria canavieira	6.000
Rio Grande do Norte (iii)	Tecelagem	600
Paraíba (iii)	Tecelagem	300
Ceará (iii)	Extração de sal	420
Alagoas (iii)	Agroindústria canavieira	250

(i) - Programas já implantados

(ii) - Programas em fase final de implantação

(iii) - Programa em implantação

Concluindo, todas as iniciativas e atividades voltadas para o combate ao trabalho infantil comentadas neste documento fortalecem o Programa de Ações Integradas - PAI que, através da complementação de renda familiar, retira as crianças do trabalho com o compromisso de frequência à escola.

Hoje, por outro lado, já é possível verificar uma mudança de mentalidade de alguns segmentos do empresariado que participam desse esforço conjunto de reversão do quadro de utilização da mão-de-obra infantil no país.

Finalmente, a cooperação internacional, vinda principalmente da OIT e do UNICEF, tem demonstrado resultados positivos. É inegável o esforço que a OIT vem realizando, no Brasil, visando a erradicação do trabalho infantil. A sede do seu escritório, em Brasília, tem sido um dos locais onde se tem dado as mais importantes discussões sobre o tema.

ANEXO

PROGRAMA DE AÇÕES INTEGRADAS - PAI

I - Objetivo Geral:

Desenvolver ações que promovam e preservem os direitos da criança, dentro de um processo de articulação com as várias instâncias do governo federal, estadual, municipal e entidades não-governamentais visando a erradicação do trabalho infantil.

II - Objetivos específicos:

- garantir o ingresso, permanência e sucesso da criança na escola;
- viabilizar sustentação econômica para que a família assuma seu papel social específico (geração de emprego e renda);
- melhorar as condições de vida e trabalho da família.

III - Condições para desenvolvimento do Programa:

- elaborar diagnóstico da rede escolar, cadastrar as famílias e efetuar estudos de alternativas econômicas para a região selecionada;
- adequar a rede escolar e capacitar professores da rede local de ensino;
- implantar e fortalecer os Conselhos de Direitos, Tutelares, de Assistência Social, Saúde, Educação e Escolares;
- formar Comissão Estadual de Emprego para viabilizar acesso a recursos destinados à geração de emprego e renda;
- formar Comissões Tripartites (Governo Estadual, empregadores e trabalhadores) para viabilizar acesso a recursos destinados à qualificação profissional.

IV - Metodologia para elaboração do Programa de Ação Integrada:

- mobilização de entidades locais: levantamento da situação geral e sensibilização dos atores e dos governos locais (formação de Comitês regionais compostos por organizações locais da sociedade civil, representantes dos governos federal, estadual e municipal);
- diagnóstico da situação: pesquisa quantitativa e qualitativa (número de crianças, número de escolas, quadro de professores, etc.); estudo socioeconômico e de alternativas econômicas para a região;- planejamento estratégico com atores sociais locais preliminarmente organizados: identificação de propostas de ações em diversos setores;
- identificação de recursos técnicos e financeiros dos membros do Fórum Nacional, governo estadual e municipal para a execução das propostas identificadas no planejamento estratégico e análise da viabilidade de implementação;
- elaboração de um documento consolidando as propostas identificadas pelos órgãos locais e membros do Fórum Nacional;
- seleção e detalhamento por setor dos projetos que comporão o Programa de Ações Integradas - PAI;

- negociação de parcerias dos membros do Fórum Nacional com Governos estadual e municipal para comprometer recursos aos projetos;
- definição de mecanismos de acompanhamento/monitoramento e avaliação do PAI;
- lançamento do PAI no Estado.

V - Responsabilidades:

Fórum Nacional: articular e facilitar a negociação e implementação dos projetos.

Governo Federal: destinar os recursos específicos para a execução dos programas em cada setor e acompanhar ações e avaliar seus impactos.

Governo Estadual: constituir um Comitê Regional composto por representantes do Governo Federal, estadual e municipal e da sociedade civil organizada para coordenar a elaboração, implementação e avaliação do Programa; alocar recursos para implementação dos projetos selecionados.

Governo Municipal: participar do Comitê Regional; alocar recursos para implementação dos projetos selecionados; articular com a sociedade organizada a execução dos projetos selecionados.

Representantes da sociedade organizada: participar da elaboração e execução dos projetos; acompanhar ações e avaliar seus impactos.

Comitê Regional: coordenar as ações de preparação do PAI na região selecionada; acompanhar a elaboração da pesquisa quantitativa e qualitativa e do estudo socioeconômico e de alternativas econômicas para a região; identificar e elaborar propostas de ações em diversos setores; analisar a viabilidade técnica e financeira da execução das propostas elaboradas; preparar um documento consolidando as propostas identificadas pelos órgãos locais e membros do Fórum Nacional; supervisionar o detalhamento por setor dos projetos que compõem o Programa de Ações Integradas - PAI; negociar parcerias para execução dos projetos; acompanhar/monitorar e avaliar o PAI.

DISSÍDIO COLETIVO: UM ENFOQUE TEÓRICO E PRÁTICO^(*)

Elvécio Moura dos Santos^(**)

SUMÁRIO. 1 - Introdução. 2 - O poder normativo da Justiça do Trabalho. 3 - Espécies de dissídios coletivos. 3.1 - Dissídio coletivo de natureza econômica. 3.2 - Dissídio coletivo de natureza jurídica. 3.3 - Dissídio coletivo de revisão. 4 - Do dissídio coletivo - rito procedimental. 4.1 - Da assembleia sindical. 4.1.1 - Da necessidade de assembleia restrita, em caso de dissídio por empresa. 4.2 - Da pauta de reivindicações. 4.3 - Da fase conciliatória. 4.3.1 - Da mesa-redonda. 4.4 - Da instauração da instância. 4.4.1 - Da legitimidade das partes. 4.4.2 - Da petição inicial. 4.4.3 - Da audiência de conciliação. 4.4.4 - Da defesa. 4.4.5 - Da atuação do Ministério Público. 4.4.6 - Do julgamento. 4.4.7 - Da vigência. 4.4.8 - Do cumprimento. 5 - Da extensão das decisões proferidas em dissídio coletivo. 6 - Dos meios preventivos para a manutenção da data-base. 7 - Bibliografia.

1. INTRODUÇÃO

Na processualística trabalhista, o termo dissídio é utilizado para exprimir a existência de uma ação, de uma lide.

Em se tratando de ação que tenha por objetivo compor pretensões de natureza individual, unitária ou plúrima, dá-se o nome de dissídio individual, ou simplesmente de reclamatória trabalhista.

Referidas ações são decididas através de sentenças, tais como definidas pelo art. 162, § 1º, do CPC, as quais podem ser de natureza declaratória, constitutiva ou condenatória, estas últimas passíveis de serem executadas nos próprios autos, como títulos executivos judiciais que são.

Por outro lado, quando se tratar de ação que vise à composição de pretensões de um grupo ou categoria de trabalhadores em face de uma empresa ou categoria econômica, ou vice-versa, teremos a figura do dissídio coletivo.

Às decisões que julgam os dissídios coletivos, dá-se o nome de sentenças normativas, as quais podem ser de natureza econômica, de natureza jurídica ou de natureza revisional.

Por ter efeitos erga omnes para o grupo em relação ao qual é proferida, a sentença normativa assemelha-se à lei, razão pela qual não pode ser executada diretamente, pois é cediço que as normas não são exequíveis. Em assim sendo, o eventual descumprimento das regras impostas pela sentença normativa só pode ser reparado através do ajuizamento de uma outra ação (dissídio individual) denominada ação de cumprimento (art. 872, parágrafo único, CLT).

No presente artigo, trataremos apenas do dissídio coletivo em suas diversas modalidades, com enfoque maior aos aspectos práticos que norteiam a tramitação processual desse tipo de ação.

Naturalmente, os dissídios coletivos decorrem de um processo de negociação mal-sucedido, no curso do qual não foi possível às partes chegarem a uma composição amigável, de modo que boa parte dos requisitos/procedimentos exigidos para a regular instauração da instância coincidem com aqueles que são necessários para a validade da celebração dos acordos ou convenções coletivas.

2. O PODER NORMATIVO DA JUSTIÇA DO TRABALHO

De acordo com o art. 2º da Constituição Federal, a União é dotada de três poderes independentes e harmônicos entre si, a saber: o Legislativo, o Executivo e o Judiciário, cada um com uma função que lhe é peculiar.

Naturalmente, ao Judiciário cabe a função jurisdicional, que consiste na composição dos conflitos por meio de um processo, mediante a aplicação da lei ao caso concreto, enquanto que ao Legislativo compete editar normas genéricas (leis), segundo o processo legislativo previsto na própria Constituição.

(*) Palestra, revista e atualizada, proferida no Curso Intensivo: Sindicatos e Direito Coletivo do Trabalho, promovido pelo IGT - Instituto Goiano de Direito do Trabalho, nos dias 17 e 18 de novembro de 1995, em Goiânia - GO.

(**) Procurador do Trabalho da 18ª Região, Professor no Curso de Direito da Faculdade Anhangüera e Pós-graduando em Direito do Trabalho e Processo do Trabalho pela UFG.

Registre-se que dentre as matérias de competência exclusiva do Congresso Nacional está aquela que lhe impõe o zelo pela preservação de sua competência em face da atribuição normativa dos outros Poderes (art. 49, inciso XI, CF). Por outro lado, é a Constituição mesma que, em seu art. 114, § 2º, confere poder normativo à Justiça do Trabalho, atribuindo-lhe verdadeira competência para editar normas, que só encontra limites mínimos (disposições convencionais e legais de proteção ao trabalho), não se cogitando de limites máximos.

Como se vê, é de causar perplexidade a existência desse poder legiferante anômalo e de tamanha magnitude conferido à Justiça do Trabalho, razão pela qual tem sido alvo de inúmeras críticas e até mesmo de propostas de emendas constitucionais visando à sua supressão.

Valentin Carrion assevera que "o poder normativo judicial nos dissídios coletivos de natureza econômica é uma antigüidade do fascismo, já abolida nos países democráticos, inclusive na Itália", para concluir que tal "como hoje existe, é uma provocação que as Constituições têm imposto à Justiça do Trabalho. Os dissídios são julgados sem que se ofereça, aos seus juizes, qualquer conhecimento objetivo da realidade fática referente à categoria profissional que está litigando" (in "Comentários à CLT", pág. 646).

Em parte, concordamos com as críticas que têm sido encetadas contra a existência do poder normativo da Justiça do Trabalho, pois temos percebido que pautas de reivindicações extensas e complexas, refutadas, em muitos casos, pelo mero capricho de contestar, terminam sendo julgadas com base nas disposições legais ou jurisprudenciais já existentes, sem que se crie qualquer regra nova que eventualmente venha suprir lacunas normativas.

Por outro lado, assoberbados pelo volume processual e premidos pelos prazos, os Tribunais Trabalhistas têm se mostrado desapercebidos para fixar condições de trabalho, reajustes salariais, aumentos reais, ganhos de produtividade e pisos salariais proporcionais à extensão e à complexidade do trabalho (art. 1º, § 2º, da Lei n. 8.542/92), pois em sua maioria não dispõem de uma assessoria econômico-contábil para que possa interpretar os números das demonstrações financeiras ou demonstrativos de custos apresentados pelas empresas, a fim de aferir a lucratividade dessas ou do setor a que pertencem.

Vivenciando essa dificuldade e objetivando reunir subsídios concretos que norteiem o julgamento das pretensões postas em juízo, não raro temos requerido perícias contábeis em dissídios coletivos em que oficiamos na condição de Procurador do Trabalho.

Outro aspecto negativo que podemos destacar, não no poder normativo em si, mas no fato de sua existência, é que ele representa um óbice ao amadurecimento das organizações sindicais e empresariais no campo das negociações coletivas, pois enquanto ele existir, dissídios serão instaurados, fruto do sectarismo de algumas lideranças e do capricho de alguns empregadores, ainda que isso não represente a regra geral, felizmente.

Se inexistisse o poder normativo, as partes fatalmente seriam obrigadas a negociar à exaustão, até que encontrassem uma solução conciliatória, sendo certo que a greve é uma ferramenta legítima de que os trabalhadores podem lançar mão para levar os patrões à mesa de negociação. Aqui, também aplica-se a velha máxima segundo a qual "mais vale um péssimo acordo que uma ótima demanda", pois a solução encontrada pela Justiça, além de ser morosa, não contempla situações fáticas que somente através da autocomposição é possível se equacionar a contento.

De qualquer forma, o poder normativo existe e, bem ou mal, a Justiça do Trabalho tem cumprido o seu papel mediante a prolação de sentenças normativas, pondo fim aos dissídios coletivos que lhe são submetidos a julgamento e contribuindo com a estabilidade das relações sociais.

Faremos, agora, uma breve análise da natureza do poder normativo em tela.

Trata-se de atribuição normativa conferida constitucionalmente à Justiça do Trabalho, de competência originária dos Tribunais (art. 678, inciso I, alínea a, CLT e art. 2º, inciso I, alínea a, Lei n. 7.701/88), cujas decisões têm conteúdo genérico e visam a disciplinar as relações de trabalho de todo um grupo ou categoria de trabalhadores abstratamente considerados.

Conforme observa Roberto Barretto Prado "essas normas têm a natureza de lei, mas lei do grupo" (in "Relações Coletivas de Trabalho, Estudos em Homenagem ao Ministro Arnaldo Süssekind", LTr Edit., 1989, pág. 602).

É exatamente por terem a natureza de lei que tais decisões não são dotadas de comando executivo próprio, de modo que se os empregadores deixarem de satisfazer o pagamento dos salários segundo o que foi definido em sentença normativa, a medida judicial própria para a espécie é a ação de

cumprimento (art. 872, parágrafo único, CLT), que pode ser proposta pelos empregados prejudicados ou pelos seus sindicatos, cuja ação assume o rito procedimental próprio dos dissídios individuais.

3. ESPÉCIES DE DISSÍDIOS COLETIVOS

Existem três espécies de dissídio coletivo, a saber: de natureza econômica, de natureza jurídica e de revisão.

3.1 - DISSÍDIO COLETIVO DE NATUREZA ECONÔMICA

É o tipo mais freqüente de ação coletiva, pois é de natureza constitutiva e, como tal, visa a criar ou a constituir novas normas para regulamentar as relações de trabalho de uma determinada categoria profissional ou grupo de trabalhadores, durante um certo lapso de tempo.

Naturalmente, a maioria das cláusulas constantes da pauta de reivindicações é de natureza econômica, ou melhor, de natureza salarial direta ou indiretamente (aumentos salariais propriamente ditos, adicionais de horas extras, adicional noturno, adicionais por tempo de serviço, aumento de produtividade, etc.). Entretanto, inúmeras outras cláusulas ditas sociais, visando à melhoria das condições de trabalho e outros benefícios, têm sido colocadas no rol das reivindicações, principalmente a partir da Constituição de 1988, dentre as quais podemos destacar: estabilidade no emprego, vale-transporte, vale-refeição, fornecimento de uniformes, auxílio-creche, auxílio-funeral, comunicação do motivo da dispensa, jornada de trabalho, multas, descontos assistenciais, seguro de vida em grupo, etc.

Como se vê, em se tratando de pleito que visa a disciplinar um determinado grupo de trabalhadores em particular, com peculiaridades próprias, podemos afirmar que a imaginação do suscitante é o limite na formulação de sua pauta de reivindicações.

3.2 - DISSÍDIO COLETIVO DE NATUREZA JURÍDICA

Sempre que houver impasse na aplicação de um preceito normativo, convencional ou legal, disciplinador das relações de trabalho, poderá ser instaurado dissídio coletivo de natureza jurídica pedindo ao Tribunal que interprete o dispositivo em questão.

Trata-se de sentença normativa de natureza meramente declaratória, que, como tal, não cria novas normas, mas apenas declara como deve ser a aplicação daquelas já existentes.

Na prática, esse tipo de dissídio não é muito freqüente, já que as cláusulas que mais despertam interesse são aquelas de natureza econômica, que normalmente são discutidas em ação de cumprimento, a despeito da vedação legal no sentido de se questionar matéria de fato e de direito já apreciada na sentença normativa (art. 872, parágrafo único, CLT).

3.3 - DISSÍDIO COLETIVO DE REVISÃO

Conforme lembra Délio Maranhão, "é comum dizer-se que as sentenças proferidas em dissídio coletivo de natureza econômica não fazem coisa julgada, sendo proferidas, sempre, com a cláusula *rebus sic stantibus*" (in "Instituições de Direito do Trabalho", LTr Edit, 1991, pág. 1.195).

Acrescentamos que referida cláusula é típica dos contratos de execução sucessiva, como é o caso das sentenças normativas, inspirada no princípio da equidade, razão pela qual terá o seu cumprimento obrigatório (cláusula *pacta sunt servanda*) enquanto a situação permanecer como estava à época de sua prolação.

Realmente, tais sentenças são proferidas levando-se em conta uma situação fática, segundo a realidade econômico-social existente à época do julgamento do dissídio, que naturalmente pode sofrer profundas mudanças após um curto período de tempo, mormente em países como o Brasil, em que a inflação persistente tem motivado sucessivas mudanças nos rumos da economia.

Entretanto, a lei só autoriza a revisão das sentenças normativas (art. 873, CLT) após um ano de sua vigência, mesmo assim se tiverem ocorrido profundas alterações nas condições de trabalho, de tal ordem que se tornaram injustas ou inaplicáveis as cláusulas constantes do dissídio revisando.

De acordo com o art. 874 da CLT, têm legitimidade para propor a revisão de sentença normativa, além dos sindicatos dissidentes, o próprio Tribunal que a prolatou e a Procuradoria do Trabalho, sendo a parte contrária ouvida no prazo de 30 (trinta) dias.

Entretanto, entendemos estar derogado este artigo, na parte que confere legitimidade ativa ao Tribunal, por aplicação analógica do disposto no art. 8º da Lei n. 7.783, de 28.6.89, que afastou do Judiciário Trabalhista a iniciativa para instaurar a instância em caso de greve, assim como falece

legitimidade aos próprios empregados para ajuizarem pessoalmente o pedido de revisão, dada a exigência contida no art. 8º, VI, CF.

Competente para julgar o dissídio de revisão é o próprio Tribunal que tiver proferido a sentença normativa revisanda (art. 875, CLT).

4. DO DISSÍDIO COLETIVO - RITO PROCEDIMENTAL

Considerando que a instância só é instaurada se a negociação não resultar na assinatura do acordo ou da convenção coletiva, ressaltamos que muitas etapas do processo negocial são comuns ao dissídio coletivo, conforme se verá na seqüência.

Mais uma vez, trazemos à colação os judiciosos ensinamentos de Roberto Barreto Prado, quando leciona que:

“A negociação coletiva, como se vê, vem a ser a tentativa de acordo.

Não efetivada a conciliação podem as partes postular o julgamento do dissídio. Não há um processo trabalhista de tentativa de acordo, e depois outro processo destinado a acolher o pedido de ajuizamento da demanda, a ser formulado pelos litigantes. Tramitações inúteis e burocráticas devem ser desde o início banidas.

Há um só processo, com etapas distintas, a conciliatória e a decisória, conjugadas e unificadas em um só instrumento, compreendidas as alegações e provas que tiverem sido produzidas, as quais são levadas ao conhecimento do Juízo para o julgamento. A direção do processo cabe ao Tribunal na pessoa de seu Presidente ou do Relator, assistido pelo Ministério Público, tudo de acordo com o Regimento Interno da Corte Judiciária". (ob. cit., págs. 593/594).

Passemos, então, à demonstração da seqüência das principais etapas que envolvem um dissídio coletivo.

4.1 - DA ASSEMBLÉIA SINDICAL

De conformidade com o disposto no art. 612 da CLT, a validade dos acordos e das convenções coletivas celebrados pelos sindicatos depende da prévia aprovação da assembléia geral, especialmente convocada para esse fim, na forma definida em seus estatutos, à qual compareçam e votem, em primeira convocação, 2/3 dos associados (em caso de convenção) ou dos interessados (em caso de acordo) e, em segunda, 1/3 dos seus membros.

Já o art. 859 do Texto Consolidado condiciona a representação dos sindicatos para a instauração da instância à prévia aprovação de assembléia da qual participem, em primeira convocação, 2/3 dos associados interessados na solução do dissídio, ou 2/3 dos presentes, em segunda convocação.

Registre-se que a distinção feita pelo legislador afigura-se nos casuística e injustificável, pois conforme consignamos acima, em sendo um procedimento negocial uno, não vemos a necessidade de quorum distinto: um para a negociação coletiva e outro para o dissídio coletivo.

Verifique-se que o quorum exigido para a celebração de acordos e convenções coletivas é muito maior que aquele exigido para a instauração da instância, o que não se justifica, pois é cediço que antes do ajuizamento do dissídio vem a fase negocial com vistas à autocomposição.

Na verdade, as assembléias-gerais, via de regra, são convocadas com múltipla finalidade, qual seja: discutir a pauta de reivindicações, aprovar a celebração do acordo/convenção e ajuizar dissídio coletivo, caso restem malogradas as negociações.

Quanto ao quorum para deliberações nas referidas assembléias, esclareça-se que, no caso de dissídio, além daquele definido no art. 859, CLT, o suscitante deve indicar o quorum estatutário em sua petição inicial, sob pena de indeferimento da representação (IN n. 4/93 do TST, item IV, alínea b, e item IX).

É bom lembrar que o TST tem declarado a extinção de processos de dissídio coletivo, quando, pelo reduzido número de associados presentes à assembléia, não ficar configurada a legitimidade da deliberação que tiver aprovado a instauração da instância, por não representar a vontade da categoria.

4.1.1 - DA NECESSIDADE DE ASSEMBLÉIA RESTRITA, EM CASO DE DISSÍDIO POR EMPRESA

Conforme tivemos a oportunidade de demonstrar acima, ainda que injustificável, há quorum legal diferenciado (arts. 612 e 859, ambos da CLT) para a realização de assembleias, com vistas à celebração de acordos/convenções coletivas e para o ajuizamento de dissídio coletivo.

Em se tratando de dissídio coletivo restrito a uma empresa cuja categoria profissional é representada pelo sindicato que congrega trabalhadores de várias outras empresas, é necessário que a assembleia seja convocada especificamente para os empregados da empresa suscitada, sob pena de nulidade do processo.

O próprio art. 612 da CLT já deixa claro essa exigência no caso de celebração de acordo, quando usa o termo "interessados", sendo que o art.617, § 2º, do Texto Consolidado chega a ser enfático ao rezar que "para o fim de deliberar sobre acordo, a entidade sindical convocará assembleia-geral diretamente dos interessados, sindicalizados ou não".

Ora, se para a celebração do acordo é exigida a realização de assembleia restrita, não há como aceitar o ajuizamento de dissídio coletivo decidido em assembleia da qual tenham participado trabalhadores que não da empresa que irá cumprir as obrigações decorrentes da sentença normativa.

4.2 - DA PAUTA DE REIVINDICAÇÕES

A pauta de reivindicações representa o pleito que os trabalhadores apresentam aos empregadores, com vistas à celebração de um acordo ou uma convenção coletiva.

Referida pauta deve ser apresentada aos patrões com uma antecedência razoável, a fim de que as partes tenham o tempo suficiente para discutir todas as cláusulas e possam chegar a uma solução consensual, antes de expirar a vigência do instrumento normativo anterior (art. 616, § 3º, CLT).

As negociações são levadas a efeito pelos sindicatos das respectivas categorias profissional e econômica envolvidas, ou diretamente entre o sindicato obreiro e a empresa, por meio de comissão negociadora (art. 8º, inciso VI, e art. 7º, inciso XXVI, ambos da CF).

É bom lembrar que a pauta de reivindicações aprovada pela assembleia-geral deve ser a mesma constante da petição inicial do dissídio coletivo que vier a ser instaurado.

4.3 - DA FASE CONCILIATÓRIA

Nenhum dissídio pode ser instaurado sem que as partes tenham pelo menos tentado a conciliação, pois a falta desse pressuposto aniquila o processo (itens I e VII, alínea a, da IN n. 4/93, do TST).

Na verdade, o requisito da prévia negociação é uma exigência da própria Constituição Federal (art. 114, § 1º), sendo certo que os sindicatos de categorias econômicas ou profissionais e as empresas, quando provocados, não podem recusar-se à negociação coletiva (art. 616, CLT).

4.3.1 - DA MESA-REDONDA

A figura da mesa-redonda nada mais é que uma etapa dentro do processo de negociação coletiva.

Ela normalmente ocorre a pedido da parte interessada quando tiver encontrando dificuldade de fazer com que a outra parte disponha-se a discutir a pauta de reivindicações.

Via de regra a mesa-redonda ocorre nas dependências da DRT, presentes os representantes dos empregados e dos empregadores, sob a coordenação de um servidor daquele Órgão. Registre-se que o Ministério Público do Trabalho tem sido freqüentemente solicitado a mediar negociações (art. 83, inciso XI, da LC n. 75/93), com elevado índice de êxito nas propostas de conciliação.

Além da tentar a autocomposição, a mesa-redonda propicia a produção de prova (ata) de que as partes precisam caso venham a instaurar a instância. Entretanto, aquele ato não é imprescindível, pois a negociação pode ser feita diretamente entre os interessados, caso em que pode ser provada através de atas de reuniões ou até mesmo de correspondências epistolares (IN n. 3/94 do TST, item VII, a).

4.4 - DA INSTAURAÇÃO DA INSTÂNCIA

Frustradas as tentativas de negociação, poderá ser instaurada a instância, mediante o ajuizamento do dissídio coletivo.

4.4.1 - DA LEGITIMIDADE DAS PARTES

Conforme acentua Wagner D. Giglio, "Os sindicatos constituem a parte legítima por excelência, tanto ativa como passiva, nos processos coletivos, muito embora não lhes seja mais reconhecida exclusividade, com exclusão de quaisquer outras partes" (in "Direito Processual do Trabalho", LTr Edit., 1993, pág. 411).

De fato, a despeito do disposto no art. 8º, inciso VI, CF, em se tratando de empresas inorganizadas em sindicatos, ou quando os interesses em conflito forem particularizados (IN n. 4/93 do TST, item IV), é permitida a negociação coletiva entre o sindicato obreiro e tais empresas.

Além dos sindicatos e das empresas (legitimados ativa e passivamente), também possui legitimidade para instaurar a instância o Ministério Público do Trabalho (art. 856, CLT; art. 83, inciso VIII, da LC n. 75/93; e item V da IN n. 4/93 do TST), caso em que as partes dissidentes serão intimadas a esclarecer os motivos que levaram à eclosão da greve e quais são as bases para uma conciliação.

Lembramos que o art. 856 da CLT está derogado pelo art. 8º da Lei n. 7.783/89, na parte que conferia legitimidade ao Presidente do Tribunal para, ex officio, instaurar dissídio coletivo em caso de greve.

4.4.2 - DA PETIÇÃO INICIAL

A CLT, em seu art. 858, elenca alguns requisitos que deve conter a representação. Entretanto, dada a forma lacônica como o legislador tratou a matéria, o TST houve por bem preencher as lacunas existentes na lei, mediante a edição da Instrução Normativa n. 4, de 8.6.93, cuja norma traz, de forma pormenorizada, todos os requisitos que deve conter a petição inicial, bem como os documentos que devem instruí-la, a fim de que a instância seja válida e regularmente instaurada.

Pois bem, a petição inicial deverá ser formulada por escrito, dirigida ao Presidente do Tribunal competente, assinada por advogado regularmente constituído, em tantas vias quantas forem as entidades suscitantes mais uma, e, segundo o item VI da IN n. 4/93 do TST, deverá conter:

``a) a designação e qualificação da(s) entidade(s) suscitante(s) e suscitada(s), sindical ou empregadora(s);

b) a indicação da delimitação territorial de representação das entidades sindicais, bem assim das categorias profissionais e econômicas envolvidas no dissídio coletivo e, ainda, do quorum estatutário para deliberação da assembléia;

c) exposição das causas motivadoras do conflito coletivo e/ou da greve, se houver, e indicação das pretensões coletivas, aprovadas em assembléia da categoria profissional, quando for parte entidade sindical de trabalhadores de primeiro grau, ou pelo conselho de representantes, quando for suscitante entidade sindical de segundo grau ou de grau superior;

d) a comprovação da tentativa de negociação ou das negociações realizadas e indicação das causas que impossibilitaram o êxito da composição direta do conflito coletivo;

e) a apresentação em forma clausulada de cada um dos pedidos, acompanhados de uma síntese dos fundamentos a justificá-los;

f) data e assinatura do representante".

Ainda de acordo com a citada Instrução Normativa (item VII), a representação deverá estar acompanhada dos seguintes documentos:

``a) correspondência, registros e atas alusivas à negociação coletiva tentada ou realizada diretamente ou mediante a intermediação do órgão competente do Ministério do Trabalho, na forma do item I;

b) cópia autenticada da sentença normativa anterior, do instrumento normativo do acordo ou convenção coletiva, ou, ainda, do laudo arbitral, acaso existente;

c) cópia autenticada da ata da assembléia da categoria que aprovou as reivindicações e concedeu poderes para a negociação coletiva e para o acordo judicial, ou, ainda, de aprovação das cláusulas e condições acordadas, observado o quorum legal;

d) cópia autenticada do livro ou das listas de presença dos associados participantes da assembléia deliberativa, ou outros documentos hábeis à comprovação de sua representatividade".

Após a autuação, a representação é concluída ao Presidente do Tribunal, que verificará a regularidade da petição inicial. Constatada a existência de vícios ou irregularidades capazes de dificultar o julgamento, o suscitante será intimado a suprir o defeito no prazo de 10 (dez) dias, sob pena de extinção do processo sem julgamento do mérito (itens VIII e IX da IN n. 4/93 do TST).

Lembramos que, além dos documentos exigidos pela multicitada Instrução Normativa, a petição inicial deverá estar acompanhada da procuração conferida ao advogado, bem como dos estatutos sociais atualizados da entidade sindical ou da empresa e da ata de eleição e posse da diretoria com mandato vigente na data da outorga do instrumento procuratório para o ajuizamento do dissídio, sob pena de indeferimento da representação, caso não seja suprida a irregularidade no prazo assinado.

Acerca da petição inicial para a instauração da instância, achamos oportuno destacar, ainda, os seguintes pontos:

1º) Em se tratando de dissídio de greve instaurado pelo Ministério Público do Trabalho, os suscitados serão os sindicatos dos empregados e dos empregadores, ou as próprias empresas quando inorganizadas em sindicatos, sendo que o pedido pode limitar-se ao requerimento no sentido de que as categorias em litígio compareçam a juízo, a fim de declinarem as suas reivindicações e dizerem quais são as bases de conciliação, observadas as exigências legais no sentido da garantia da prestação de serviços indispensáveis ao atendimento das necessidades inadiáveis da população.

2º) Afigura-se nos sem objeto dissídio instaurado pelo empregador, a pretexto de oferecer contraproposta à pauta de reivindicações apresentada pela classe obreira, pois para tanto não é necessária a chancela do Tribunal, basta fazê-lo espontânea e diretamente à parte contrária, cabendo a esta o direito de buscar em juízo aquilo que entender de direito.

3º) Nos casos de legítima instauração do dissídio por parte da empresa inorganizada em sindicato (greve, por exemplo), não há o que se falar em juntada de cópia de ata da assembléia que autorizou o ajuizamento do dissídio nem das listas/livros de presenças; entretanto, é recomendável que se faça prova da deliberação tomada pela diretoria respectiva neste sentido.

4.4.3 - DA AUDIÊNCIA DE CONCILIAÇÃO

É o Presidente do Tribunal, ou outro magistrado indicado em seu Regimento Interno, quem dirige e instrui o processo em sua fase inicial, podendo delegar à autoridade judiciária local as atribuições relativas à conciliação, caso o dissídio ocorra fora da sede do Tribunal (art. 866, CLT).

A audiência de conciliação deverá ser designada com uma antecedência mínima de 10 (dez) dias, salvo quando a instância for instaurada em decorrência de greve, caso em que realizar-se-á o mais breve possível (art. 860 e respectivo parágrafo único, CLT).

Comparecendo ambas as partes, presente o representante do Ministério Público (art. 83, inciso VII, LC n. 75/93), e havendo acordo, o Presidente do Tribunal o submeterá à homologação na primeira sessão, o qual terá força de sentença transitada em julgado (art. 831, parágrafo único, CLT).

4.4.4 - DA DEFESA

Interessante destacar que nem as partes estão obrigadas a comparecer à audiência de conciliação, nem o suscitado está obrigado a apresentar a sua defesa, caso compareça (art. 864, CLT). Entretanto, a ausência das partes não implica no arquivamento do processo nem acarreta a revelia, "mesmo porque não teria sentido a pena de confesso, posto que não há pedido de aplicação de norma jurídica, mas de criação ou interpretação de norma" (Wagner D. Giglio, ob. cit., págs. 416/417).

Caso seja apresentada a defesa, o suscitado deverá fazê-la acompanhada da proposta de conciliação amigável da lide, fundamentada nas circunstâncias fáticas e jurídicas que recomendariam a sua adoção, destacando, em relação às cláusulas que importem em elevações salariais, as condições financeiras da(s) empresa(s), bem como a situação econômica do respectivo setor de atividades (IN n. 4/93, item XI, TST), acompanhada dos documentos necessários à prova da regularidade de sua capacidade, legitimidade e representação processual (Estatutos Sociais, atas de eleição e posse da atual Diretoria e procuração conferida ao advogado).

4.4.5 - DA ATUAÇÃO DO MINISTÉRIO PÚBLICO

Apresentada a defesa e concluída a instrução processual, os autos são remetidos à Procuradoria do Trabalho para exame e parecer.

Se, eventualmente, o Ministério Público julgar necessária a realização de outras diligências (documentos, perícias, etc.), formalizará requerimento nesse sentido ao Presidente do Tribunal (art. 83, inciso XII, da LC n. 75/93).

Deferidas ou não as diligências requeridas pelo parquet trabalhista, os autos retornam à Procuradoria, onde é emitido parecer levando em conta as normas de proteção ao trabalho, as de ordem pública, os precedentes normativos do TST e as conclusões dos laudos periciais eventualmente realizados.

O Ministério Público poderá emitir parecer oralmente (item XIV da IN n. 4/93, TST), mas, via de regra, não tem condições de fazê-lo, dada a complexidade das questões que envolve um dissídio coletivo.

4.4.6 - DO JULGAMENTO

Encerrada a instrução, inclusive com o parecer da Procuradoria do Trabalho, o processo é distribuído mediante sorteio, sendo que o relator terá o prazo de 10 (dez) dias para examinar e restituir para conclusão ao revisor, que a seu turno tem 5 (cinco) dias para apor o seu "visto", indo o processo a julgamento na primeira sessão do Tribunal (IN n. 4/93 do TST, item XVI).

Em caso de greve, relator e revisor deverão examinar os autos com a necessária presteza, a fim de possibilitar o julgamento imediato do dissídio.

A apreciação do dissídio é feita cláusula a cláusula, de forma fundamentadamente (art. 93, inciso IX, CF), sendo que após o julgamento o relator ou o redator designado terá o prazo de 10 (dez) dias para redigir o acórdão, que será imediatamente publicado (IN n. 4/93 do TST, itens XVII e XXVII).

4.4.7 - DA VIGÊNCIA

Quanto ao início da vigência, trazemos à colação, mais uma vez, os judiciosos ensinamentos de Wagner D. Giglio, in verbis:

"Se a petição inicial do processo coletivo houver sido ajuizada dentro dos últimos sessenta dias de vigência do instrumento coletivo anterior, seja ele uma sentença normativa, um acordo homologado, uma convenção ou um acordo coletivo, ou se a data-base for preservada pela utilização do protesto (...), a decisão que for prolatada passará a vigorar a partir do primeiro dia após o esgotamento da vigência da norma coletiva anterior (CLT, art. 867, parágrafo único, letra b). Se não existir norma coletiva anterior, a sentença normativa vigorará a partir da data do ajuizamento do processo; e se o processo houver sido proposto após o esgotamento da vigência da norma coletiva anterior, a decisão passará a vigorar a partir da data de sua publicação (idem, letra a)." (ob. cit., págs. 422/423).

Como se vê, existem três hipóteses distintas para se determinar o início da vigência da sentença normativa, a saber:

a) a partir do término da vigência do instrumento normativo anterior, se a instância tiver sido instaurada dentro dos 60 (sessenta) dias anteriores ao termo final daquele, ou caso a data-base tenha sido preservada mediante protesto judicial (art. 616, § 3º, CLT e IN n. 4/93, TST, item II);

b) a partir do ajuizamento do dissídio, caso não exista acordo, convenção ou sentença normativa disciplinando as relações de trabalho da categoria ou grupo de trabalhadores no período anterior à instauração da instância (art. 857, parágrafo único, alínea a, parte final, da CLT);

c) a partir da data da publicação do respectivo acórdão, se a instância tiver sido instaurada após o prazo de que trata o art. 616, § 3º, CLT.

Quanto à duração, podemos ter dois limites: a mínima e a máxima.

A duração mínima é de um ano, já que, antes desse prazo, não é permitida a revisão (art. 873, CLT).

No que diz respeito à duração máxima, alguns sustentam ser de 4 (quatro) anos, com base no art. 868, parágrafo único, CLT, que trata da extensão das decisões. Outros entendem que a vigência dos dissídios deve ser de no máximo 2 (dois) anos, por analogia à regra que disciplina a duração dos acordos e convenções coletivas (art. 614, § 3º, CLT).

4.4.8 - DO CUMPRIMENTO

Celebrado o acordo ou proferida a decisão, segue-se o cumprimento da sentença normativa, independentemente de seu trânsito em julgado, salvo se houver recurso com efeito suspensivo (art. 14 da MP n. 1.240, de 15.12.95).

Como leis de grupo que são, as sentenças normativas não são executadas, mas cumpridas, espontânea ou coercitivamente, mediante ação de cumprimento, que pode ser ajuizada a partir do 20º dia do julgamento (art. 7º, § 6º, Lei n. 7.701/88), cuja ação tem o mesmo rito das reclamações individuais.

Instruindo a petição, o reclamante deverá juntar cópia autenticada do acórdão ou da certidão de julgamento, sob pena de inépcia da inicial.

Frise-se que na ação de cumprimento é vedado questionar sobre matérias de fato e de direito já apreciadas na decisão normativa (art. 872, parágrafo único, CLT).

5. DA EXTENSÃO DAS DECISÕES PROFERIDAS EM DISSÍDIO COLETIVO

Em se tratando de dissídio coletivo de natureza econômica, portanto, daquele que objetiva fixar novas condições de trabalho, poderá ser estendida a decisão normativa em duas situações distintas, a saber:

a) quando figurar apenas uma fração dos empregados de uma empresa (art. 868, CLT);

b) quando figurar apenas parte dos empregados da mesma categoria profissional compreendida na Jurisdição do Tribunal (art. 869, CLT).

À primeira vista parece estranha a hipótese de figurar apenas uma fração dos empregados da empresa, pois é cediço que os sindicatos representam toda a categoria e que, naturalmente, a sentença normativa beneficiará todos eles, associados ou não.

Ocorre que, em face de empresas de âmbito regional e até nacional, e da imposição constitucional da unicidade sindical (art. 8º, inciso II, CF), haverá casos em que no dissídio estarão representados apenas parte dos empregados de uma mesma empresa, situação em que o Tribunal, na própria decisão, poderá estender os efeitos da sentença normativa aos demais empregados de idêntica profissão, dentro da área de jurisdição do Regional, atento apenas aos sentimentos de justiça e de conveniência do julgador.

A outra situação apontada contempla hipótese diferente, pois prevê a extensão da decisão normativa a empresas diferentes, desde que os empregados sejam da mesma categoria profissional. Neste caso, o pedido de extensão pode se dar por solicitação de um ou mais empregadores, ou de qualquer sindicato destes; de um ou mais sindicatos de empregados; ou da Procuradoria do Trabalho (art. 869, alíneas, CLT).

Lembramos que a alínea c do artigo supracitado, que permitia ao Tribunal prolator da decisão estendê-la ex officio aos empregados de idêntica categoria profissional de outras empresas, foi revogada pelo art. 8º da Lei n. 7.783/89, já que se trata de um verdadeiro dissídio novo, para a instauração do qual não tem legitimidade referido órgão julgador.

Como se vê, nesta última hipótese, verifica-se a extensão dos efeitos da sentença normativa a empresas que originariamente não fizeram parte do dissídio, razão pela qual não só elas (diretamente ou através de seus sindicatos), como os sindicatos das respectivas categorias profissionais precisam aprovar a medida para que ela possa surtir seus efeitos regulares

(art. 870, CLT). Na verdade, trata-se de um novo dissídio, não com todas as etapas e formalidades do originário, mas com certeza dependente da aprovação da assembleia sindical.

Lembramos que a Lei n. 4.725/65, em seu art. 10, contempla uma hipótese de extensão por imposição legal, aos empregados das próprias entidades suscitantes ou suscitadas, conforme o caso.

6. DOS MEIOS PREVENTIVOS PARA A MANUTENÇÃO DA DATA-BASE

Como se sabe, a data-base é aquela na qual os trabalhadores de uma determinada categoria ou empresa têm a oportunidade de zerar as suas pendências de ordem econômica e social, mormente as defasagens salariais verificadas desde a última negociação ou dissídio coletivo.

Também é cediço que os acordos e as convenções coletivas são firmados com vigência certa e determinada, normalmente até a data-base seguinte, quando as suas cláusulas deixam de ser aplicadas, já que estas não se incorporam, em definitivo, aos contratos individuais de trabalho (Enunciado n. 277 do TST).

Destarte, o legislador condicionou a manutenção da data-base à instauração da instância dentro dos 60 (sessenta) dias que antecedem o término do instrumento normativo anterior (acordo, convenção coletiva ou sentença normativa), conforme consta expressamente do disposto no art. 616, § 3º, da CLT.

Entretanto, a IN n. 4/93 do TST, em seu item II, trouxe importante inovação ao permitir que, na impossibilidade real de encerramento das negociações coletivas no prazo a que se refere o dispositivo Consolidado supra, a entidade interessada possa formular protesto judicial, em petição escrita dirigida ao Presidente do Tribunal do Trabalho, a fim de preservar a data-base da categoria.

Trata-se de procedimento cautelar específico (art. 867 e segs. do CPC), que tem a finalidade precípua de garantir que os efeitos da decisão a ser proferida no dissídio coletivo a ser instaurado retroajam à data-base.

Entretanto, para que a pretensão surta os efeitos desejados, a instauração da instância deve ser feita no prazo de 30 (trinta) dias contados da intimação do deferimento da medida, sob pena de perda da eficácia do protesto (IN n. 4/93 do TST, item III).

7 - BIBLIOGRAFIA

7.1 - ALMEIDA, Isis de. "Manual de Direito Processual do Trabalho", 1º vol., 6ª ed. atual. e ampl., S. Paulo, LTr Edit., 1994.

7.2 - CARRION, Valentin. "Comentários à Consolidação das Leis do Trabalho e Leg. Compl.", 19ª ed. atual. e ampl., S. Paulo, Saraiva, 1995.7.3 - GIGLIO, Wagner D. "Direito Processual do Trabalho", 8ª ed., rev., ampl. e adap. à CF de 1988, S. Paulo, LTr Edit., 1993.

7.4 - GOMES, Orlando e GOTTSCHALK, Elson. "Curso de Direito do Trabalho", 10ª ed., Rio de Janeiro, Forense, 1987.

7.5 - NASCIMENTO, Amauri Mascaro. "Iniciação ao Direito do Trabalho", 21ª ed. rev. e atual., S. Paulo, LTr Edit., 1994.

7.6 - PRADO, Robertto Barreto. "Curso de Direito Coletivo do Trabalho", 2ª ed. rev. e atual., S. Paulo, LTr Edit., 1991.

7.7 - SILVA, José Afonso de. "Curso de Direito Constitucional Positivo", 10ª ed. rev. e atual., S. Paulo, Malheiros Editores, 1994.

7.8 - SÜSSEKIND, Amaldo; MARANHÃO, Délio e VIANNA, Segadas. "Instituições de Direito do Trabalho", vol. 2, 12ª ed., S. Paulo, 1991.

7.9 - TEIXEIRA FILHO, João de Lima (coordenador). "Relações Coletivas de Trabalho - Estudos em Homenagem ao Ministro Amaldo Süssekind", S. Paulo, LTr Edit., 1989.

SINDICALIZAÇÃO POR CATEGORIA

José Cláudio Monteiro de Brito Filho¹

SUMÁRIO: 1. Generalidades. 2. A sindicalização por categoria. 3. O modelo brasileiro, 3.1. Setor privado; 3.2. Setor público. 4. Conclusão.

1. GENERALIDADES

Questão das mais intrigantes dentro das restrições constitucionais à organização das entidades sindicais, a sindicalização por categoria é um dos resquícios, dentro de nosso modelo de sindicalização, da estrutura sindical corporativista instituída por Getúlio Vargas.

Sobre a questão, assim se manifesta Arion Sayão Romita:

“A formação de sindicatos por categoria, no Brasil, constitui uma noção implantada pela Carta de 10 de novembro de 1937, cujo art. 138 dispunha que o sindicato reconhecido pelo Estado tem o direito de representação legal dos que participarem da categoria de produção para que foi constituído.

A fonte de Inspiração da Carta de 1937 é, como se sabe, a Carta del Lavoro, de 1927, da Itália Fascista. O mencionado art. 138 da Carta Brasileira de 1937 constitui tradução literal de declaração III da Carta del Lavoro. Esta, por seu turno, provém da deliberação do Gran Consiglio Nazionale dei Fascismo, de 6 de outubro de 1925, que definiu as bases da organização sindical e da Magistratura del Lavoro italiana.

A organização sindical por categoria, no Brasil traduz - é evidente - a influência do fascismo italiano, criteriosamente conservada pela Constituição de 1988 que, não obstante, declara, no art. 1º, ser o Brasil um estado democrático de direito (mera `norma de fachada?')².

Ela está prevista, constitucionalmente, no artigo 8º, II, que preceitua:

Art. 8º, II - é vedada a criação de mais de uma organização sindical, em qualquer grau, representativa de categoria profissional ou econômica, na mesma base territorial, que será definida pelos trabalhadores ou empregadores interessados, não podendo ser inferior à área de um Município.

Esse, entretanto, não é o único dispositivo que indica a manutenção da sindicalização por categoria, servindo os incisos III e IV, ainda do artigo 8º, para materializar, também, essa opção.

E essa regra, é importante salientar, deve ser observada por todos aqueles que têm direito à sindicalização, quer do setor privado, quer do setor público.

É que entendemos que a sindicalização dos servidores públicos deve ocorrer nos mesmos moldes do setor privado, no tocante às disposições constitucionais aplicáveis do artigo 8º. Assim temos defendido, afirmando que “as regras previstas no artigo 8º, Constitucional, devem reputar-se válidas para os servidores públicos também, pois seria inconcebível, em nosso ponto de vista, deixar de considerar que o direito à sindicalização previsto no artigo 37, VI, nada mais é que uma extensão - conferindo os mesmos direitos a uma categoria até então alijada - dos direitos garantidos no artigo 8º aos demais trabalhadores. Nessa linha, as entidades sindicais de servidores públicos sofrem as mesmas restrições impostas às suas congêneres do setor privado, no tocante à sua constituição e estruturação, como veremos adiante. Aliás, essa é a única forma possível de uma compatibilização harmônica das normas previstas no texto constitucional, adotando-se uma visão sistêmica do texto e abandonando-se uma visão isolada de cada dispositivo nele inserido”³.

¹ Mestre em Direito, Professor Assistente I do Centro de Ciências Jurídicas da Universidade Federal do Pará (graduação e mestrado) e Visitante da Universidade da Amazônia (Especialização), Procurador do Trabalho, lotado na Procuradoria Regional do Trabalho da 8ª Região.

² Sindicalização por categoria. Revista LTr. São Paulo, vol. 59, n. 3, pág. 295, março 1995.

³ “A Sindicalização no Serviço Público”, Curitiba, Genesis, 1996, pág. 40.

Essa não é, porém, posição pacífica no plano doutrinário, existindo aqueles que entendem em sentido contrário, como João de Lima Teixeira Filho⁴ e Arion Sayão Romita, este lecionando que "À sindicalização no setor público não se aplicam, em consequência, as limitações impostas pelo art. 8º ao sindicalismo próprio do setor privado" e declarando, ainda, "De resto, no setor público não há categorias, no sentido em que o conceito é manejado pela Constituição de 1988. Na oposição entre servidor e a administração pública não se refletem as tensões típicas do setor privado, que inspiram as noções de categoria profissional, econômica e diferenciada". Chama atenção, o autor, por fim, para o fato de que a jurisprudência do Supremo Tribunal Federal adota entendimento contrário à sua posição⁵.

Nossa discordância, fica claro, decorre de adotarmos visão mais ampla da sindicalização, como prevista no texto constitucional. Acrescente-se a isso o fato de advogarmos uma definição de categoria distinta de sua conceituação mais clássica, como será visto nos itens seguintes.

2. A SINDICALIZAÇÃO POR CATEGORIA

Os sindicatos, assim como outras espécies do gênero associação, formam-se em torno de um conjunto de pessoas com interesses comuns. Esses interesses, quando se trata de entidades sindicais, qualificam-se por ser profissionais ou econômicos.

É, portanto, a solidariedade de interesses que irá motivar a formação, entre trabalhadores (em sentido amplo) e empregadores, de um vínculo que os une.

Esse vínculo, de solidariedade, segundo Mozart Victor Russomano⁶ ou, como prefere a CLT, social básico (vide artigo 511), é o que forma ou se denomina de categoria.

Ainda conforme Russomano, ao contrário do sindicato, que se forma em decorrência da vontade de seus integrantes, a categoria é necessária⁷. Haveria, então, sempre uma categoria representada por determinado sindicato.

Isso pressupõe, porém, um mínimo de homogeneidade, não sendo possível adotar o critério de existência necessária de categorias quando se tem a sindicalização heterogênea⁸.

É o caso dos Estados Unidos, como verificamos com Benjamin M. Shieber, inexistindo restrições para a constituição de entidades sindicais, até mesmo no tocante a enquadramento sindical, como se verifica da seguinte afirmação, principalmente da parte final: "... vemos que há ampla liberdade nos Estados Unidos. Podem existir cem sindicatos para uma mesma profissão. E, de fato, para enfermeiras, por exemplo, existem pelo menos cinco sindicatos que estão tentando sindicalizar essas profissionais. Até mesmo o sindicato dos marinheiros tem uma seção para sindicalizar enfermeiras, e não só enfermeiras de navios, mas enfermeiras de hospitais nas cidades"⁹.

É certo, entretanto, que um modelo (sindicalização heterogênea) pode conviver com o outro (sindicalização homogênea). Basta que exista liberdade de sindicalização. Os americanos, como visto, são exemplo disso.

Esse o posicionamento adotado pela Organização Internacional do Trabalho que, na Convenção n. 87¹⁰, da Organização Internacional do Trabalho, que versa sobre a liberdade sindical e a proteção do direito sindical¹¹, artigo 2º, prescreve:

⁴ O servidor público e a sociedade de economia mista na Constituição Federal de 1988. Revista do TRT da 8ª Região. Belém, vol. 22, n. 43, pág. 85, jul. - dez. 1989.

⁵ Tudo em Sindicalização por Categoria, Revista LTr, São Paulo, vol. 59, n. 3, págs. 295-296, março 1995.

⁶ "Princípios Gerais de Direito Sindical", 2ª ed., Rio de Janeiro, Forense, 1997, pág. 80.

⁷ *Idem*.

⁸ Para os fins deste estudo, entendida como aquela em que as pessoas, trabalhadores e empregadores, podem sindicalizar-se sem levar em conta uma profissão ou uma atividade comuns, considerando, para seu agrupamento, critérios de pura conveniência.

⁹ "Iniciação ao Direito Trabalhista Norte-americano", São Paulo, LTr Edit., 1988, pág. 62.

¹⁰ Para Arion Sayão Romita, a Convenção 87 "é o instrumento fundamental em tema de liberdade sindical" ("Regime Jurídico dos Servidores Públicos Civis: Aspectos Trabalhistas e Previdenciários", São Paulo, LTr Edit., 1992, pág. 34).

¹¹ Ratificada, até 31 de dezembro de 1994, por 112 países, não incluído o Brasil, conforme listas de ratificações por convenio y por país (1ª ed. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo, 1995. págs. 110-1

Artigo 2º. Trabalhadores e empregadores, sem distinção de qualquer espécie, terão o direito de constituir, sem prévia autorização, organizações de sua própria escolha e, sob a única condição de observar seus estatutos¹².

Por esse artigo, verificamos que, para a OIT, a constituição de organizações sindicais não pode estar sujeita a restrições que determinem em que condições os indivíduos podem sindicalizar-se, se por ofício, por atividade onde estejam inseridos, por empresa etc.

Isso pode, em relação ao enquadramento sindical, ser observado nas decisões abaixo, todas do Comitê de Liberdade Sindical do Conselho de Administração da OIT¹³.

“243. Exigir para la constitución de un sindicato que los trabajadores trabajen para un solo empleador viola los principios de la libertad sindical”.

“278. El establecimiento, a los efectos del reconocimiento del derecho de asociación, de una lista de profesiones con carácter limitativo estaría en contradicción con el principio de que los trabajadores, sin ninguna distinción, deben tener derecho a constituir las organizaciones que estimen convenientes y afiliarse a ellas”.

“279. Los trabajadores deberían poder decidir si prefieren formar, en el primer nivel, un sindicato de empresa u otra forma de agrupamiento a la base, tal como un sindicato de industria o de oficio”.

A Espanha, que ratificou a Convenção 87 (registro em 20.4.87)¹⁴, adota, em consequência, regime de liberdade, mesmo no tocante ao enquadramento sindical. Prevalece, entretanto, como se verifica com Flávio Antonello Benites Filho, o enquadramento sindical por ramos de atividade econômica, cabendo salientar, entretanto, como faz o autor, que isso decorre de postura voluntária, não havendo lei que discipline a matéria¹⁵.

Levando em conta a homogeneidade, podemos definir categoria, então, de forma ampla, como o conjunto de pessoas que, por força do seu trabalho ou de sua atividade, possuem interesses comuns, formando um vínculo social básico.

E essa forma de sindicalização conduz a dois tipos de sindicatos: os horizontais e os verticais.

Os primeiros, como ensina Arion Sayão Romita, “são os que agrupam trabalhadores que exercem o mesmo ofício ou profissão, independentemente da empresa em que trabalham ou do ramo de produção em que estas desenvolvem sua atividade”¹⁶.

O que os caracteriza, portanto, é o fato de serem organizados com base na profissão desenvolvida pelos trabalhadores, pelo que impossível, nessa forma, a sindicalização de empregadores.

A sindicalização horizontal, a propósito, conforme Gino Giugni, foi a “primeira forma de organização sindical nos países de desenvolvimento industrial mais antigo (Grã-Bretanha e Estados Unidos, por exemplo)”¹⁷, recebendo, conforme Arion Sayão Romita, a denominação de craft union, syndicat de métier¹⁸.

Já os sindicatos verticais, ainda segundo Romita, são aqueles em que se considera “apenas o ramo ou setor da produção em que a empresa despenha sua atividade. Considera-se a natureza da

e 231), o que, como já observamos em estudo anterior, nem poderia, considerando suas normas internas sobre organização sindical (“A Sindicalização no Serviço Público”, Curitiba, Genesis, 1996, pág. 20).

¹² O texto integral da Convenção 87 foi publicado em português, pela Organização Internacional do Trabalho, sendo a 1ª edição de setembro de 1993, que pode ser encontrada na sede da organização, em Brasília-DF.

¹³ Todas constantes da obra “La Libertad Sindical - Recopilación de Decisiones y Principios del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT”, Cuarta edición, Ginebra, Oficina Internacional del Trabajo, 1996, págs. 55 e 64.

¹⁴ Vide nota n. 11, primeira obra citada, pág. 110.

¹⁵ “Direito Sindical Espanhol: a Transição do Franquismo à Democracia”, São Paulo, LTr Edit., 1997, pág. 113.

¹⁶ “Sindicalização por categoria”, Revista LTr, São Paulo, vol. 59, n. 3, pág. 296, março, 1995.

¹⁷ “Direito sindical”, Tradução de Eiko Lúcia Itioka. São Paulo, LTr Edit., 1991, pág. 30.

¹⁸ “Sindicalização por Categoria”, Revista LTr, São Paulo, vol. 59, n. 3, pág. 296, março, 1995.

atividade desenvolvida pela empresa em que o empregado trabalha". O autor subdivide esses sindicatos, ainda, em sindicatos de atividade e sindicatos de empresa¹⁹.

Os primeiros, aproveitando a definição dada por Amauri Mascaro Nascimento, são aqueles que exercem "a representação de quantos militam, como empregadores, num setor de atividade econômica (sindicato de empregadores), ou de quantos se encontram prestando serviços nesse mesmo setor como trabalhadores (sindicato de trabalhadores). A definição do sindicato a que uma pessoa pertence depende do ramo de atividade em que se achar. Não resulta da profissão que nele exerça. Nem da empresa em que trabalhe"²⁰. Os sindicatos verticais de atividade são tanto de trabalhadores como de empregadores.

Os últimos, por sua vez, são os sindicatos de trabalhadores que prestam serviços a uma só empresa, sendo esse o interesse comum que os leva a se agrupar. A sindicalização por empresa não admite, pelo seu caráter restrito, a sindicalização de empregadores.

Todos esses modelos, cabe salientar, oferecem vantagens e restrições. Acreditamos preferível, no mais das vezes, a sindicalização vertical, por atividade ou por empresa, conforme o caso, pois nela é possível a união de esforços de todos os que atuam, como empregados ou como empregadores, em determinado setor, ou em determinada empresa (nesse caso apenas empregados), em busca de objetivos comuns.

A sindicalização horizontal, entretanto, em certos casos, é a única possível, quando se trata de trabalhadores não empregados, ou quando essa é a melhor forma, segundo a conveniência dos interessados.

O ideal, então, é permitir que trabalhadores e empregadores se agrupem da forma que entenderem conveniente. Nesse sentido a posição de Alfredo J. Ruprecht que, tratando do assunto, afirma: "Na realidade, deveriam coexistir ambos os sistemas, sem inclinação para um único, para ser aplicados onde fosse melhor a sua utilização"²¹.

3. O MODELO BRASILEIRO

No direito brasileiro, a sindicalização por categoria foi mantida, como se observa do artigo 8º, II, da Constituição Federal de 1988.

Ela, como já afirmamos, deve ocorrer tanto no setor privado como no setor público. Ocorrerá, entretanto, em condições diversas, uma vez que, no setor privado existem regras rígidas sobre a formação de categorias e, no setor público, não.

Aqui cabe observar que não desconhecemos a definição clássica, no Direito Brasileiro, de categoria, o que, aparentemente, conduziria à impossibilidade de existência de categorias no serviço público.

Segundo Amauri Mascaro Nascimento, "Categoria é o conjunto de empresas ou de pessoas que militam nas atividades e profissões setorializadas pelo Estado"²². Arion Sayão Romita, por sua vez, afirma que não faz sentido o emprego do vocábulo categoria para designar servidores públicos, lembrando que "Só há categoria quando se pode contrapor empregados (categoria profissional) a empregador (categoria econômica) ou quando se alude a profissões (categoria diferenciada)", aduzindo também que a noção de categoria "alude a sistema econômico produtivo, característica inexistente nas relações de direito público, como as travadas entre o Estado e seus servidores estatutários" e "pressupõe o domínio da autonomia contratual privada, que não se harmoniza com a relação estatutária, dominada pelo princípio da legalidade"²³.

Ainda assim, existe o emprego do vocábulo para designar o agrupamento de servidores públicos, v. g., no artigo 240, c, da Lei n. 8.112/90 (Regime Jurídico Único dos Servidores Federais) e no artigo 175, c, da Lei Estadual n. 5.810/94 (Regime Jurídico Único dos Servidores do Estado do Pará).

¹⁹ Idem, págs. 296-297.

²⁰ "Direito Sindical", São Paulo, Saraiva, 1989, pág. 233.

²¹ "Relações Coletivas de Trabalho", Tradução Edilson Alkmin Cunha, Revisão técnica Irazy Ferrari, São Paulo, LTr Edit., 1995, pág. 149.

²² "Direito Sindical", São Paulo, Saraiva, 1989, pág. 234.

²³ "Regime Jurídico dos Servidores Públicos Cíveis: Aspectos Trabalhistas e Previdenciários", São Paulo, LTr Edit., 1992, pág. 43, nota 26.

Não nos parece que exista, nas duas hipóteses mencionadas, imprecisão, mas sim a adequação da definição clássica a uma nova situação, decorrente da inserção da possibilidade de sindicalização dos servidores públicos, o que não era garantido anteriormente à Constituição Federal de 1988 e, nos mesmos moldes constitucionalmente previstos para os que laboram no setor privado.

Categoria deve ser definida, então, em visão menos restritiva, nos termos da definição que apresentamos no item 2. As condições em que se dá o agrupamento é que são diferentes: no setor privado, nos termos do artigo 511, da CLT e no setor público, conforme abaixo. Isso, porém, com base na definição apresentada, que se adapta às duas situações.

3.1 - SETOR PRIVADO

No setor privado, as regras estão nos §§ 1º a 4º, do artigo 511, da CLT, recepcionados pelo texto constitucional atual.

É como entende Arion Sayão Romita, que afirma: "A Constituição de 1988 recepcionou, portanto, os preceitos da Consolidação das Leis do Trabalho que regulam a matéria. O art. 511 e seus parágrafos assim como o art. 570 da CLT continuam em vigor, já que compatíveis com a Lei Maior"²⁴.

No mesmo sentido a posição de Arnaldo Süssekind: "Inversamente, ao impor a unicidade sindical por categoria (art. 8º, II) e validar a contribuição anual obrigatória instituída por lei em favor do 'sistema confederativo de representação sindical', a Carta Magna recepcionou as normas da CLT sobre tais questões, salvo naquilo em que feriam o mencionado princípio da autonomia sindical"²⁵.

Pela análise do artigo 511, verifica-se, em primeiro lugar, que a pretensão do legislador é a constituição das categorias dentro de critérios de homogeneidade (§ 4º).

Esses critérios que conduzem à sindicalização homogênea são os da identidade, da similaridade e da conexidade.

Pelo primeiro, a categoria se forma em torno de pessoas que exercem atividades ou profissões idênticas, iguais; pelo segundo, reúnem-se aqueles que possuem atividades similares, semelhantes e, no último, atividades que se complementam²⁶.

Fixados os critérios da sindicalização homogênea, verifica-se que a formação das categorias atende à sindicalização vertical, como regra, pela vertente da sindicalização por atividade²⁷, sendo a sindicalização horizontal, ou por profissão, uma exceção.

Nesse sentido, as categorias econômica e profissional, salvo a profissional diferenciada, são definidas levando em consideração a atividade desenvolvida pelo tomador de serviços²⁸.

²⁴ "Sindicalização por Categoria", Revista LTr, São Paulo, vol. 59, n. 3, pág. 295, março, 1995. Discordamos, entretanto, da recepção do artigo 570, como será observado adiante.

²⁵ "Instituições de Direito do Trabalho" (em conjunto com Délio Maranhão e Segadas Vianna). 14ª ed. (atualizada por Süssekind e João de Lima Teixeira Filho), São Paulo, LTr Edit., vol. 2, 1993, pág. 998.

²⁶ Nesse sentido a lição de Amauri Mascaro Nascimento: "As atividades que são reunidas numa categoria podem ser idênticas, similares ou conexas. Idênticas são as atividades iguais. Similares são as atividades que se assemelham, com o que numa categoria podem ser agrupadas empresas que não são do mesmo ramo, mas de ramos que se parecem, como hotéis e restaurantes. Conexas são as atividades que, não sendo semelhantes, complementam-se, como as atividades múltiplas destinadas à construção de uma casa" ("Direito Sindical", São Paulo, Saraiva, 1989, pág. 235).

²⁷ É vedada a sindicalização por empresa, como observa Amauri Mascaro Nascimento (Direito sindical. São Paulo, Saraiva, 1989, pág. 233).

²⁸ Dispõem os §§ 1º e 2º, do artigo 511:

§ 1º A solidariedade de interesses econômicos dos que empreendem atividades idênticas, similares ou conexas constitui o vínculo social básico que se denomina categoria econômica.

§ 2º A similitude de condições de vida oriunda da profissão ou trabalho em comum, em situação de emprego na mesma atividade econômica ou em atividades econômicas similares ou conexas, compõe a expressão social elementar compreendida como categoria profissional.

Isso quer dizer que a atividade do empregador define não só a categoria a que pertence, como, também, a categoria profissional de seus empregados.

Arnaldo Süssekind, a propósito, leciona que: "O empregado, portanto, compõe a categoria profissional correspondente à categoria econômica a que pertence a empresa em que trabalha, pouco importando a função que nela exerce (p. ex.: o escriturário e o servente de uma empresa metalúrgica são metalúrgicos)"²⁹.

Existe, entretanto, como dito acima, a sindicalização horizontal, que é representada pelas categorias profissionais diferenciadas, definidas no artigo 511, § 3º, Consolidado, da seguinte forma:

Categoria profissional diferenciada é a que se forma dos empregados que exerçam profissões ou funções diferenciadas por força de estatuto profissional especial ou em consequência de condições de vida singulares.

Nessa, a categoria se forma levando em consideração não mais a atividade do empregador, mas a profissão ou função dos empregados que, além de ser idênticas³⁰, devem implicar em condições de trabalho singulares ou devem decorrer de estatuto profissional especial³¹.

Quanto ao enquadramento sindical, este ocorria, antes da promulgação da atual Constituição Federal, nos termos do artigo 570, da CLT, que tinha a seguinte redação:

Art. 570. Os Sindicatos constituir-se-ão, normalmente, por categorias econômicas ou profissionais específicas, na conformidade da discriminação do Quadro de Atividades e Profissões a que se refere o art. 577, ou segundo as subdivisões que, sob proposta da Comissão do Enquadramento Sindical, de que trata o art. 576, forem criadas pelo Ministro do Trabalho.

Parágrafo único. Quando os exercentes de quaisquer atividades ou profissões se constituírem, seja pelo número reduzido, seja pela natureza mesma dessas atividades ou profissões, seja pelas afinidades existentes entre elas, em condições tais que não se possam sindicalizar eficientemente pelo critério de especificidade de categoria, é-lhes permitido sindicalizar-se pelo critério de categorias similares ou conexas, entendendo-se como tais as que se acham compreendidas nos limites de cada grupo constante do Quadro de Atividades e Profissões.

Dessa feita, além dos grupos formarem categorias com base em critérios de "homogeneidade", submetiam-se, ainda, ao entendimento do Ministro do Trabalho e da Comissão de Enquadramento Sindical, no tocante ao enquadramento sindical.

Isso já não pode persistir. As restrições à organização das entidades sindicais estão preceituadas, de maneira exaustiva, no inciso II, do artigo 8º, Constitucional, não cabendo mais, ao Estado, interferir nas entidades sindicais, no que diz respeito à sua organização, em outros aspectos.

Ora, definir, pelo enquadramento sindical, as entidades que podem ser constituídas, importa, claramente, interferência vedada pelo texto constitucional.

As entidades sindicais são formadas atualmente, então, com base na conveniência dos interessados, desde que, é óbvio, respeitem os limites da sindicalização por categoria, definidos para o setor privado, como visto no artigo 511, da CLT. Essa a posição de Arnaldo Süssekind, registrando que o quadro de atividades e profissões tem agora, apenas, a função de servir de modelo "que, em geral, vem sendo respeitado pelos grupos interessados"³².

Wilson de Souza Campos Batalha, por seu turno, indica que "Não prevalecem as normas da CLT a respeito do enquadramento Sindical e da Comissão de Enquadramento Sindical. As normas legais

²⁹ "Instituições de direito do trabalho" (em conjunto com Délio Maranhão e Segadas Vianna). 14ª ed. atualizada por Süssekind e João de Lima Teixeira Filho), São Paulo, LTr Edit., vol. 2, 1993, pág. 1003.

³⁰ Não se pode falar em categoria diferenciada formada pelos critérios da similaridade ou da conexidade, entendemos, pois é o estatuto profissional próprio ou as condições de vida singulares que as originam.

³¹ Tratando dos trabalhadores que formam as categorias profissionais diferenciadas, afirma Arnaldo Süssekind que "A definição de categoria dos mesmos, para efeito de sindicalização, independe da natureza da atividade econômica empreendida pela empresa de que sejam empregados" ("Instituições de direito do trabalho" (em conjunto com Délio Maranhão e Segadas Vianna), 14ª ed. (atualizada por Süssekind e João de Lima Teixeira Filho), São Paulo, LTr Edit., vol. 2, 1993, pág. 1004).

³² "Instituições de Direito do Trabalho" (em conjunto com Délio Maranhão e Segadas Vianna). 14ª ed. (atualizada por Süssekind e João de Lima Teixeira Filho), São Paulo, LTr Edit., 1993, pág. 1004.

não são obrigatórias, continuando a vigor apenas se e enquanto (si et in quantum) o permitirem as deliberações assembleares. Cabe à assembleia do sindicato definir a sua representatividade e o âmbito das categorias representadas, bem como a área territorial de abrangência"³³.

Entendimento contrário teve a Seção Especializada em Dissídios Coletivos, no Processo n. TST-RO-DC n. 43.012/92.7, em que foi Relator o Juiz convocado (agora Ministro) Rider Nogueira de Brito. Nesse processo, a Seção manteve decisão do TRT/2ª Região em que foi afirmado o seguinte: "Ao contrário do que entende o suscitante, não basta a invocação do disposto no § 3º do art. 511 da CLT, para se concluir pela natureza diferenciada de uma determinada categoria profissional. As categorias diferenciadas foram todas definidas em portarias ministeriais, estando incluídas no quadro a que se refere o art. 577 da Consolidação, afora os profissionais liberais, que possuem lei específica e esta os equipara aos trabalhadores diferenciados.

A definição das categorias profissionais, emergente do referido dispositivo consolidado, face ao princípio da compatibilidade e da recepção, não sofreu qualquer mudança com o advento do novo texto constitucional"³⁴.

Nesse sentido, ainda, a posição de Mozart Victor Russomano, que defende que o quadro (denomina mapa) aludido no artigo 577 não está revogado, nem é incompatível com o texto constitucional, em razão de seguir o modelo da unicidade, que foi mantido"³⁵.

Como visto, comungamos com a primeira posição, pelo que entendemos que trabalhadores e empregadores, no presente, não estão sujeitos às normas rígidas existentes, anteriormente, na CLT, sobre a matéria. Dessa feita, basta observar as definições dos §§ 1º a 3º, do artigo 511, da Consolidação.

Isso, para os empregadores, é simples, visto que devem adequar-se, apenas, ao disposto no § 2º.

Para os trabalhadores, por outro lado, algumas regras devem ser observadas.

Os subordinados (empregados) devem ter em mente que, embora a categoria profissional diferenciada seja exceção, é por ela que devem iniciar a verificação de seu enquadramento. É que eles só se enquadrarão com base na atividade do empregador se não estiverem sujeitos a estatuto profissional especial ou se não pertencerem à profissão que os sujeite a condições de vida singulares.

Vale dizer, então, para os empregados que, estes, em primeiro lugar, devem observar se pertencem à categoria profissional diferenciada e depois, somente, caso a resposta seja negativa, é que verificarão a atividade de seu empregador, para fins de enquadramento.

Quanto aos profissionais liberais, como ensina Arnaldo Süssekind, "depois da vigência da Lei n. 7.316, de 28 de maio de 1985 (deu aos correspondentes sindicatos a legitimidade processual para representar os que trabalham com relação de emprego), eles devem ser considerados como integrantes de categoria profissional diferenciada"³⁶. É o caso, ainda, dos autônomos, que não têm vinculação com determinada categoria econômica, não precisando obedecer à regra da simetria da organização sindical, como afirma Everaldo Gaspar Lopes de Andrade"³⁷.

3.2 - SETOR PÚBLICO

De início, deve ser salientado que a sindicalização do servidor público deve ocorrer em separado dos empregados do setor privado, em primeiro lugar, em razão do enquadramento sindical profissional dar-se em função do enquadramento daquele que toma o serviço, que se beneficia da prestação do serviço, como regra geral.

É certo que a norma do artigo 511, § 2º, da CLT, não se aplica ao presente caso, pois não se está tratando de entidades com atividade econômica e pertencentes ao setor privado, mas sim da

³³ "Sindicatos, Sindicalismo", São Paulo, LTr Edit., 1992, pág. 108.

³⁴ Ac. SDC n. 938/94, julg. dia 22.8.94, Revista do TRT da 8ª Região, Belém, vol. 27, n. 53, pág. 186, jul-dez. 1994.

³⁵ "Princípios Gerais de Direito Sindical", 2ª ed., Rio de Janeiro, Forense, 1997, pág. 81, nota 6.

³⁶ "Instituições de Direito do Trabalho" (em conjunto com Délio Maranhão e Segadas Vianna), 14ª ed. atualizada por Süssekind e João de Lima Teixeira Filho). São Paulo, LTr Edit., 1993, pág. 1005.

³⁷ "Curso de Direito Sindical: Teoria e Prática. São Paulo, LTr Edit., 1991, pág. 39.

administração pública, nos diversos níveis existentes dentro da Federação. É importante, no entanto, por traduzir o entendimento reinante no país a respeito do enquadramento sindical e que se encontra vigente.

Ocorre que o agrupamento dos que emprestam sua força de trabalho - trabalhadores em sentido amplo - quer empregados, quer servidores públicos, dá-se em função de situação profissional comum, que não ocorre entre os primeiros e os últimos, pois a principal característica dos servidores públicos, e seu ponto de união, é o fato de prestarem serviço a ente público, integrante da administração pública direta, autárquica ou fundacional - todos com personalidade jurídica de direito público -, em condições e com características diversas dos empregados do setor privado.

Ademais, o disposto no inciso II, do artigo 8º, da CF/88, vedando a criação de mais de uma organização sindical, representativa de categoria profissional ..., dá suporte a esse entendimento, pois o exercício da mesma atividade, nos setores privado e público, não aproxima os trabalhadores dos dois setores, mas sim os afasta, vez que sujeitos a regramentos totalmente diversos, constituindo-se em trabalhadores de categorias diversas.

Em segundo lugar, deve ser observado que as entidades sindicais de empregados do setor privado possuem restrições, como a limitação do número de seus dirigentes, para o gozo de prerrogativas, e vantagens, como o direito à contribuição sindical, que não existem para as entidades sindicais compostas de servidores públicos, o que torna incompatível a convivência dos integrantes de ambas, na mesma entidade.

Dentro desse entendimento - e não de forma isolada - é que a concessão do direito de sindicalização do servidor público em separado deve ser entendida como o desejo do legislador constituinte de separar o servidor público do empregado do setor privado, para fins de sindicalização.

Segundo Prisce Maria Frota Salles Torres Barbosa³⁸ é natural o agrupamento dos servidores públicos em sindicato próprio, já que a atividade da administração pública é diversa das empresas.

A jurisprudência também vem acolhendo a separação entre sindicatos de servidores públicos e sindicatos de empregados do setor privado, do que é exemplo a ementa abaixo:

ILEGITIMIDADE "AD CAUSAM". Apenas sindicato que congregue servidores públicos tem legitimidade para agir como substituto processual contra entidade fundacional instituída pelo Estado, ao teor do art. 37, VI, da Constituição Federal. Ac. n. 1.788/91 (Proc esso n. TRT R EX OFF e RO 88/91) TRT/8ª R., Rel. Juiz Itair Sá da Silva, DOE/PA 21.06.91, pág. 10, caderno 2.

As entidades sindicais de grau superior obedecerão à mesma regra, constituindo-se as federações e confederações, respectivamente, de sindicatos exclusivos de servidores públicos e federações compostas por estes.

Também pela primeira razão, entendemos que os sindicatos devem constituir-se na reunião dos servidores públicos de cada nível da Federação em separado, ou seja, devem constituir-se congregando os servidores públicos de cada Município, de cada Estado-membro e os da União Federal.

O sindicato dos servidores do Estado do Pará, por exemplo, não poderá ter entre seus membros servidores da União Federal, ou do Município de Belém, por exemplo, pois as características não são comuns, o que inviabiliza sua união.

Mais uma vez, é a existência de regramentos diversos, cada unidade adotando seu próprio regime jurídico, adotando regras diversas para seus servidores, que impede a sindicalização em comum, pela falta de identidade entre uns e outros servidores públicos.

O entendimento de C. A. Barata Silva³⁹ é nesse sentido, afirmando ainda o autor que deve ser observada a independência dos poderes.

Resta, por fim, definir o agrupamento sindical dos servidores públicos dentro de cada unidade da Federação, onde, ao contrário das primeiras questões, não vislumbramos nenhum impedimento, podendo os servidores públicos constituir um único sindicato, ou mais de um, fazendo a divisão por órgão ou setor da administração pública, desde que respeitem a unicidade sindical e a base territorial mínima.

³⁸ "A Sindicalização do Servidor Público", Revista LTr, São Paulo, v. 54, n. 4, pág. 418, abr. 1990.

³⁹ "Organização sindical no serviço público", Revista LTr, São Paulo, v. 54, n. 4, pág. 390, abr., 1990.

Aqui, comungamos, parcialmente, com o pensamento de Antônio Álvares da Silva⁴⁰, discordando da não obediência ao inciso II, do artigo 8º, da Constituição Federal de 1988, mas de pleno acordo quanto à inexistência de outras limitações, devendo ser observada a capacidade de mobilização e atuação⁴¹.

Essa posição, aliás, já manifestávamos desde 1990⁴², afirmando: "poderão então organizar-se as grandes categorias existentes na Administração em sindicatos, tais como o da saúde, do setor agrícola, da polícia, dos servidores do Poder Judiciário etc. ..., desde que respeitados os princípios da UNICIDADE SINDICAL, com base mínima igual à área do Município".

Por fim, à falta de possibilidade jurídica, bem como pelo fato das categorias se formarem, em relação aos servidores públicos, exatamente pela característica geral de ocorrer a prestação de serviços a entes públicos, não se pode falar, no setor público, de categorias diferenciadas.

4. CONCLUSÃO

A sindicalização por categoria, mantida na Constituição Federal de 1988 (artigo 8º, I), é uma das restrições à organização das entidades sindicais, alinhando-se com a base territorial mínima e a unicidade sindical.

Essas restrições, junto à contribuição sindical compulsória e à competência normativa da Justiça do Trabalho, são resquícios do sistema sindical corporativista implantado por Getúlio Vargas.

A manutenção parcial desse sistema, pelo texto constitucional, impede a adoção, no Brasil, de um sistema de sindicalização com liberdade, preconizada pela Organização Internacional do Trabalho e adotada por países que, como nós, alicerçam-se na democracia e no pluralismo.

Esse último modelo, que seria o ideal, se implantado, possibilitaria o fortalecimento do movimento sindical, principalmente dos trabalhadores, permitindo-lhes atuar com mais desenvoltura no atual cenário de transformação das relações de produção, com modificações profundas nas relações de trabalho, que vieram para ficar e são incompatíveis com sindicalização rígida e forjada sob o signo do autoritarismo.

Isso, em grande parte, decorre da vontade majoritária dos controladores, hoje, das entidades sindicais, receosos de perder seus privilégios e o controle feroz exercidos sobre trabalhadores e empregadores. É por isso que é conveniente encerrar com estas palavras de Arion Sayão Romita:

"Como certas instituições e determinadas criações da vida humana, o sindicalismo só justifica sua permanência pela capacidade de se adaptar à evolução da sociedade, curvando-se ante novas realidades políticas, econômicas, sociais e culturais.

A sindicalização por categoria é coisa do passado, inteiramente desatualizada, completamente desajustada ao mundo presente. Só se sustenta no Brasil, graças à mentalidade dominante, que autoriza a permanência de privilégios assegurados aos exercentes do poder sindical - patronal e de trabalhadores - que em nada cedem, apegados, como ostras ao rochedo, às posições de mando das quais ninguém consegue removê-los"⁴³.

Belém-PA, junho de 1997.

⁴⁰ "Os Servidores Públicos e o Direito do Trabalho", São Paulo, LTr Edit., 1993, págs. 74-5.

⁴¹ Eduardo Gabriel Saad é outro que entende no sentido da sindicalização que congregue o que denomina de classes homogêneas, no serviço público ("Constituição e Direito do Trabalho", 2ª ed., São Paulo: LTr Edit., 1989, pág. 224).

⁴² "A Sindicalização do Servidor Público", Revista LTr, São Paulo, v. 54, n. 10, pág. 1.221, out. 1990.

⁴³ "Sindicalização por Categoria", Revista LTr, São Paulo, vol. 59, n. 3, pág. 307, março, 1995.

MEIO AMBIENTE DO TRABALHO: PREVENÇÃO E REPARAÇÃO. JUÍZO COMPETENTE.

Raimundo Simão de Melo^(*)

1. PREVENÇÃO

O meio ambiente do trabalho adequado e seguro é um dos mais importantes e fundamentais direitos do cidadão trabalhador, o qual, se desrespeitado, provoca agressão a toda a sociedade, que no final das contas é quem custeia a previdência social, que por inúmeras razões corre o risco de não mais poder oferecer proteção até mesmo aos seus segurados no próximo século.

Como é do conhecimento daqueles que acompanham os meios de comunicação, as estatísticas oficiais, cujos dados, como também se sabe, não são reais, mostram que os números de acidentes do trabalho e doenças profissionais e do trabalho são assustadores, destacando-se entre estas últimas, a surdez profissional, LER (Lesões por Esforços Repetitivos), doenças da coluna, silicose e intoxicação por chumbo e manuseio com agrotóxicos na lavoura.

Em consequência disso, o Brasil continua a figurar nos anais mundiais como recordista em acidentes do trabalho, perdendo feio para países da América Latina, como por exemplo, a vizinha Argentina.

O Estado, através do Ministério do Trabalho e de outros órgãos governamentais é responsável pelo estabelecimento de normas de segurança e medicina do trabalho (Lei n. 6.514/77 e Portaria n. 3.214/78) e pela fiscalização do seu cumprimento. Mas, não obstante existam normas legais a respeito do assunto - em alguns aspectos até em demasia - na prática tais normas não são efetivamente cumpridas, como mostram as estatísticas de acidentes, porque, se de um lado existe a cultura atrasada e perversa de parte do empresariado, de outro, as multas fixadas administrativamente pelos órgãos fiscalizadores são insuficientes para se obrigar os responsáveis a manter um ambiente de trabalho seguro e salubre. Isto se agrava mais ainda, quando as soluções dependem da implementação de medidas de caráter coletivo, que são, evidentemente, muito mais caras do que o simples fornecimento de equipamentos individuais.

Daí por que, não cumprindo o Estado o seu papel na órbita administrativa, necessário se faz a busca de solução perante o Poder Judiciário, pelo empregado, individualmente - porque o direito ao meio ambiente seguro e adequado é um dos primeiros a constituir o conteúdo do contrato de trabalho - ou coletivamente, pelos sindicatos, Ministério Público e demais entidades autorizadas, nos termos da Constituição Federal (arts. 8º, inciso III, 129, § 1º e Lei n. 7.347/85, art. 5º).

Com a Constituição de 1988, que priorizou e incentivou a questão da prevenção de acidentes e alterou substancialmente as atribuições do Ministério Público, novas ações passaram a ser ajuizadas, agora buscando-se obrigar o empregador a cumprir as normas de segurança e higiene e prevenir efetivamente o meio ambiente do trabalho. Estas são as Ações Cíveis Públicas (cf. nosso "Segurança e meio ambiente do trabalho: uma questão de ordem pública", in Genesis - Revista de Direito do Trabalho, n. 37).

Dúvida, no entanto, tem surgido sobre qual a justiça competente para apreciar e julgar tais ações, envolvendo o meio ambiente do trabalho, se a comum ou a do trabalho.

Uns defendem a competência da Justiça Comum dos Estados por entenderem que se trata de uma questão entre o Estado, que tem o dever de garantir o direito à saúde e à segurança do trabalhador, e um estabelecimento industrial ou comercial. A este argumento, acrescenta-se aquele, de que as questões acidentárias são sempre da competência da Justiça Comum, como previam as Constituições da República, antes da Carta de 1988, esquecendo-se, outrossim, de fazer uma análise comparativa dos textos constitucionais desde 1946, quando incluída a Justiça do Trabalho no Poder Judiciário, até a atual

^(*) Procurador-Chefe do MPT/15ª Região-Campinas, Pós-Graduado em Direito do Trabalho pela FADUSP, Professor de Direito e Processo do Trabalho.

Carta que alterou ampliativamente a competência dessa justiça especializada, os quais transcreve-se a seguir:

CONSTITUIÇÃO DE 1946

Artigo 123. Compete à Justiça do Trabalho conciliar e julgar os dissídios individuais e coletivos entre empregados e empregadores e as demais controvérsias oriundas de relações de trabalho regidas por legislação especial.

§ 1º Os dissídios relativos a acidentes do trabalho são da competência da Justiça Ordinária (grifamos).

CONSTITUIÇÃO DE 1967

Artigo 134. Compete à Justiça do Trabalho conciliar e julgar os dissídios individuais e coletivos entre empregados e empregadores e as demais controvérsias oriundas de relações de trabalho regidas por lei especial.

§ 2º Os dissídios relativos a acidentes do trabalho são da competência da Justiça Ordinária (grifamos). EMENDA CONSTITUCIONAL DE 1969

Artigo 142. Compete à Justiça do Trabalho conciliar e julgar os dissídios individuais e coletivos entre empregados e empregadores e, mediante lei, outras controvérsias oriundas de relação de trabalho.

§ 2º Os litígios relativos a acidentes do trabalho são da competência da Justiça Ordinária dos Estados, do Distrito Federal ou dos Territórios (redação original, grifada).

§ 2º Os litígios relativos a acidentes do trabalho são da competência da Justiça Ordinária dos Estados, do Dissídio Federal e dos Territórios, salvo exceções estabelecidas na Lei Orgânica da Magistratura Nacional (redação dada pela Emenda Constitucional n. 7, de 13.4.77, grifada).

CONSTITUIÇÃO DE 1988

Artigo 114. Compete à Justiça do Trabalho conciliar e julgar os dissídios individuais e coletivos entre trabalhadores e empregadores, abrangidos os entes de direito público externo e da administração pública direta e indireta dos Municípios, do Distrito Federal, dos Estados e da União, e, na forma da lei, outras controvérsias decorrentes da relação de trabalho, bem como os litígios que tenham origem no cumprimento de suas próprias sentenças, inclusive coletivas (grifo nosso).

Artigo 109. Aos juízes federais compete processar e julgar:

I - as causas em que a União, entidade autárquica ou empresa pública federal forem interessadas na condição de autoras, rés, assistentes ou oponentes, exceto as de falência, as de acidentes de trabalho e as sujeitas à Justiça Eleitoral e à Justiça do Trabalho (grifamos).

§ 3º Serão processadas e julgadas na Justiça Estadual, no foro do domicílio dos segurados ou beneficiários, as causas em que forem parte instituição de previdência social e segurado, sempre que a Comarca não seja sede de vara do Juízo Federal e, se verificada essa condição, a lei poderá permitir que outras causas sejam também processadas e julgadas pela justiça estadual (grifamos).

Outros, a partir da análise dos comandos constitucionais que vêm tratando da questão desde 1946 e, sobretudo, com base nos artigos 109 e 114 da atual Carta Magna, defendem a competência da Justiça do Trabalho, como é o nosso caso.

É que o conteúdo do contrato de trabalho não é composto apenas de salários, férias, 13º salário, aviso prévio, por exemplo, mas nele se inclui, como um dos primeiros direitos, o meio ambiente de trabalho seguro e adequado.

Com efeito, o empregado, ao colocar à disposição de outrem a sua força de trabalho, mediante contrato de trabalho celebrado, tem como correspondência inúmeros direitos, além do pagamento de salários. E um deles, dos mais importantes, é a prestação dos serviços em local salubre e com adequadas condições ambientais, a fim de que possa manter higidez física apta ao desempenho das funções para as quais foi contratado. E isto faz parte, sem sombra de dúvida, e como preleciona De La Cueva, do contrato de trabalho, como obrigação patronal que, se descumprida (art. 157 e incisos da CLT), autoriza o empregado, entre outras providências, a dar por rescindido o contrato de trabalho (art. 483, d, da CLT) e pleitear as indenizações devidas perante a Justiça laboral. Da mesma forma, é nessa especializada que se discute sobre condições e meio ambiente do trabalho, porquanto, sendo obrigação do Estado fazer cumprir, administrativamente, normas sobre segurança do trabalho - e também todas as

demais normas trabalhistas - não havendo êxito nesta tarefa, cabe, a quem legitimado, bater às portas do Judiciário (art. 51, XXXV, CF).

À Justiça Comum Estadual, para que não reste dúvida, compete apreciar e julgar apenas as ações decorrentes de acidentes do trabalho que tenham como objeto o pedido de indenização de responsabilidade do órgão previdenciário, como excepcionalmente inscrito na Constituição Federal (artigos 109, I e § 3º e 201, I), como nesse sentido decidi recentemente o STJ, apreciando conflito positivo de competência suscitado pelo Ministério Público do Trabalho em ação civil pública sobre meio ambiente do trabalho, verbis:

EMENTA

“CONFLITO DE COMPETÊNCIA - AÇÃO DE NATUREZA TRABALHISTA - COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA ESPECIALIZADA.

- 1) A Justiça do Trabalho é competente para processar e julgar as ações tipicamente trabalhistas.
- 2) Conflito conhecido e provido para declarar competente a 13ª Junta de Conciliação e Julgamento de Porto Alegre para julgar as duas ações propostas.

ACÓRDÃO

Vistos, relatados e discutidos estes autos, acordam os Ministros da Primeira Seção do Superior Tribunal de Justiça, na conformidade dos votos e das notas taquigráficas a seguir, por unanimidade, conhecer do conflito e declarar competente a Décima Terceira Junta de Conciliação e Julgamento de Porto Alegre-RS, suscitada. Votaram com o Relator os Ministros Demócrito Reinaldo, Gomes de Barros, Milton Pereira, César Rocha, Pádua Ribeiro, José de Jesus, Garcia Vieira e Hélio Mosimann.

RELATÓRIO

O EXMO. SR. MINISTRO PEÇANHA MARTINS: - Conflito positivo de competência suscitado pelo Ministério Público do Trabalho pelos motivos seguintes: O Ministério Público Estadual do Rio Grande do Sul ajuizou ação civil pública, perante o Juízo de Vara de Acidentes do Trabalho local, buscando adoção das medidas necessárias à proteção da saúde dos empregados da ZIVI S/A - Cutelaria submetidos a excesso de ruídos, em determinado setor daquela empresa, e obter a reparação dos prejuízos sofridos pelos operários. O MM. Juiz concedeu liminar com base nos artigos 166, 170 e 184, da CLT (fls. 04/98).

VOTO

O EXMO. SR. MINISTRO PEÇANHA MARTINS (RELATOR): - Adoto, em linhas gerais, o parecer do douto representante do Ministério Público Federal, Dr. José Arnaldo da Fonseca. Não há menor dúvida de que as pretensões deduzidas, na fase em que se encontram, são tipicamente trabalhistas. Posteriormente, na eventualidade dos trabalhadores sofrerem lesões decorrentes da agressão sofrida no ambiente de trabalho poderão, individualmente, ingressar com ações próprias no Juiz competente. Isto posto, dou provimento ao conflito suscitado para declarar a 13ª Junta de Conciliação e Julgamento de Porto Alegre competente para apreciar e julgar as duas ações propostas (STJ - Conflito de Competência n. 3.639-1, DOU de 23.03.93).

Na mesma linha, também decidiu o E. TRT/15ª Região, cuja ementa está assim vazada:

EMENTA

AÇÃO CIVIL PÚBLICA - NORMAS DE HIGIENE E SEGURANÇA - COMPETÊNCIA - A Justiça do Trabalho é competente para conhecer e julgar ação civil pública, proposta pelo Ministério Público do Trabalho, quando o objeto da ação for norma de higiene e segurança não observada pela empresa. Tais normas advêm do contrato de trabalho. Seu não cumprimento fere o caráter sinalagmático da relação contratual (TRT/15ª R., Ac. n. 16.814/93, DOESP de 30.11.96, Rel. Juíza Eliana Felipe Toledo, decisão unânime).

Igualmente compartilha desse entendimento Rodolfo de Camargo Mancuso (“Ação Civil Pública Trabalhista: Análise de alguns Pontos Controvertidos”, Revista do Ministério Público do Trabalho, n. 12, setembro/96, pág. 59/60), nos seguintes termos:

“O meio ambiente laboral há de ser assegurado, segundo pensamos, de três maneiras: a) numa instância primária, pelo próprio obreiro, quando ele mesmo obtém e maneja os instrumentos adequados à sua atividade, organiza seu local de trabalho; enfim, provê por conta própria os meios pelos quais pretende levar a bom termo seu empreendimento: o trabalhador autônomo, o profissional liberal, o hoje

chamado "microempresário", o homem de negócios; b) num outro plano, a implementação do adequado "meio ambiente de trabalho" passa a depender de atividade alheia, seja o dono da obra, o empresário que, auferindo a vantagem do negócio deve arcar com o ônus correspondente (os chamados "custos sociais" da mão-de-obra), seja o próprio Sindicato, enquanto entidade encarregada da defesa e representação institucional de uma certa categoria laboral; seja, enfim, o Estado-fiscalizador, através de seus órgãos voltados à segurança e higiene do trabalho; c) numa instância substitutiva ou supletiva, o meio ambiente laboral haverá de ser assegurado, impositivamente, pela Justiça do Trabalho, quando, no exercício da jurisdição coletiva em sentido largo, ou ainda no âmbito de seu poder normativo (dissídios coletivos, "ações de cumprimento"), estabelece novas condições para o exercício do trabalho de certas categorias" (grifamos).

Em acréscimo, sustenta o renomado autor:

"A nível doutrinário parece já estar assegurada a autonomia conceitual do 'meio ambiente do trabalho', uma subespécie do meio ambiente artificial ou construído, ou seja, o 'habitat laboral', onde o homem deve encontrar os meios com que haverá de prover sua 'existência digna', projetada por nosso constituinte. A nível legislativo esse termo também já encontrou guarida, seja expressamente, como por exemplo na antes citada Lei Orgânica do Município de São Paulo, art. 190, ou ainda implicitamente, como no Estatuto do Ministério Público da União (Lei Complementar n. 75, de 20.5.93), cujo art. 83 comete ao Ministério Público do Trabalho competência para 'promover a ação civil pública no âmbito da Justiça do Trabalho (...)' (inciso III), texto esse que deve ser lido de forma integrada com o disposto na Lei Orgânica Nacional do MP (n. 8.625, de 12.2.93), cujo art. 25, IV, permite o ajuizamento dessa ação: 'a) para proteção, prevenção e reparação dos danos causados ao meio ambiente (...)'; dessa exegese sistemática resulta, dada a competência específica da Justiça do Trabalho (CF, art. 114) que ali se trata, naturalmente, do 'meio ambiente do trabalho', já que é este último qualificativo que enseja a propositura da ação civil pública nessa Justiça especializada *ratione materiae*. Aliás, outro dispositivo constitucional - o art. 200, VIII - refere-se, expressamente, ao meio ambiente do trabalho".

Com efeito, se o meio ambiente do trabalho seguro constitui direito social dos trabalhadores, constitucionalmente assegurado e ao Ministério Público do Trabalho compete, perante a Justiça do Trabalho, ajuizar ação civil pública para defesa de interesses coletivos, quando desrespeitados os direitos sociais constitucionalmente garantidos (art. 83 e inciso III da Lei Complementar n. 75/93), dúvida não pode mais existir sobre a competência trabalhista no tocante à prevenção do meio ambiente do trabalho. Aliás, entendimento contrário levaria ao inadequado esvaziamento das atribuições do Ministério Público do Trabalho na defesa do cumprimento da legislação do trabalho, pois, embora existam outros legitimados para a propositura de ação civil pública, esta, ordinariamente, vem sendo utilizada é pelo Parquet trabalhista, principalmente em razão de ser ele o único legitimado para instaurar inquérito civil público destinado não só à colheita de provas, mas também à busca de adequação legal do indiciado.

Em conclusão a este tópico, transparece claro que condições salubres, seguras e higiênicas de trabalho são direitos trabalhistas indisponíveis dos trabalhadores, cujo descumprimento legitima aqueles, por si ou por quem os substitua legalmente, a buscar um comando judicial perante a Justiça do Trabalho, porque o litígio decorre, indubitavelmente, de relação contratual de trabalho subordinado (art. 114, CF). Além disso não há, como outrora, nenhuma disposição constitucional ou legal atribuindo essa competência à Justiça Comum, motivo esse que tem passado despercebido pela maioria dos operadores do direito e até mesmo pelos renomados juristas, como nos parece.

2. REPARAÇÃO

Estabelece a Constituição Federal de 1988, no artigo 7º e inciso XXVIII, que são direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social, ... seguro contra acidente do trabalho, a cargo do empregador, sem excluir a indenização a que este está obrigado, quando incorrer em dolo ou culpa (grifamos).

Antes, essa indenização era assegurada ao empregado acidentado, em caso de dolo ou culpa grave do empregador, conforme orientação jurisprudencial cristalizada na Súmula n. 229 do STF, verbis:

Acidente. Indenização. A indenização acidentária não exclui a do direito comum, em caso de dolo ou culpa grave do empregador.

Essa indenização, hoje, como se vê, independe das outras indenizações devidas pelo órgão previdenciado, pela chamada culpa objetiva. Aqui, o que se analisa, simplesmente, é a existência da seqüela após o acidente do trabalho sofrido pelo empregado e a ocorrência de dolo ou mera culpa do empregador (negligência, imprudência e imperícia), como causa do infortúnio.

Como as Constituições de 1946, 1967 e 1969 diziam expressamente que os dissídios relativos a acidentes do trabalho eram da competência da Justiça Ordinária, ninguém ousava atribuí-la à

Justiça do Trabalho, a não ser de lege ferenda, porque, embora inquestionavelmente a controvérsia seja de natureza trabalhista, em matéria de competência absoluta em razão da matéria, não se pode decidir por analogia e nem fazer interpretação extensiva.

Hoje, entretanto, a situação é outra, porque com clareza a Constituição atual, nos artigos 109 e 114, tratou da competência da Justiça do Trabalho e da competência residual da Justiça Comum, não mais atribuindo a esta, com exclusividade e como ocorreu nas Constituições de 1946, 1967 e 1969, a competência para as questões acidentárias.

Esta, com efeito e cristalinamente, foi dividida entre a Justiça Ordinária e a Justiça do Trabalho. A competência é da Justiça do Trabalho quando o pleito de indenização acidentária (artigo 7º, inciso XXVIII, CF) for dirigido ao empregador, que tenha, por dolo ou culpa, causado o infortúnio - culpa subjetiva.

É da Justiça Comum a competência, quando os pedidos de indenização, auxílios-doença e acidentário, aposentadoria por invalidez e outros benefícios legais, forem dirigidos ao órgão previdenciário - culpa objetiva.

E esta ilação decorre, com evidência, do disposto no artigo 109, inciso I e § 3º, combinado com o artigo 114, caput, todos da Constituição Federal, já transcritos. O artigo 109, inciso I, estabelece a competência dos juizes federais para as causas em que forem réus, assistentes ou oponentes, a União e entidades autárquicas ou empresa pública federal, excetuando-se, por exemplo, as de acidentes do trabalho, que são aquelas causas em que os segurados ou beneficiários acionam a instituição previdenciária. Nessas causas, como estabelece o § 3º do mesmo artigo 109, a competência é da Justiça Comum Estadual, mesmo sendo parte entidade pública federal. A essa conclusão e com brilhantismo, também chegaram José Augusto Rodrigues Pinto ("Processo Trabalhista de Conhecimento", 3ª edição, São Paulo, LTr Edit., 1996, pág. 113), Valdir Florindo ("Dano Moral e o Direito do Trabalho", São Paulo, 1995, págs. 90/98), Vander Zambeli Vale, em artigo intitulado Acidente de Trabalho - Culpa do Empregador - Indenização - Competência da Justiça do Trabalho (Revista LTr, 60-08/1069) e Sebastião Geraldo de Oliveira ("Proteção Jurídica à Saúde do Trabalhador", São Paulo, LTr Edit., 1996, págs. 199-201), entre outros autores de nomeada, cujo resumo tomo a liberdade de fazer, com as palavras do insigne professor José Augusto Rodrigues Pinto:

Considerando não haver na Constituição atual nenhuma norma conservando essa exclusão da competência trabalhista para conhecer de dissídios de acidentes no trabalho, parecem-nos fora de dúvida que eles devem passar a ser julgados pelos órgãos da Justiça do Trabalho, em harmonia com a regra geral e natural da competência em razão da matéria.

Como se vê, a competência da Justiça Comum para resolver sobre o acidente do trabalho, prevista nos dispositivos em comento, restringiu-se com explicitude às causas em que uma das partes seja entidade pública federal, como seguradora, contra quem são propostas as ações decorrentes de acidente do trabalho, na esmagadora maioria dos casos, pelo menos por enquanto (até que os trabalhadores e respectivos advogados "descubram" a existência do direito autônomo de indenização previsto no art. 7º, inciso XXVIII, CF).

É nesse sentido que devemos entender o conteúdo da Súmula n. 15 do STJ, assim vazado: Compete à Justiça Estadual processar e julgar os litígios decorrentes de acidentes do trabalho.

Ao contrário, estaríamos fazendo letra morta às disposições constitucionais pertinentes, como já aludidas, e ignorando, por outro lado, a jurisprudência do STF no sentido de que "À determinação da competência da Justiça do Trabalho não importa que dependa a solução da lide de questões de direito civil, mas sim, no caso, que a promessa de contratar, cujo alegado conteúdo é o fundamento do pedido, tenha sido feita em razão da relação de emprego, inserindo-se no contrato de trabalho" (Ac. Pleno, Conflito de Jurisdição n. 6.959 - Rel. Min. Sepúlveda Pertence, in DJU de 22.5.91, pág. 1.259).

Por outro lado, o artigo 114 da Constituição Federal ampliou a competência da Justiça do Trabalho, atribuindo-lhe a resolução de todos os conflitos entre empregado e empregador, decorrentes da relação de trabalho (competência em razão das pessoas e da matéria). Assim, por uma análise que, data venia, não é tão difícil, a conclusão inarredável é no sentido de se reconhecer e aplicar à Justiça Trabalhista a competência para análise do pedido de indenização contra o empregador, por acidente do trabalho, em razão de dolo ou culpa daquele.

No entanto, efetivamente este tipo de demanda pouco tem vindo para a Justiça Obreira, pelas seguintes razões: costume arraigado de se atribuir tal competência à Justiça dos Estados, como fizeram as Constituições anteriores; maior facilidade de se ir à Justiça Comum, vez que os advogados que atuam nestas lides normalmente não são da área trabalhista e finalmente e pior ainda, o apego exagerado às coisas do passado e conseqüente medo de mudanças. Mudanças que foram feitas pela Constituição

Federal e que simplesmente devem ser aplicadas pelos operadores do direito, pois não cabe ao intérprete distinguir onde não o fez o legislador.

Quanto aos intérpretes, na área trabalhista, é de se supor que muitos sequer refletiram com acuidade sobre as discutidas alterações competenciais, enquanto que aqueles da Justiça Comum, já acostumados com tais lides, têm como filosofia cultural - embora se trate de justiça com competência residual - não abrir mão de competência, mesmo que esta não lhe seja atribuída com explicitude, porque sabem que a este resíduo de competência podem dar certa "amplitude", infensos a maiores rejeições pelo simples comodismo dos advogados, os quais, repito, são mais "especializados" na Justiça Comum.

Porém, aos juízes, procuradores do trabalho e advogados, um alerta: a Justiça do Trabalho é uma Justiça especial e especializada, criada e mantida pela atual Carta Magna, para solucionar as questões entre empregados e empregadores, decorrentes das relações de trabalho, não se podendo, pois, abrir mão desta competência, ainda mais com base em legislação e princípios ultrapassados e não recepcionados pela Lei Maior.

Ressalte-se, por oportuno, que o acidentado no trabalho, desde que perceba auxílio-doença acidentário passa a gozar de estabilidade provisória no emprego, pelo prazo de 12 meses, como prevista no artigo 118 da Lei n. 8.213/91, ou por período superior, como tem constado de inúmeros instrumentos normativos. Se demitido no período dessa estabilidade, é na Justiça Obreira que se discute o pleito de reintegração no emprego, como reconhecido na doutrina e em jurisprudência (ver nossa "REINTEGRAÇÃO..." - Revista LTr, 56-06/672). Assim, o mais lógico, correto e barato é que nesta mesma ação de reintegração se pleiteie a indenização do artigo 7º, inciso XXVIII, se for o caso, porque serão aproveitados gastos processuais, as mesmas provas e tempo. Ao contrário, duas serão as ações: uma na Justiça do Trabalho - de reintegração - e outra na Justiça Comum ou do Trabalho - de indenização - envolvendo as mesmas partes e causa de pedir, o que é um absurdo, pelo menos para aqueles que preconizam uma Justiça mais barata e rápida.

Existe ainda, para o empregador e seus prepostos, a responsabilidade criminal, não só pelo acidente do trabalho, quando agindo com dolo ou culpa, mas também pelo simples fato de não cumprir normas de segurança e higiene do trabalho, expondo a risco e perigo a vida de outrem, cuja competência para apreciá-la é da Justiça Comum Estadual, o que espera-se logo seja acometida à Justiça do Trabalho, o que para tanto há necessidade de se alterar o artigo 114 da Constituição Federal.

Conclusivamente, não só com o objetivo de contribuir com o debate, mas também para provocar outras manifestações sobre as questões abordadas, podemos afirmar:

1. É da Justiça do Trabalho a competência para apreciar e julgar as causas: a) sobre o descumprimento das normas que tratam de Segurança e Higiene do Trabalho; b) os pleitos de reintegração no emprego para os trabalhadores portadores de estabilidades acidentárias; e c) aqueles de indenizações a cargo do empregador, por acidente do trabalho, quando este agir com dolo ou culpa;

2. É da Justiça Comum Estadual a competência para apreciar e julgar: a) os pedidos de indenização previdenciária contra o órgão segurador oficial; b) a responsabilidade criminal do empregador e seus prepostos, pelo descumprimento das referidas normas de Segurança e Higiene do Trabalho, por dolo ou culpa; e c) demais crimes contra a organização do trabalho, se de caráter individual, pois se coletivo, a competência é da Justiça Federal, como assente na jurisprudência;

3. De lege ferenda, espera-se venham para o âmbito da Justiça do Trabalho as questões mencionadas no item anterior, não com o objetivo de se esvaziar a Justiça Comum - que, aliás, sequer corre esse risco - mas, para trazê-las para o foro adequado e especializado na solução das questões decorrentes das relações de trabalho, como ocorre em outros regimes jurídicos.

Campinas, abril de 1997.

O MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO COMO ÓRGÃO MEDIADOR, CONCILIADOR E ÁRBITRO NATURAL DOS CONFLITOS COLETIVOS DE TRABALHO^(*)

Cícero Virgulino da Silva Filho^(**)

SUMÁRIO: I - Introdução. II - Conflitos de interesses. III - Lides trabalhistas. IV - Modalidades de soluções das lides trabalhistas coletivas no Brasil. V - Outras modalidades de solução dos conflitos coletivos de trabalho: a mediação, a conciliação e a arbitragem. VI - O Ministério Público do Trabalho como órgão natural de intermediação, conciliação e arbitragem dos conflitos de interesses coletivos de trabalho.

1. INTRODUÇÃO

O mundo atual passa por uma evolução, no que consiste às soluções de conflitos coletivos de trabalho, onde a interferência estatal é praticamente inexistente, sendo deixado às partes interessadas, de forma livre e voluntária, com exercício pleno de liberdade de vontades, a fixação das normas que consubstanciarão as condições de trabalho que interessem tanto aos trabalhadores subordinados, quanto aos tomadores do labor.

O Brasil, não obstante o desenvolvimento alcançado e reconhecido em diversas áreas do conhecimento humano, assim como também em nível econômico -, neste particular em avançada evolução em busca de alcançar os países de Primeiro Mundo no que concerne ao sistema de globalização da economia -, nesse contexto, está paralisado na história evolutiva que se apresenta em outros países, vez que persiste em tutelar, de forma a nosso ver negativa, a solução dos conflitos de interesses trabalhistas de natureza coletiva mediante o conhecimento e o julgamento de tais conflitos por Tribunais Trabalhistas que integram a estrutura do Poder Judiciário brasileiro, em exercício contundente de poder normativo, inibindo, conseqüentemente, a liberdade de expressão dos interessados no que concerne às negociações de forma livre, voluntária e independente com vistas à fixação das melhores condições para a prestação do labor subordinado.

Com o advento da Lei n. 9.307, de 23 de setembro do ano de 1996, que estabeleceu regras cogentes no que se refere à modalidade de solução dos conflitos por arbitragem, - modalidade, esta, já prevista no Direito Brasileiro, porém como norma programática vez que a inexistência de disciplina regulamentadora inibia a sua utilização -, queremos crer que a tendência das partes envolvidas nos conflitos coletivos de trabalho - empregados e empregadores -, será refutar a interferência do Judiciário Trabalhista repudiando o exercício do seu poder normativo, e procurar solucionar suas diferenças através da exteriorização livre e voluntária de suas vontades, podendo, se valer, para condução das negociações, de mediadores, conciliadores e até mesmo árbitros, caso permaneça alguma matéria controvertida e impossibilitada de solução pacífica pelas partes.

No contexto atual, porém, da evolução sindical brasileira, é inegável, pelo menos nos primeiros momentos, que a interferência dos mediadores, conciliadores e árbitros seja uma necessidade, decorrente, naturalmente, da inexistência ou do desacostume da nação no particular da cultura do processo negocial nesta área. A Lei Complementar Brasileira de n. 75/93, que disciplina nos termos da Carta Política vigente a organização do Ministério Público da União, em seu art. 83, inc. XI, outorga ao Ministério Público as missões atinentes ao desenvolvimento das funções de árbitro oficial, e considerando que o Ministério Público do Trabalho, atualmente no Brasil, incontestavelmente, é uma das Instituições que mais goza de respeito e prestígio principalmente entre as classes empresarial e laboral, assim como a que reúne as condições necessárias no sentido de, contribuindo, aproximar as partes para a negociação coletiva; mediar as discussões com esta finalidade; conciliar quando necessário; e, por fim, decidir como árbitro, vez que terceiro totalmente descomprometido com os interesses particulares das partes em conflito, sendo totalmente isento de ânimo, é o MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO, sem sombra de dúvidas, por essência, o MEDIADOR, O CONCILIADOR E O ÁRBITRO NATURAL para a solução das contendas coletivas de trabalho no atual sistema brasileiro.

(*) Trabalho preparado para o "Congresso Internacional de Derecho Procesal del Trabajo", realizado em Cusco, Peru, em 1997, promovido pela "Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social".

(**) Procurador do Trabalho, Mestre em Direito Econômico e Especialista em Direito Processual.

2. CONFLITOS DE INTERESSES

Interesse é a vontade pessoal demonstrada através da exteriorização de uma pretensão a respeito de determinado bem da vida, e este, por seu turno, podemos dizer, é tudo o quanto seja necessário para satisfazer aos interesses das pessoas, passível, pois, de apreensão pelo homem.

Os bens da vida, em regra, são limitados, e à limitação de tais bens, opõem-se os interesses dos homens, estes em número ilimitado, o que decorre da própria natureza do homem, um animal que conquanto racional, não consegue, em regra, limitar suas aspirações pessoais. Bens da vida, pois, apresentam-se, que pela quantidade existente na natureza, são capazes de atender aos interesses de todos quantos o demonstrem, principalmente quando tais bens são passíveis de divisões. Outros, não obstante, por não existirem em quantidade suficiente para suprir todas as necessidades ou por impossibilidade natural ou jurídica de serem parcelados, não atenderão àqueles que demonstrem sobre eles pretensões. Em relação aos bens que existem em quantidade suficiente a suprir as necessidades daqueles que sobre eles tenham demonstrado interesse, não serão, por certo, objeto núcleo de conflitos. Aqueles, porém, que por existirem em quantidade insuficiente para atender a todos que sobre eles demonstram interesse, ou por não serem capazes de atender a todos por impossibilidade natural ou jurídica de serem parcelados, serão, indubitavelmente objeto de conflito de interesses. Assim, pode ocorrer a manifestação de diversos interesses sobre determinados bens, sem que esta pluralidade gere conflitos.

A ocorrência do conflito de interesse se faz presente, exatamente, quando duas ou mais pessoas demonstram pretensão sobre um bem determinado, que pela escassez no mundo existencial ou por impossibilidade de parcelamento, torna impossível atender às aspirações dos interessados de forma concreta e material. Presente o conflito, passível é a sua solução de forma amigável, quando as partes transigindo solucionam a pendência com a desistência de um ou alguns sobre o bem em mira. Quando, porém, presentes pretensões diversas, persistem os interesses demonstrados pelas partes, estabelecendo-se a resistência recíproca, ou de apenas a de uma em relação às pretensões dos demais interessados, o conflito de interesse evolui para a modalidade resistida que costuma-se denominar de lide. Presente a lide, em regra, a solução se apresentará mediante a intervenção de uma terceira pessoa, neutra e sem interesse material na solução da pendência, isto porque quando da existência apenas do conflito, dado à intransigência das partes, fora impossível a solução sem a interferência de terceiros. Este terceiro, que atuará para a solução da lide, poderá ser o próprio Estado-Juiz através dos seus agentes que integram o Poder Judiciário, ou julgadores leigos, termo este que utilizamos por não serem tais pessoas integrantes do Poder Judiciário, aos quais se costuma denominar de árbitros.

O objeto da lide poderá ser de qualquer ordem, porém a natureza do objeto é que, juridicamente, o identificará. Assim, considerando a natureza do objeto, a lide poderá ser civil, tributária, previdenciária, penal, trabalhista, etc. etc. Para a nossa abordagem, nos limitaremos às lides trabalhistas, e nestas, às de natureza coletiva.

3. LIDES TRABALHISTAS

Por uma dedução lógica, todas as vezes em que o objeto em conflito seja decorrente da relação de emprego, estaremos diante de um conflito de interesse de natureza trabalhista, e este conflito, como qualquer outro, poderá evoluir para uma lide trabalhista se entre as partes persistir a permanência da resistência às pretensões deduzidas.

Os conflitos trabalhistas apresentam-se em duas modalidades: os conflitos trabalhistas individuais e os conflitos trabalhistas coletivos. Aqueles envolvem interesses conflitantes entre empregados e empregadores, unitários, ou plúrimos, porém sempre individuados. Estes envolvem interesses em conflitos de maior amplitude, isto porque são interesses de categorias profissionais. Naqueles as decisões possuem força de lei entre as pessoas nominadas e individuadas; nestes disciplinam os comportamentos de tantos quantos se enquadrem nas categorias envolvidas no conflito, sejam categorias de empregados, sejam de empregadores. O universo de aplicação do quando seja decidido tem maior repercussão nas lides coletivas que nas individuais; a clientela envolvida é de maior amplitude; a solução é de maior envergadura exatamente porque decidirá interesses de uma coletividade; as matérias discutidas extrapolam os limites próprios dos interesses individuados, atingindo interesses outros vinculados à própria administração, desenvolvimento e, porque não dizer, existência dos órgãos de classe representativos.

As lides individuais, que classificamos como de menor monta, não pela desimportância das pretensões deduzidas, mas, sim, pela limitação decorrente da individualização dos interessados, em regra são solucionadas, no Brasil, pela Justiça do Trabalho em procedimento judicial que recebe a denominação de reclamação trabalhista. Nada impede, não obstante, que antes de evoluir para a lide trabalhista, tais conflitos de interesses possam vir a ser solucionados através de acordo entre as partes ou mediante intermediação dos Sindicatos. Observe-se que pela legislação brasileira é imperativo para a

validade da rescisão contratual de empregados com mais de um ano de emprego para o mesmo tomador de trabalho subordinado que tal seja procedido no sindicato laboral, já havendo decisão sumulada pela Corte Superior Trabalhista no sentido de que as parcelas quitadas no sindicato sem ressalva, não poderão ser objeto de pretensão deduzida em Juízo.

4. MODALIDADES DE SOLUÇÕES DAS LIDES TRABALHISTAS COLETIVAS NO BRASIL

No Brasil, e com espeque na legislação que disciplina a espécie, os conflitos de interesses coletivos podem ser solucionados de forma extrajudicial através de acordos coletivos e de convenções coletivas. Evoluindo para a lide a solução se apresenta de forma judicial através da instauração do dissídio coletivo, por iniciativa de qualquer das partes interessadas e nos termos da lei pelo próprio Presidente do Tribunal do Trabalho ou mediante provocação do Ministério Público do Trabalho, cuja decisão do Órgão Jurisdicional Trabalhista é denominado de sentença normativa. Observa-se, como já confirmado pela OIT, que o Brasil é o único país do mundo em que ainda existe um órgão judiciário solucionando conflitos coletivos de trabalho em matéria econômica, o que provoca uma inibição à livre negociação coletiva, esta, hoje, indiscutivelmente um substrato absolutamente necessário para colocar o Brasil e qualquer outro país do mundo no processo de globalização da economia, o qual já está ocorrendo.

Na modalidade extrajudicial, as espécies tuteladas pela lei se diferenciam por aspectos mínimos. Antes da Carta Política de 1988, o acordo se distinguia da convenção por dois básicos pontos: o acordo era realizado entre os empregados e a empresa, ou empresas conforme o caso, e não havia a necessidade de participação dos sindicatos na negociação; já a convenção era negociada pelos sindicatos de classe e sua amplitude englobava todos os integrantes das categorias, fossem empresariais, fossem laborais, estes independentes das empresas às quais estavam vinculados. Com a nova Constituição, passou a ser obrigatório a participação dos sindicatos em todas as negociações mesmo quando envolva, apenas, determinada empresa e seus empregados. Conseqüentemente na sistemática atual, o traço distintivo entre o acordo coletivo e a convenção coletiva restringe-se, apenas, à amplitude de aplicação das normas acordadas: na primeira espécie, limitadas às empresas envolvidas e seus empregados; na segunda, a todos os integrantes da categoria empresarial e trabalhista existente no âmbito de ação dos sindicatos.

Quer na espécie acordo, quer na convencional, os sindicatos possuem toda a liberdade para entabularem as negociações, e norma inserta em Instrução Normativa do Tribunal Superior do Trabalho estabelece que tais negociações têm que se esgotar para que fique configurada a evolução do conflito de interesse para a lide trabalhista. Conseqüentemente o exaurimento das tentativas de negociações é situação sine qua non para que as partes possam suscitar o dissídio coletivo. Como marco identificador para caracterizar o exaurimento das tentativas negociais, firmou a legislação brasileira a realização da denominada mesa-redonda, que é a tentativa de negociação a ser realizada com a Intermediação da Delegacia Regional do Trabalho. Se nessa oportunidade, efetivamente, não for costurado o acordo buscado, considera a lei como atendida a condição estabelecida para a interposição de instância, estando as partes aptas a exercitarem seus direitos públicos subjetivos. Entendemos que quando a mesa-redonda se realiza no Ministério Público do Trabalho, também está atendida a condição referida.

A forma de solução dos conflitos coletivos, entretanto, na modalidade judicial mediante ajuizamento do dissídio, não tem, na prática, atendido às aspirações das classes. Efetivamente a interferência do Poder Judiciário em uma seara que deveria ser circunscrita, eminentemente, às partes interessadas, inclusive decidindo de forma engessada através de decisões jurisprudenciais firmadas e veiculadas através dos denominados enunciados, o que permite de antemão às partes visualizarem as vantagens pessoais que colherão da interferência estatal, castra a vontade livre de negociar as condições de trabalho, e na prática visualizamos tal comportamento quando, pendente apenas uma ou algumas das cláusulas elencadas na pauta de reivindicação, deixa o pacto de ser firmado por intransigência de uma das partes que já conhece antecipadamente a decisão do Judiciário a respeito daquele pleito. Por outro lado, o acúmulo de processos em tramitação e a possibilidade legal de procrastinar o andamento do feito, faz decorrer a permanência do processo nos Tribunais Trabalhistas por anos a fio, ocasionando, inclusive, a impossibilidade de julgamento de um dissídio posterior ajuizado, em face de não ter ocorrido, em relação ao anterior, o trânsito em julgado da decisão proferida, o que prejudica a apreciação e julgamento daquele, não atendendo, pois, tal modalidade, às aspirações da classe obreira e à celeridade esperada para o estabelecimento de condições de trabalho. Na prática, no Tribunal Regional do Trabalho da 5ª Região, em Salvador, Estado da Bahia/Brasil, verificamos tais ocorrências em diversas oportunidades em que oficiamos nas sessões de julgamento da Seção de Dissídios Coletivos do TRT.

Daí ser absolutamente necessário que o Brasil, como já ocorrido com a maioria dos Estados alienígenas, caminhe em direção à implementação, mesmo que a passos lentos, da livre e voluntária negociação coletiva, o que ocasionará, como coroação de êxito, a extinção do poder normativo da Justiça do Trabalho.

5. OUTRAS MODALIDADES DE SOLUÇÃO DOS CONFLITOS COLETIVOS DE TRABALHO: A MEDIAÇÃO, A CONCILIAÇÃO, E A ARBITRAGEM

Outras modalidades de solucionar os conflitos coletivos de trabalho resistidos se apresentam, tais quais a mediação, a conciliação e a arbitragem. Não obstante, o sucesso das negociações coletivas em uma dessas modalidades dependerá não só da alteração do modelo sindical brasileiro, como também de se incutir na mentalidade dos integrantes das classes trabalhadora e empregadora importância do processo negocial, livre e voluntário, o que não faz parte da cultura da nação brasileira, havendo em decorrência de tal fragilidade a necessidade, pelo menos nos primeiros momentos, da existência de mediadores, conciliadores e árbitros que gozem de credibilidade perante as partes do capital/trabalho.

A intermediação no direito pátrio não é novidade como já esclarecido. Tal prática, inclusive, exercida nos termos da legislação pelas Delegacias Regionais do Trabalho, órgãos integrantes da estrutura do Ministério do Trabalho, é considerada pressuposto para o ajuizamento do dissídio trabalhista coletivo, vez que a sua ocorrência é que caracterizará o esgotamento das tentativas negociais, condição necessária para a existência e o desenvolvimento válido e regular do processo. Na prática a inobservância de tal exigência tem levado à extinção do dissídio coletivo sem análise do mérito, e a prova de sua observância consiste, exatamente, na apresentação, com a peça inicial de instauração de instância, da cópia da ata lavrada na Delegacia Regional do Trabalho que documentou de forma instrumental a realização da mesa-redonda na tentativa de solucionar as pendências. O Intermediador, cuja função primeira é aproximar as partes para possibilitar o entendimento e a negociação das condições de trabalho a serem pactuadas, na condução dos trabalhos, por uma decorrência lógica e natural, exercerá, também, a função de conciliador, aconselhando as partes em determinados pontos contraditórios e resistidos, tudo em busca de uma solução pacífica e que evite a permanência da pendência, ajustando as pretensões das partes envolvidas nas negociações. Somente após ultrapassadas as citadas fases da intermediação e da conciliação, e ainda persistindo a resistência à negociação livre e voluntária, é que se justifica e pode-se fazer presente a solução mediante a modalidade da arbitragem.

Em relação à arbitragem, já prevista na legislação brasileira, lei recente que recebeu o n. 9.307 e que data de 23.09.96, estabeleceu, - como modalidade de solução de conflitos de interesse no direito brasileiro, inclusive no direito do trabalho -, regras cogentes disciplinadoras e regulamentadoras do instituto. Dentre as novidades trazidas pelo sobredito instrumento normativo, destaca-se a sentença arbitral, ou seja, a decisão proferida pelo árbitro passou a ter força sentencial sendo desnecessária a sua homologação pelo Poder Judiciário, adquirindo, a decisão, pois, por natureza, a feição de título executivo judicial, superando, por via de consequência, um dos grandes entraves para a utilização efetiva da arbitragem em nosso país, e outorgando ao instituto maior credibilidade, estando, pois, apto a ser, doravante, plenamente utilizado para as soluções decorrentes das pendências de interesses coletivos trabalhistas. Surge, conseqüentemente, uma nova perspectiva plenamente aceitável para a solução dos conflitos coletivos de interesses trabalhistas sem os percalços da interferência do Estado-Juiz mediante exercício de poder normativo que na maioria das vezes, além de castrar o exercício pleno e livre das partes, lhes impunge soluções que não atendem aos seus anseios e lhes são prejudiciais.

Indiscutível, porém, que a maioria esmagadora dos Sindicatos brasileiros, principalmente os de classe laboral, por fragilidade institucional, estrutural cultural e administrativa, própria e a eles inerentes, decorrentes, exatamente, da fase de desenvolvimento da filosofia da política sindical que impera no contexto da realidade brasileira atual, que procura libertar-se da fase intervencionista do Estado que imperou durante o governo militar-ditatorial estabelecido em 1964, não possui condições de encetar com plena liberdade e altivez as suas funções de negociação, estando, pois, passíveis de sofrerem pressões da classe econômica. Daí ser imperativo a intermediação de uma terceira pessoa com autoridade e credibilidade para coordenar as negociações seja como mero mediador, como simples conciliador, ou, em ocorrendo frustração destas, como legítimo e natural árbitro.

6. O MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO COMO ÓRGÃO NATURAL DE INTERMEDIAÇÃO, CONCILIAÇÃO E ARBITRAGEM DOS CONFLITOS DE INTERESSES COLETIVOS DE TRABALHO

Nos termos da Carta Política Brasileira, o Ministério Público é a instituição permanente, essencial à função jurisdicional do Estado, incumbindo-lhe a defesa da ordem jurídica, do regime democrático e dos interesses sociais e individuais indisponíveis.

O Ministério Público, dado ao alargamento de suas funções de proteção aos direitos coletivos e aos individuais indisponíveis, nos termos como posto pela Constituição Federal Brasileira, está a ocupar, no cenário nacional, um lugar cada vez mais destacado principalmente em se considerando a conjuntura atual do Estado, no qual, indiscutivelmente, é uma das instituições que mais goza de respeito ante a nação dado à forma de altivez, diligência e responsabilidade como têm exercido as funções que lhes foram outorgadas pelo Poder Constituinte Originário. Com independência funcional, e cujos membros integram a categoria de agentes políticos, sem entretanto, consubstanciar um quarto poder, como lhe

querem impingir, maliciosamente, alguns, possui prerrogativas institucionais que lhe permitem exercer suas atribuições com amplitude, porém, nos limites da Lex Legum e da Lei Complementar n. 75/93 que o organizou e disciplinou estabelecendo suas atribuições.

O Ministério Público do Trabalho, como integrante do Ministério Público da União, exerce as suas funções especializadas voltadas para a proteção dos direitos relativos às matérias que possuam vínculos com a atividade laborativa, seja apenas como custos legis, seja como parte em defesa de direitos nos termos como autorizado por lei.

As atividades desenvolvidas nos processos judiciais trabalhistas coletivos, vão desde a emissão de um simples parecer nos feitos em andamento e submetidos a seu crivo, passando pela fiscalização da fiel aplicação das normas jurídicas trabalhistas aos casos concretos pelos operadores da justiça, pela participação nas audiências de conciliação e nas sessões de julgamento, alcançando o patamar de, até mesmo, representar ao Presidente do Tribunal competente para que instaure instância dissidial nos termos e na forma em que a lei autoriza assim como interpor os recursos das decisões judiciais quando entender cabíveis.

Além da atuação do Ministério Público do Trabalho nos procedimentos ante a Justiça Obreira, a Lei Complementar n. 75/93 lhe autoriza a exercer atividades extrajudiciais para solucionar os conflitos decorrentes da atividade laboral. Tal Diploma Legal contém na norma do seu art. 83, inc. XI, a atribuição à Instituição, para que exerça a função de árbitro oficial com vistas a sanar conflitos de interesses sem a necessidade de atuação do Poder Judiciário Trabalhista através do exercício do seu poder normativo. Observe-se que tal atribuição legal é anterior à nova Lei Especial de Arbitragem, e antes mesmo da vigência deste diploma legal - Lei n. 9.307 - que data de 23 de setembro de 1996, essas atividades já vinham sendo desempenhadas pelas Regionais Trabalhistas em todo o território nacional. Na Bahia, tivemos diversas oportunidades, desde os idos de 1995, quando exercíamos atividades na Seção de Dissídios Coletivos da PRT 5ª Região, de atuar como mediador e conciliador em matérias que envolviam conflitos de interesses coletivos entre classes patronais e obreiras, com êxito em algumas situações conflitantes. Atualmente, além da atuação na qualidade de mediador e conciliador, já fomos requisitados para atuar como árbitro em contendas envolvendo interesses coletivos, não em matéria de negociações coletivas com vistas à firmação de acordo ou convenção coletiva, mas, sim, para solucionar impasse decorrente do não cumprimento das cláusulas pactuadas nestes instrumentos, como recentemente ocorreu em relação ao conflito que se fazia presente entre a CODEBA e os integrantes da categoria dos portuários que vindicavam o cumprimento relativo ao pagamento de adicional de risco e escala de serviço nos portos. A decisão arbitral esposada foi considerada, por ambas as partes, satisfatória estando sendo cumprida o quanto arbitrado, o que além de ocasionar a satisfação das partes e extinguir o conflito anteriormente existente, desafogou o Judiciário Trabalhista, vez que fez decorrer a extinção de dezenas de reclamatórias individuais propostas em busca da tutela daqueles direitos, mediante a desistência da pretensão deduzida em juízo pelos seus autores.

Indubitável, pois, que não só por força normativa, mas pelo respeito que detém o Ministério Público do Trabalho ante a coletividade brasileira, principalmente aqueles que integram os dois pólos de disputa relativa a interesses vinculados às atividades próprias de empregados e empregadores, e em decorrência de sua inerente função existencial de defender a ordem jurídica, o regime democrático e os interesses sociais e individuais indisponíveis, além de ser considerado indispensável e essencial à função jurisdicional, inclusive posto como instituição permanente, sem sombra de dúvidas, podemos afirmar que o Ministério Público do Trabalho é o órgão natural para atuar como mediador, conciliador e árbitro nas negociações e nos conflitos coletivos de trabalho.

De Salvador/Bahia/Brasil, em 17.04.97

Para Cusco/Peru

JURISPRUDÊNCIA

Admissão sem Concurso Público – Competência da Justiça do Trabalho

Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região

Recurso Ordinário n. TRT-RO-18.071/95

Acórdão 9ª Turma

EMENTA: Irrecusável a competência da Justiça do Trabalho para instruir e julgar a ação civil pública "trabalhista", ajuizada pelo Ministério Público do Trabalho, objetivando resguardar interesses difusos e interesses coletivos, se e quando vulnerados os respectivos direitos sociais de matriz constitucional. O fomento constitucional e o balizamento para a acenada competência repousam no preceito que permite à lei atribuir à Justiça Especializada "outras controvérsias oriundas da relação de trabalho" (art. 114, 2ª parte). Sobrevindo a Lei Complementar n. 75, de 20.5.93, esta elucidou o ramo do Poder Judiciário a quem cumpre submeter a ação civil pública "trabalhista"; dispôs que deve ser proposta "junto aos órgãos da Justiça do Trabalho", ou "no âmbito da Justiça do Trabalho" (art. 83, caput e inc. III).

RELATÓRIO

Vistos, relatados e discutidos os presentes autos de Recurso Ordinário, em que são partes: Ministério Público do Trabalho, como Recorrente, e Cia. Comércio e Navegação Estaleiro Mauá, como Recorrido.

Adoto, na forma regimental, o relatório do eminente Juiz de sorteio, verbis:

"Inconformado o Recorrente com a sentença de fls. 262/267 proferida pela MM. 4ª JCJ, que julgou extinto o processo, sem julgamento do mérito, vem dela recorrer.

Trata-se de ação civil pública promovida pelo Ministério Público, com base na legitimidade concedida pela Constituição Federal e Lei Complementar 75/93.

Alega que o Juízo não apontou as razões da decisão e não a reexaminou quando opostos os embargos de declaração agredindo, assim, a ordem jurídica vigente.

Cita a legislação que ampara a atuação do Ministério Público na defesa dos interesses individuais indisponíveis, homogêneos, sociais, difusos e coletivos, afirmando que a impossibilidade jurídica decorre de expressa vedação legal, inexistente no caso. Ao contrário, a pretensão é amparada pelo artigo 129, III da CF.

Discorre sobre a caracterização da impossibilidade jurídica, transcrevendo ensinamentos de Egas Dirceu Muniz de Aragão, bem como sobre a necessidade de o empregador adequar sua atividade para atender o bem-estar do trabalhador, concluindo que o espírito da ação civil pública in casu é velar pela saúde do trabalhador, vez que comprovados os prejuízos advindos da atividade empresarial desenvolvida pela Reclamada, através de inquérito civil público.

Alega que a apreciação da Ação Civil Pública elimina no nascedouro milhares de ações de natureza trabalhista.

Quanto às "astreintes", afirma serem cabíveis desde o advento da Lei n. 7.347/85, bem como pelo CPC, artigos 11 e 644, respectivamente, havendo, portanto, amparo legal para o pedido.

Afirma ter o Juízo se equivocado ao apreciar as condições da ação antes de examinar os pressupostos processuais de desenvolvimento válido e regular do processo. Assim, deveria ser declarada a incompetência de plano, não adentrando na questão da condição da ação.

Finalmente, aduz estarem os pedidos inscritos na inicial nos limites da competência da Justiça do Trabalho, não havendo que se falar em "intoxicação ideológica" do Ministério Público.

Espera e confia no provimento do apelo com baixa do processo para reabertura da instrução e restabelecimento da liminar anteriormente concedida.

Contra-razões, fls. 301/303.

Parecer da D. Procuradoria, da lavra do Dr. Sérgio Teófilo Campos, fls. 306/309, manifestando-se pela nulidade da sentença e baixa do processo para exame do mérito.

É o relatório".

VOTO

I - Do Conhecimento:

Conheço do recurso, eis que atendidos os pressupostos legais de admissibilidade.

II - Mérito:

É fato notório que o desenvolvimento da sociedade, ao longo de todo o século, tem provocado alterações profundas no ordenamento jurídico interno, da mesma forma que ocorreu com os procedimentos legais que vieram ao mundo do Direito objetivando a tutela dos interesses metaindividuais. Cobertos por uma nova visão acerca das relações jurídicas, tais procedimentos não cuidam mais, apenas, daquilo que venha a ser público ou privado, pois a preocupação permanente passou a ser o coletivo. Importam, em verdade, numa maneira de participação mais efetiva na forma democrática que vem se materializando neste fim de século. Procuram, assim, esses "novos" procedimentos atender a uma exigência nascida no embrião dos grupos sociais dispersos e intermediários, que derivam do fenômeno da massificação.

Nesse mesmo sentido caminha a lição do Ilustre Ministro do TST - Dr. João Oreste Dalazen (in Competência Material Trabalhista) - quando proclama que:

"A ciência processual surgiu e desenvolveu-se sob o signo do liberalismo individualista, regulando os antagonismos de interesse entre pessoas certas e conhecidas, ou em grupos bem determinados. De uns tempos a esta parte, todavia, operou-se uma metamorfose no processo. "Os olhos da humanidade começam a voltar-se para o que diz respeito a todos, ou a muitos, do que para o que concerne a poucos, ou a um só", nota Barbosa Moreira. De fato, o neoliberalismo, máxime neste crepúsculo do século XX, acentua a proteção aos valores sociais, o que inequivocadamente gera reflexos no processo, pela necessidade de engendrar instrumentos mediante os quais os direitos sociais ou coletivos sejam canalizados à obtenção da tutela jurisdicional.

E, exatamente, com a impregnação desse sentido é que surgiu a Ação Civil Pública, sendo de se ressaltar que a hipótese dos autos trata desse tipo de ação, cuja tutela jurisdicional que dela se origina, importa, no entender de Ada Pellegrini Grinover, "a apropriação coletiva de bens comuns". No mesmo passo, segue a ilustre autora ao proclamar que a prestação jurisdicional nesse tipo de ação implica "reconhecer a existência dos interesses difusos, pretender a sua tutelabilidade e, ainda, criar o instrumental necessário a sua efetiva proteção, significa, evidentemente, acolher novas formas de participação, como instrumento de racionalização do poder". Indubitável, como se nota, a importância desta modalidade de ação.

Convém, também, salientar que a ação civil pública assentou-se no ordenamento vigente com a edição da Lei n. 7.347/85, visando, em síntese, regular as responsabilidades por danos causados ao meio ambiente, ao consumidor e ao patrimônio cultural. Com a Constituição Cidadã de 5.10.88 aumentou-se o leque de sua incidência, para atingir também o patrimônio público e social, o meio ambiente e outros interesses difusos e coletivos, valendo acrescentar que estes dois últimos aspectos foram inseridos na Lei n. 7.347/85, em face do disposto na Lei n. 8.078/90 (Código de Defesa do Consumidor), sendo certo que essa nova modalidade encontra, ainda, guarida na Lei Complementar n. 75/93, assim como em outras leis especiais.

Cumpram-nos, por outro lado, ressaltar que tem a doutrina manifestado entendimento no sentido de que a conceituação de ação civil pública acha-se inserido no art. 81 da Lei n. 8.078/90, quando dispõe sobre as características que podem servir para identificar os direitos difusos e coletivos, ou distingui-los. A identificação, segundo a nobre Procuradora do Trabalho - Dra. Diana Isis Pena da Costa - em recente artigo na Revista LTR, "decorre da situação de serem ambos classificados como transindividuais e indivisíveis. A distinção, continua a Ilustre Procuradora, "se opera quanto aos titulares e ao tipo de relação-base existente. No caso dos direitos difusos, verifica-se a indeterminação dos seus detentores, enquanto o elemento de ligação pressupõe circunstância fática. Na hipótese dos coletivos, os sujeitos são determinados ou determináveis, e o elo de ligação flui de uma relação jurídica bem definida".

Ante as características supra-apontadas, poderia se dizer que o legislador ao regular a ação civil pública "trabalhista" não fixou regras inerentes aos direitos difusos, mas tão-somente quanto aos coletivos; porém, tal discussão se apresenta, de início, irrelevante, mormente quando se busca a essência do instituto, que se encontra estatuída, principalmente nos fatores que identificam os dois interesses em questão, na Lei n. 8.078/90 em seu art. 81.

São esses dois interesses, sem dúvida, que possibilitam o amparo necessário para o ajuizamento da ação civil pública, e desta não se distancia em substância a ação civil pública trabalhista. Desta forma, não há motivação para se proceder, a priori, qualquer distinção entre interesse difuso e coletivo.

De se destacar, ainda, trecho do citado artigo da Dra. Diana Isis Pena da Costa, quando proclama que, verbis:

“Oportuno lembrar que, em se tratando de direitos transindividuais, não tem nenhuma importância a determinação dos sujeitos. A garantia não é conferida a nenhum indivíduo, em particular, mas a uma coletividade, de forma, pois, inespecífica”. Os direitos tutelados “não têm dono certo”, conforme lembrado por Teori Albino Zavascki, citando Caio Tácito.

É ainda o mesmo autor que, analisando os conceitos enunciados no art. 81 da Lei n. 8.078/90, à qual estamos nos referindo, conclui o seguinte: “Embora, como se viu, apresentem entre si algumas diferenças - que na prática nem sempre são visíveis com clareza - os direitos difusos e os direitos coletivos, ambos transindividuais, e indivisíveis, são espécies do gênero direitos coletivos, denominação também adotada para identificá-los em conjunto”.

No terreno dos direitos transindividuais, a lesão atingida e que procura se reprimir, com o intuito de se proteger uma coletividade, não interessa, como bem acentua a renomada Procuradora citada anteriormente, a afetação pontual, específica, senão de forma reflexa, e, nesse contexto, convém trazer à baila os ensinamentos de outro ilustre doutrinador - Dr. Wilson de Souza Campos Batalha (in “Direito Processual das Coletividades e dos Grupos”) - quando preconiza que verbis:

“Entendemos que a ação civil pública visa a assegurar proteção a interesses ou direitos reflexos, abrangentes de toda coletividade, ou de parte dela, ou de comunidades ou grupo específico, quando não haja direito subjetivo a uma exigibilidade especial. Quando há direito subjetivo a uma exigibilidade especial, o titular desse direito subjetivo tem a ação que lhe compete e que será exercida por ele, ou, mediante lei expressa, por substituição processual, ao contrário, quando há interesse ou direitos reflexos a ação é proposta por representantes da comunidade, ou seja, o Ministério Público, a União, os Estados e Municípios, autarquias, empresas públicas, fundações, sociedades de economia mista ou associação específica, a postulação pública exclui a postulação por parte de qualquer interessado que se julgue particularmente prejudicado, não podendo sequer intervir no feito como litisconsorte, posto que o litisconsórcio só é facultado às entidades a que a lei confere legitimidade processual ativa”.

No caso dos autos, estamos diante do novel instituto da ação civil pública, que foi proposta pelo digno órgão do Ministério Público, com apoio na faculdade que lhe emprestou o art. 129, inciso III, da Constituição Federal, sendo de se ressaltar que veio motivada, segundo a exordial pelo descumprimento por parte da Ré, de normas de segurança e medicina do trabalho, da legislação trabalhista, falta de registros de contrato de trabalho, não recolhimento de encargos sociais e prática de terceirização de mão-de-obra.

Nota-se, assim, que a ação envolve direitos difusos e coletivos, o que data venia do Ilustre Relator não escapa da competência funcional da Junta de Conciliação e Julgamento, pois, como bem salienta o nobre Magistrado já citado, Dr. João Oreste Dalazen (in “Competência Material Trabalhista”):

“Irrecusável a competência da Justiça do Trabalho para instruir e julgar a ação civil pública ‘trabalhista’, ajuizada pelo Ministério Público do Trabalho objetivando resguardar interesses difusos e interesses coletivos, se e quando vulnerados os respectivos direitos sociais de matriz constitucional. O fomento constitucional e o balizamento para a acenada competência repousam no preceito que permite à lei atribuir à Justiça Especializada ‘outras controvérsias oriundas da relação de trabalho’ (art. 114, 2ª parte). Sobrevindo a Lei Complementar n. 75, de 20.5.93, esta elucidou o ramo do Poder Judiciário a quem cumpre submeter a ação civil pública ‘trabalhista’; dispôs que deve ser proposta ‘junto aos órgãos da Justiça do Trabalho’, ou ‘no âmbito da Justiça do Trabalho’ (art. 83, caput e inc. III). A competência do Judiciário Trabalhista para a ação civil pública é matéria, mas sui generis, à semelhança do que se dá com a legitimidade para agir do MPT.

Sabe-se que a competência material é definida segundo a natureza da lide, objeto do processo, ou, mais precisamente à luz da natureza da relação jurídica de direito material em que ocorre o conflito de interesses (vide supra, cap. II, item 3), envolvendo os respectivos sujeitos. No caso da Justiça do Trabalho, normalmente a sua competência material deriva de a lide consistir conflito intersubjetivo de interesse travado entre os titulares de uma relação empregatícia, ou de trabalho (no sentido lato), de maneira a que se verifiquem as situações jurídicas de que cogitam a primeira e a segunda parte do art. 114, da Constituição Federal de 1988. Isto significa afirmar que a competência material da Justiça do Trabalho para o dissídio individual normalmente pressupõe: a) a existência atual ou no passado, de uma relação jurídica de emprego, ou de trabalho, ainda que em tese é controvertida; b) uma disputa entre os

respectivos sujeitos - certos conhecidos e determinados - em razão dela. A lide estampada da ação civil pública "trabalhista" oferece matizes diferentes, o que dificulta amoldá-la ao padrão normal de fixação da competência material da Justiça do Trabalho.

Em primeiro lugar, sobretudo na tutela dos interesses difusos, não repousa necessariamente sobre a existência de uma relação de emprego, satisfazendo-se com a mera possibilidade de que se configure. A lide dá-se em razão de um bem jurídico próprio da relação empregatícia, porém esta não reclama existência atual, ou passada: pode ser futura. Quando o Ministério Público do Trabalho bate-se contra a discriminação das mulheres no emprego, porque o empregador não contrata quem não seja esterilizada, o conflito em que assenta o pleito do Parquet, obviamente, não é obreiro patronal, decorrente de um contrato de trabalho de fato existente, hoje ou ontem: o dissídio essencialmente é entre as mulheres empregáveis e o potencial empregador, pelo direito ao trabalho e pois, pela futura existência de um contrato de emprego.

Em segundo lugar, sob o aspecto subjetivo, a ação civil pública "trabalhista" também difere do dissídio individual tradicional pela feição coletiva e/ou de massa do conflito que encerra.

Com efeito. Aludindo particularmente aos interesses difusos, acentua Ada Pellegrini Grinover que neles, "além da contraposição clássica indivíduo x autoridade, há um conflito de interesses de caráter metaindividual: o interesse à contenção dos custos de produção e dos preços contrapõe-se à criação de novos postos de trabalho, à duração dos bens colocados no comércio, etc.". Mutatis mutandis, é o que ocorre na ação civil pública "trabalhista".

Positivamente, no domínio da ação civil pública "trabalhista", envolvendo interesses coletivos e/ou interesses difusos, há o que Mauro Cappelletti qualificou, de modo feliz, uma "conflituosidade de massa", ou "violação de massa", em matéria de trabalho. Sob um ângulo, há a pretensão jurídica resistida do Ministério Público do Trabalho de que outrem (geralmente um empregador atual ou potencial) cumpra os direitos sociais constitucionalmente garantidos. Sob outro prisma, porém, subjacente a essa lide, e ao mesmo tempo, há o confronto entre a sociedade e sindicato (no caso de abuso no exercício de direito de greve, perpetrando por empregados, agindo como tais), ou entre uma coletividade de empregados e sindicato (disputa por uma prestação do contrato de trabalho, por exemplo).

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 e existência de relação jurídica em si, onde brota o litígio, mas pela natureza da prestação ou do bem jurídico objeto de disputa sempre referida ou referível a um contrato de trabalho.

Tratando-se de prestação de fato, abstenção de fato, ou de bem jurídico que decorra de obrigação constitucional de natureza "trabalhista", havendo-se por tal a inerente a um contrato de emprego, ainda que implícita neste, a competência para o deslinde da ação civil pública é da Justiça do Trabalho. Nada importa que a prestação vindicada seja dirigida apenas ao potencial empregador e pressuponha futuro contrato de trabalho: suficiente que postulada em razão dele e alçada à culminância constitucional. Irrelevante, por igual, que a prestação seja pleiteada a um sindicato, desde que concernente à condição do empregado ou de empregador por ele representado e decorra de direito social constitucionalmente garantido.

Em suma: não são as partes; mas, os bens jurídicos em jogo, ou o conteúdo do pedido, a "matéria" que fixa a competência da Justiça do Trabalho para a ação civil pública: é a natureza trabalhista da pretensão deduzida - assim entendida, insiste-se, a derivante de obrigação do contrato de emprego - para a tutela dos interesses difusos, e/ou dos interesses coletivos, relativos a direitos sociais assegurados pela Constituição Federal como nos exemplos figurados (item 2.1, retro, a e g). A contrário sensu, a ação civil pública refoge à competência material da Justiça Especializada quando não se cuidar de pretensão de natureza "trabalhista", ou ainda que o seja, o fundamento da demanda esteja alicerçado na legislação infraconstitucional.

Evidencia-se, portanto, na espécie, uma estrita vinculação e interpretação entre cabimento, legitimidade e competência: o cabimento da ação civil pública, sob a titularidade do Ministério Público do Trabalho, condiciona a competência material da Justiça do Trabalho. São aspectos indissociáveis; cabível na ação em tela para resguardar bens jurídicos "trabalhistas" protegidos constitucionalmente, ipso facto legitimado o Ministério Público do Trabalho é inarredável a competência da Justiça do Trabalho. De modo que se não couber ao MPT propor ação civil pública, resulta automaticamente descartada a competência do Judiciário Trabalhista.

Daí não se segue, está claro, que a simples propositura da ação civil pública pelo Ministério Público do Trabalho seja o bastante a definir a competência da Justiça do Trabalho; pois esta prende-se

ao cabimento em si da atuação daquele e, ademais, não é fixada em razão da qualidade da pessoa, como deflui cristalinamente do texto constitucional de 1988 (art. 114) e da LC n. 75/93 (art. 83, III).

Reconhecida a competência da Justiça do Trabalho para a ação civil pública "trabalhista", merece breve consideração a questão alusiva à competência funcional ou hierárquica para apreciá-la nesta esfera especializada do Poder Judiciário.

À primeira vista, podem-se divisar motivos para uma certa analogia entre a ação civil pública "trabalhista" e o dissídio coletivo de conteúdo econômico, de tal modo que, ao menos alguns casos, parecerá mais consentâneo com a natureza e finalidade daquela ação especial reputá-la da competência privativa dos Tribunais do Trabalho, máxime do Tribunal Superior do Trabalho, nos mesmos casos em que são competentes para julgar os dissídios coletivos (CLT, art. 678, I, a e art. 2º, I, a, da Lei n. 7.701, de 21.12.88). Aparentemente, um cotejo entre os dois institutos revelaria que militam em prol desse raciocínio os seguintes argumentos: a) a circunstância de ambos envolverem interesses coletivos; b) o fato de o provimento jurisdicional consistir em obrigação de fazer ou de não fazer; c) a existência de empresas de âmbito nacional, ou de categoria com base territorial superior à área geográfica de exercício da jurisdição pelos Tribunais Regionais do Trabalho; d) o receio de decisões discrepantes emanadas de distintos juízos de primeiro grau de jurisdição, defrontando-se com a mesma matéria.

O quadro assim desenhado, a princípio, sugeriria que a ação civil pública "trabalhista" devesse ser regida, por analogia, pelas normas que regulam a competência funcional dos Tribunais do Trabalho para o dissídio coletivo, a acenada dialética, no entanto, revela-se falaciosa, data venia.

Impende realçar, por primeiro, que a ação civil pública "trabalhista", em que pese, pressuponha, a defesa de interesses coletivos e/ou difusos, não exprime propriamente um dissídio coletivo, na acepção corrente em direito e processo do trabalho. Trata-se, a rigor, de uma figura híbrida, com características de dissídio individual e do dissídio coletivo. Identifica-se com este no que supõe uma pluralidade indeterminada de sujeitos em conflito. Todavia, no ordenamento jurídico brasileiro, aparta-se do dissídio coletivo e afina-se com o dissídio individual no que tange ao objeto, sob tal enfoque como se sabe, o dissídio coletivo traduz-se na oração de normas e condições de trabalho, através do exercício do chamado poder normativo da Justiça do Trabalho, enquanto o dissídio individual visa à aplicação da norma jurídica preexistente. Ora, é isofismável que o escopo da ação civil pública não é a criação de novas normas jurídicas, mas a observância das que já existem, presumivelmente descumpridas. Logo, por mais irônico e paradoxal que se mostre, a ação civil pública "trabalhista" assemelha-se mais a um dissídio individual plúrimo que a um dissídio coletivo.

Não impressiona também uma possibilidade similar ao dissídio coletivo, de coexistir em obrigação de fazer, ou de não fazer o comando emergente da sentença que dirime o litígio na ação civil pública. A um, porque a imposição de prestação dessa natureza não é peculiaridade do dissídio coletivo; também se dá no dissídio individual (ordem de reintegração, declaração de estabilidade no emprego, etc.). A dois, porque, na ação civil pública, a condenação também pode ter por objeto a condenação em dinheiro, quer exteriorizando-se na responsabilização por danos causados, quer em multa (arts. 1º e 3º da Lei n. 7.347/85).

Igualmente não deve obnubilar o espírito, para efeito de fixação da competência funcional, a hipótese de condenação, na ação civil pública, porventura, afetar empresa de âmbito nacional, ou beneficiar uma coletividade de empregados de empresa que desenvolva atividade em mais de um Estado, ou mesmo uma categoria profissional de base nacional, ou interestadual. Primeiro, porque a situação também ocorre na órbita da Justiça Comum, estadual ou federal, quando competente para a ação civil pública, e, nem por isso, esta ali figura entre os processos de competência da Justiça do Trabalho. Suponha-se demanda trabalhista proposta por sindicato de base territorial nacional, como substituto processual dos integrantes da categoria, empregados de empresa nacional, em que se pleiteiem diferenças salariais, por exemplo, da URP de fevereiro de 1989. No caso, o dissídio obviamente é individual, a condenação pode atingir todos os empregados de companhia nacional e, no entanto, ninguém questiona que o processo não é da competência funcional privativa dos Tribunais do Trabalho. Por que o seria a ação civil pública "trabalhista", cujo objetivo não é diverso do dissídio individual?

Por derradeiro, mas não menos importante, a Lei Complementar n. 75/93 deferiu ao Ministério Público do Trabalho a titularidade para a ação civil pública "junto aos órgãos de Justiça do Trabalho", o que indubitavelmente também sinaliza que não é apenas um dos seus órgãos o competente para equacioná-la; em tese, a causa pode percorrer os órgãos dos três graus de jurisdição. De resto, quando a lei busca erigir uma causa da competência originária de Tribunal di-lo sempre expressamente, o que inócorre com a ação especial em apreço. Enfim, não há identidade fundamental entre o dissídio coletivo e a ação civil pública, em caso algum, para se estenderem a esta normas atinentes à competência funcional daquele. A ação civil pública "trabalhista" guarda maior sintonia e semelhança com o dissídio individual plúrimo, razão por que, a exemplo deste, deve ser proposta originariamente perante as Juntas de

Conciliação e Julgamento e submeter-se à cognição dos demais Órgãos da Justiça do Trabalho, na forma da lei.

Não há, assim, que se falar em incompetência funcional do Colegiado de 1º Grau para apreciar e julgar a presente ação civil pública, data venia do Ilustre Relator.

De mais a mais, o Egrégio Órgão Especial, ao apreciar agravo regimental interposto pela Ré, conferiu validade à liminar concedida in initio litis pelo Juízo a quo, o que no nosso entendimento firmou a competência da MM. Junta de origem, e esta Egrégia Turma, até mesmo por questões hierárquicas, não poderia decidir diferentemente daquela Sessão Especial, além do que a doutrina transcrita espanca qualquer dúvida acerca da competência funcional da Junta de Conciliação e Julgamento.

Por outro lado, é pacífica a legitimação do digno órgão do Ministério Público para propor a presente ação civil pública, o que foi negado pelo Colegiado a quo diante da constatação da existência de direitos difusos. No entanto, ao elencar os dispositivos legais (art. 129, inciso III, da Constituição Federal e art. 6º, inciso VII, letras "a" e "d" combinado com o art. 83, inciso III da Lei Complementar n. 75/93) que ampararam sua tese e limitavam a atuação do Ministério Público do Trabalho, a MM. Junta de origem, data venia, equivocou-se, pois uma breve leitura das normas citadas acima somente referendam a legitimação do Ministério Público ainda que a discussão gire em torno de direitos difusos, que no caso destes autos decorrem de forma indireta da massa de trabalhadores que são detentores de direito de integração no ambiente de trabalho e na estrutura operacional da Reclamada, uma vez que exercente da atividade-fim da empresa, sua inserção há, necessariamente, de ser total: salários iguais, equipamentos de proteção. Diretamente, o trato da matéria é COLETIVO, ou como prefere o festejado João Oreste Dalazen, assemelha-se ao dissídio individual plúrimo, tendo em vista a categoria profissional envolvida na prestação de serviços. Nesse mesmo diapasão a lição doutrinária do renomado Dalazen, quando preconiza em sua obra "Competência Material Trabalhista" que, in verbis:

"Curial que a legitimação ativa para a ação civil pública "trabalhista" é privativa do Ministério Público do Trabalho. Inegável que nem a Lei n. 7.347/85 (art. 5º), tampouco a CF/88 (art. 129, § 1º) limitaram ao Ministério Público a iniciativa da ação civil pública em geral. Pelo contrário: admitidos à titularidade ativa também a União Federal, Estados, Municípios, autarquia, empresa pública, fundação, sociedade de economia mista e associação, nos termos do art. 5º, da Lei n. 7.347/85. Todavia, consoante se extrai da Lei Complementar n. 75/93 (art. 83, caput e inc. III), restringiu-se ao Ministério Público do Trabalho a titularidade para a propositura da ação civil pública "trabalhista", sendo esta precisamente uma de suas notas características. Bem se compreende: se é função institucional deste ramo do Parquet, por excelência, zelar pela obediência à ordem jurídico-laboral (art. 127, caput, da CF/88 e art. 5º, inc. I, da LC n. 75/93), natural que se lhe dê exclusividade para intentar a ação civil pública na Justiça do Trabalho".

Acrescente-se, ainda, como bem assinala Ada Pellegrini Grinover (in "Mandado de Segurança Coletivo: Legitimação, Objeto e Coisa Julgada") que a moderna tendência doutrinária "vê, na legitimação de entidades que ajam na defesa de interesses institucionais, uma verdadeira legitimação ordinária". De fato, o titulado à ação civil pública, malgrado almeje a tutela jurisdicional com vistas aos interesses de outros sujeitos, também age em nome próprio e para resguardar um interesse próprio, institucional. Não há, assim, aprioristicamente, substituição processual.

Verifica-se, desta forma, que o Ministério Público é parte legítima para propor a presente ação civil pública.

Também carece de reforma o julgado recorrido, quando manifestou entendimento de que existe impossibilidade jurídica de alguns dos pedidos elencados na inicial e isto porque, como bem ressalta o propósito recursal, a impossibilidade jurídica do pedido decorre de expressa vedação legal, como o divórcio antes da lei que o autorizou e a postulação de herança de pessoa viva.

Vale também citar, como fez o recorrente, a melhor doutrina abalizada na voz do Ilustre Egas Dirceu Muniz de Aragão, in "Comentários ao CPC", Ed. Forense, 3ª edição, vol. II, pág. 521, quando preleciona que, verbis:

"A possibilidade jurídica, portanto, não deve ser conceituada, como se tem feito, com vistas à existência de uma previsão no ordenamento jurídico que torne o pedido viável em tese, mas, isto sim, com vistas à inexistência, no ordenamento jurídico, de uma previsão que o torne inviável. Se a Lei contiver um tal veto, será caso de impossibilidade jurídica do pedido; faltará uma das condições da ação".

Na mesma linha, os doutos ensinamentos do não menos Ilustre Jurista, Dr. José Joaquim Calmon de Passos, que, nos seus comentários ao CPC, sustenta que: "A impossibilidade jurídica é também uma das formas de improcedência prima facie".

E continua o nobre jurista:

“Pode-se, de logo, concluir, por igual, pela improcedência, quando o tipo de pedido formulado pelo autor é desconhecido pelo ordenamento jurídico a que se reporta. Desconhecido porque vetado expressamente, desconhecido porque nele não prevista solução que agasalhe sua acolhida”.

Nesse contexto, somente se verifica a impossibilidade jurídica do pedido quando a lei não permite que conflito resistido acaso existente entre as partes seja trazida a Juízo. No caso em tela, inexistente qualquer proibição legal, seja expressa ou tácita, que impeça a postulação em Juízo ofertada pelo Ministério Público do Trabalho, sendo certo que qualquer entendimento contrário importaria em abandonar a função precípua do Ministério Público inserida no art. 129, inciso III, da Constituição Federal.

Registre-se, também, que o pedido liminar pretendendo, dentre outras providências, que fosse assegurada de forma contínua o efetivo acesso dos trabalhadores de empreiteiras às mesmas dependências dos empregados da Ré, com as mesmas condições de higiene (vestiários, banheiros, alojamentos, refeitório, etc.) - NR-24, é bastante plausível na medida em que o art. 200 da CLT não só obriga, mas faz também com que o empregador cumpra as normas regulamentadoras do Ministério do Trabalho editadas em cumprimento às normas de segurança e medicina do trabalho elencadas no Diploma Consolidado. Em suma, à empresa não é conferida nenhuma faculdade neste particular, mas sim o dever de cumprir a lei. Do contrário, não estaria o empregador jungido à observância do disposto no art. 6º da Constituição Federal vigente, igualmente, no que diz respeito ao estabelecido no art. 7º, inciso XXII, bem como no que concerne ao fixado pelo art. 196 da Carta Magna e o disposto nos arts. 1º e 3º da Lei n. 7.347/85.

Concessa maxima venia não é faculdade do empregador cumprir a lei, mas sim Dever; como não foi observado o ordenamento jurídico vigente, acertada a propositura da presente ação, requerendo a tutela jurisdicional, que em hipótese alguma afronta o poder diretivo empresarial, pois este não pode ser colocado como elemento a impedir o cumprimento do ordenamento jurídico em pleno vigor.

Vislumbrou, também, o Colegiado a quo impossibilidade jurídica do pedido elencado no item III.3.b da inicial que pretende o seguinte:

“A condenação, do Réu, a substituir a tecnologia hoje utilizada no jateamento (granalha de escória de fundição de cobre) por aquela que resultar aprovada, mediante perícia, nestes autos (sem prejuízo de novas tecnologias, mais saudáveis, que sejam descobertas no futuro)”.

Mais uma vez peço venia ao Colegiado a quo para divergir do entendimento esposado no julgado de 1º grau. Com efeito, nota-se dos autos que, em audiência, a Reclamada requereu que o pleito fosse esclarecido, sendo certo que a recorrente respondeu ao indagado pela Ré, conforme petição protocolada em 11.4.94, tendo prestado o seguinte esclarecimento, verbis:

“Quanto ao item III.3.b, o pedido se vincula à premissa de nocividade do método (e material) hoje utilizado, como já demonstrado na inicial. A toda evidência não cabe à parte sugerir a alternativa que, na forma da lei, requer aferição técnica”.

Ora, o Colegiado ao sustentar que se busca obrigação de importar know-how adentrou na parte meritória do pedido, sem, contudo, observar que ainda não se realizou perícia que evidenciasse a necessidade de importar know-how.

Por outro lado, há que se considerar que a nocividade do material utilizado no jateamento é flagrante, e aí tem-se, necessariamente, que se observar a regra estabelecida no art. 11, da Lei n. 7.347/85, que prevê o seguinte:

“Na ação que tenha por objeto o cumprimento de obrigação de fazer ou não fazer, o Juiz determinará o cumprimento da prestação da atividade devida ou a cessação da atividade nociva, sob pena de execução específica, ou de cominação de multa diária, se esta for suficiente ou compatível independentemente de requerimento do autor”.

Outrossim, não pode o Judiciário fazer “vista grossa” aos princípios e garantias insculpidos na Lei Maior, assim como no atinente às disposições tutelares do meio ambiente, tampouco ficar alheio à obrigação patronal de ajustar sua atividade de modo a atender o bem-estar do trabalhador. Ressalte-se que aí encontra-se a essência da ação civil pública.

De se salientar, ainda, a peça vestibular e os autos do inquérito civil público, que evidenciam às inteiras os males causados à saúde do trabalhador pela técnica de jateamento utilizado pela Ré.

Convém, também, lembrar as disposições da Lei Estadual n. 1.979/92, que proibiu a utilização de areia seca no jateamento e determinou mudança tecnológica para tal atividade.

Procedeu-se à substituição conforme noticiam os autos, experimentalmente, da areia seca para a granalha de escória de fundição de cobre; porém, este abrasivo também é prejudicial à saúde do trabalhador, como concluiu o Conselho Estadual de Saúde do Trabalhador nos termos noticiados pela exordial, bem como os depoimentos e exames médicos relatados no inquérito civil.

Não há, assim, que se falar em impossibilidade jurídica do pedido.

Igualmente, inexistente impossibilidade jurídica no pedido elencado no item a.10 do petição, onde pretende o Ministério Público que, verbis:

“não promova demissão, a partir do recebimento da ordem liminar, de trabalhadores em processo de investigação sanitária e com suspeita de pneumoconiose”. Ora, considerando como informado na inicial que os sintomas da pneumoconiose são prejudiciais à força laboral e sabendo-se que a silicose é irreversível desde quando instalada, acarretando a invalidez permanente e, por fim, a morte, não há como se cogitar em impossibilidade jurídica do aludido pedido, em face da legislação própria aplicável tendo como marco de partida a relação de trabalho.

De mais a mais, a doença, profissional e de trabalho são espécies do gênero acidente do trabalho, daí a garantia no emprego, o que aliás encontra-se cristalizado no art. 118 da Lei n. 8.213/91.

Também não visualizo qualquer impossibilidade jurídica, no pedido contido no item c.1 do petição, que pugna pelo estabelecimento de registro das operações diárias de jateamento na área do estaleiro, informando ao juízo documentadamente.

Com efeito, trata-se de medida que visa à proteção do meio ambiente de trabalho, e esta, data venia, decorre da própria lei de ação civil pública e da Carta Política vigente no País, devendo ainda ser lembrado o art. 157 da CLT, o que já é suficiente para afastar a impossibilidade jurídica do pleito contido no item c.1 da inicial.

Da mesma forma, não prospera o julgado a quo quando declarou, mais uma vez, a impossibilidade jurídica do pedido contido no item “d” do vindicado liminarmente, por se tratar inclusive de matéria que poderá em muito desafogar as reclamações trabalhistas relativas à terceirização, motivo pelo qual merece guarida o recurso.

Além do mais, não é crível que se continue a possibilitar a pactuação de contratos com terceiros que sejam afrontadores à ordem jurídica vigente, que deve sempre ser respeitada.

Equivocado, ainda, o r. decisum de 1º grau quando acentuou que inexistente previsão legal para as “astreintes” vindicadas, vez que as disposições elencadas nos arts. 11 da Lei n. 7.347/85 e 644 do CPC contrariam às inteiras a assertiva lançada pelo Colegiado a quo, razão pela qual prospera o apelo também sob este aspecto.

Há, também, necessidade de reforma na r. sentença de 1º grau na parte em que vislumbrou a existência de direitos difusos, pretendo, desta forma classificar como estranhas, matérias inteiramente relacionadas à relação de trabalho, como bem evidencia o propósito recursal (fls. 295/297), valendo, ainda, acrescentar que mesmo que se pudesse - MAS NÃO PODE - afastar a legitimação ativa do Ministério Público do Trabalho para a propositura da presente ação, face à existência de direitos difusos, é irrisível à constatação do interesse COLETIVO, da gama de trabalhadores que laboram para a Reclamada.

Nota-se, desta forma, que contrariamente ao decidido pelo Colegiado a quo, os pedidos elencados na inicial encontram-se, totalmente, inseridos nos limites da prestação jurisdicional que se pretende dessa Justiça Especializada. Também não há como se fazer qualquer declaração de inépcia com relação aos pedidos formulados na exordial, até porque não determinou o MM. Juízo a quo que fosse feita peça emendada na forma da orientação contida no Enunciado n. 263, do C. TST, sendo de se ressaltar a voz abalizada do Ilustre Magistrado, Dr. Francisco Antonio de Oliveira, que nos seus comentários aos Enunciados, observa que, verbis:

“... sempre que a petição inicial se mostrar defeituosa, incompleta, inconcludente ou ilógica, aconselhável que se proporcione à parte a possibilidade de adequá-la aos preceitos do art. 295 do Código de Processo Civil...”.

Por fim, nada tenho a acrescentar ao voto do nobre Relator, quando acentuou não vislumbrar a ocorrência de injúria na expressão “intoxicação ideológica” utilizada na motivação da r. sentença de 1º grau.

Ante o exposto, conheço do recurso e dou-lhe provimento para reformar, em parte, a r. decisão de 1º grau, por presentes os pressupostos de desenvolvimento válido e regular do processo e as

condições da ação, e determino o regular prosseguimento do feito, com a reabertura da instrução, restabelecendo, também, ante a gravidade dos fatos trazidos com a presente ação e o respeito à ordem jurídica a liminar concedida initio litis, aliás já referendada pelo Egrégio Órgão Especial, devendo, ainda, a MM. Junta de origem proferir julgamento de mérito.

Acordam os Juízes da Nona Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região, por maioria, dar provimento ao recurso para reformar, em parte, a r. decisão de primeiro grau, por presentes os pressupostos de desenvolvimento válido e regular do processo e as condições da ação, e determinar o regular prosseguimento do feito, com a reabertura da instrução, restabelecidos, também, ante a gravidade dos fatos trazidos com a presente ação e o respeito à ordem jurídica, a liminar concedida initio litis, aliás já referendada pelo Egrégio Órgão Especial, devendo, ainda, a MM. Junta de origem proferir julgamento de mérito, nos termos do voto do Exmo. Sr. Juiz Revisor, que redigirá o acórdão. O Exmo. Sr. Juiz Revisor reformulou seu entendimento anterior, para acompanhar os votos dos Exmos. Srs. Juízes Wilson da Costa Gomes e Ideraldo Cosme de Barros Gonçalves, que requereu declaração de voto convergente. Vencido o Exmo. Sr. Juiz Fernando Antônio Zorzenon da Silva requerendo inserção de voto.

Rio de Janeiro, 27 de agosto de 1996.

Juiz Zuleide Fittipaldi Freire, Presidente em exercício.

Juiz Ricardo Pedreira Ferreira Curi, Relator Designado.

Ciente: Regina Fátima Bello Butrus, Procuradora-Chefe.

Listas Cadastrais de Reclamantes – Competência da Justiça do Trabalho

Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região

TRT-PR-RO-13.798/96

EMENTA: MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO MOVE AÇÃO CIVIL PÚBLICA COIBINDO EMPRESA QUE COMERCIALIZA LISTAS CADASTRAIS COM NOMES DOS QUE RECLAMAM NA JUSTIÇA DO TRABALHO - COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO.

A prática de comercialização, "venda", de listas com os nomes dos que reclamam na Justiça do Trabalho fere de morte um mais relevantes direitos constitucionais, insculpido no artigo 5º, inciso XXXIV, "a" da Carta Maior, e qualquer ato atentatório à liberdade do indivíduo de pedir ao Poder Judiciário a reparação de qualquer direito deve ser tratado com todos os rigores que a lei admite, sendo competente esta Justiça Especializada para apreciar a matéria.

RELATÓRIO

Vistos, relatados e discutidos estes autos de Recurso Ordinário, provenientes da MMª 4ª Junta de Conciliação e Julgamento de Londrina - PR, sendo recorrente Controlsystem Informática Ltda., e recorrido Ministério Público do Trabalho.

Irresignada com a r. sentença de primeiro grau (fls. 127/131), complementada pela sentença de embargos (fls. 135/136), que julgou procedente a ação civil pública movida pelo Ministério Público do Trabalho em face da Recorrente, determinando que a mesma se abstenha de comercializar as listas de reclamantes com qualquer empresa, sob pena de pagamento de multa.

Aduz a Recorrente, preliminarmente, a incompetência desta Justiça Especializada em razão da matéria; a ilegitimidade passiva do Ministério Público em propor a ação civil pública; e, no mérito, pela reforma a fim de que seja afastada a abstenção da Recorrente imposta pela r. sentença de primeiro grau, permitindo-lhe proceder com a comercialização das listas cadastrais; e por último, pugna pela reforma das custas processuais arbitradas.

Contra-razões pelo Ministério Público, às fls. 166/170.A douta Procuradoria Regional manifestou-se, às fls. 180/184, no parecer de lavra o Exmo. Procurador Alvacir Corrêa dos Santos, opinando pelo conhecimento do Recurso ordinário, e no mérito pelo não provimento.

Custas (fls. 155) e depósito recursal às fls. 156.

Fundamentação:

Admissibilidade:

Conheço do recurso ordinário e das contra-razões, eis que estão presentes os pressupostos objetivos e subjetivos de admissibilidade.

Mérito:

1 - Da incompetência em razão da matéria:

Aduz a Recorrente que a Justiça do Trabalho limita-se aos litígios instaurados entre empregados e empregadores, quando ligados pelo vínculo empregatício. Não se tratando o caso em debate de liame trabalhista, a incompetência em razão da matéria é flagrante.

O caso submetido a exame retrata a ação civil pública movida pelo Ministério Público do Trabalho, objetivando obstar a Recorrente de prestar informações cadastrais a respeito dos reclamantes que promovem ações trabalhistas, nesta Justiça, tanto os que têm ações em curso, como daqueles que já obtiveram do órgão a prestação jurisdicional.

Couture assevera que a "competência é o poder da jurisdição para uma determinada parte do setor jurídico: aquele especificamente destinado ao conhecimento de determinado órgão jurisdicional"¹.

Leia-se então, no artigo 114 da Constituição Federal, o berço da competência da Justiça do Trabalho para conciliar e julgar os dissídios individuais e coletivos entre trabalhadores e empregadores, ... bem como os litígios que tenham origem em outras controvérsias decorrentes da relação de trabalho.

O Texto Constitucional não suscita limites definidos à competência, no que tange a outras controvérsias, pelo que, muitas vezes as relações jurídicas se entrelaçam com o trabalho em suas variadas manifestações.

No caso sub judice, as listas cadastrais dos que movem ações trabalhistas, são exploradas comercialmente pela Recorrente fruto da relação empregatícia havida, tendo no pólo ativo das ações os mesmos reclamantes, que batem às "portas" desta Casa, sempre que reivindicam direitos trabalhistas lesados.

Portanto, é de se concluir que o produto comercializado pela Recorrente só tem existência - as listas cadastrais - a partir da existência da Justiça do Trabalho e dos reclamantes. Portanto, o enlaçamento das relações ampara a competência material desta Justiça para decidir a lide.

2 - Incompetência do Colegiado de Primeira Instância:

Pugna a Ré pela nulidade da sentença de primeiro grau, aduzindo que o que está em disputa é um interesse coletivo e que a prestação jurisdicional a ser ofertada possui caráter genérico, sendo, portanto, nula a decisão de primeira instância, por se tratar de matéria a ser resolvida pelo Tribunal Regional do Trabalho e não pela Junta inicial.

Até por questão de brevidade, reporto-me ao parecer do Ministério Público, que soluciona a questão à luz do artigo 2º da Lei n. 7.347/85 (Lei que disciplina a Ação Civil Pública) que estatui que: "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".

Acertada pois, a competência do juízo "a quo".

3 - Legitimidade do Ministério Público:

Questiona a Recorrente a legitimidade do Requerido para propor a ação civil pública, assevera que uma vez ausente lesão a interesse difuso ou coletivo, refoge a competência do Ministério Público do Trabalho.

Os princípios institucionais fundantes do Ministério Público do Trabalho, está como ramo especializado, sendo de sua competência atuar junto à Justiça do Trabalho. Por absorção do art. 114 da Lei Maior, a defesa da ordem jurídica, do regime democrático, dos interesses coletivos e difusos e de outras controvérsias decorrentes da relação de trabalho. Vale dizer, o múnus do Ministério Público tem função fiscalizadora e age na defesa da ordem jurídica.

Portanto, resta incontestado de dúvidas a legitimidade do Ministério Público para propor ação civil pública à luz do artigo 129 da Carta Política de 1988.

Nas palavras célebres de João de Lima Teixeira Filho, "a ação civil pública justamente foi concebida para atuar em ambientes tão amplificados que a lesão individual exsurge por meios reflexos, por vias oblíquas. Mas, se o dano individual se diluiu, é ele que, ao mesmo tempo, dá o necessário empuxo para o surgimento da nova dimensão de interesse, o da sociedade ou da coletividade, titulares do direito ameaçado e das quais o indivíduo participa"².

Assim, resta legitimado o Ministério Público para propor ação civil pública que, com o advento da Carta Constitucional de 1988, tem o intuito de proteger o patrimônio público e social, do meio ambiente e de outros interesses difusos e coletivos (art. 129, III).

Pelo que, mantenho a r. sentença de primeiro grau que rejeitou a incompetência do Ministério Público do Trabalho para propor ação civil pública.

¹ Greco Filho, Vicente. "Direito Processual Civil", 1º vol., pág. 169.

² Sússekind, Arnaldo; Maranhão, Délio; Vianna, Segadas e Teixeira, Lima. "Instituições de Direito do Trabalho", pág. 1295.

No Mérito:

O Ministério Público do Trabalho, com o poder institucional legado pela Constituição Federal, moveu ação civil pública em face da Recorrente, aduzindo que as listas cadastrais comercializadas pela mesma, contendo os nomes de ex-empregados que movem ações trabalhistas, são discriminatórias, e que a publicidade dos atos processuais não admite, a ninguém, se valer com objetivo estranho à garantia do devido processo legal.

Aduz a Recorrente que a r. sentença de primeiro grau está respaldada em conjecturas sobre a possibilidade de haver discriminação na contratação de eventuais empregados que constam nas listas cadastrais, e que datissima veni a, e lista cadastral em discussão não é ilícita.

Argumenta ainda que, embora a Recorrente respeite a atuação do Ministério Público como fiscal da lei, não aceita imposições que lembram um Brasil atípico e ditatorial, que causou o mais nauseado repúdio de toda uma Nação. Disse ainda que aguarda um posicionamento jurisdicional, mas não cederá a nenhuma pressão "extra-autos".

Em resumo alinhava que as informações colhidas para manter as listas cadastrais são extraídas dessa Justiça, portanto, de cunho público, e que a única diferença que existe entre as informações prestadas no órgão judiciário e as prestadas pela Recorrente, é que a mesma cobra pelas informações, e que a finalidade da CAGIC foi propiciar maior comodidade a qualquer cidadão (pessoa física ou jurídica) que pretende fiscalizar a atuação do Judiciário, ou seja, obter toda e qualquer informação de ordem pública.

Contudo, sem razão.

Perplexidade, é a expressão mais comedida para demonstrar a indignação que restou após o exame dos autos por esta E. 1ª Turma. Não existe motivo plausível, seja ele legal ou social, que possa justificar por parte da Recorrente, a comercialização das listas cadastrais contendo os nomes dos Autores de ações trabalhistas em face dos seus ex-empregadores.

Tais listas cadastrais não só são discriminatórias, como bem lançou o Ministério Público do Trabalho, como aviltantes.

Nenhum argumento asseverado pela Recorrente autoriza a se admitir esta prática discriminatória e repulsiva, pois é lógico concluir que qualquer indivíduo que conste nas tais listas, obviamente, não obterá outro emprego.

Como bem lançou a r. sentença a quo, transcrita no parecer de lavra do Exmo. Procurador, Alvacir Corrêa dos Santos, fls. 183:

"Os motivos que levaram a reclamada a comercializar estas listas, como exposto na peça contestatória, ocorre em função de "interesses dos empregadores" que estão "resguardando seus negócios", fls. 123.

Contudo, restou sem resposta pela Ré, quais os interesses que pretende resguardar, quais os negócios que serão preservados aos empregadores pela manutenção e consulta das listas cadastrais. Quais serão esses negócios??? Inócua de toda forma a tese da Ré, de que a publicidade dos atos processuais autoriza a existência das listas. A publicidade dos atos processuais tem o escopo maior de não permitir os tribunais de exceção, os julgamentos feitos em "porões", às escuras. Todos os cidadãos, sejam brasileiros ou não, são julgados, sem qualquer discriminação, essa é a precípua finalidade da publicidade dos atos processuais, evidenciando um poder Judiciário igualitário - art. 5º, caput da Constituição Federal/88, e nem por isso se admite a comercialização dessa publicidade.

Portanto, é de se concluir que a prática da comercialização, "venda", de listas com os nomes dos que reclamam na Justiça do Trabalho, sem dúvida alguma suplanta um dos mais relevantes direitos constitucionais assegurados pelo artigo 5º, inciso, XXXIV, "a" da Carta Maior, e qualquer ato atentatório à liberdade do indivíduo de pedir ao Poder Judiciário a reparação de qualquer direito deve ser tratado com todos os rigores que a lei admite.

Quanto à alusão da Ré de suposta coação pelo documento de fls. 79 - o termo de audiência presidido pelo Ministério Público -, trata de prerrogativa Constitucional estatuída ao órgão fiscalizador, pelo artigo 129, III, bem como pela Lei Complementar n. 75/83, art. 84, inciso II.

Com efeito, nenhum dos argumentos sustentados pela Ré tem o condão de justificar a comercialização de listas cadastrais com nomes dos Autores que movem ações na Justiça do Trabalho, decidindo acertadamente Colegiado de primeiro grau, nada a reparar.

Custas excessivas:

Aduz a Recorrente que as custas fixadas pelo Colegiado de primeiro grau, em se tratando de obrigação de não fazer foram excessivas, requerendo a reforma.

Sem razão. O valor fixado para as custas processuais guarda proporcionalidade à condenação imposta à Ré.

Nada a reparar.

Pelo que,

ACORDAM os Juízes da Primeira Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, por unanimidade de votos, em conhecer do Recurso Ordinário da Reclamada, bem como das contra-razões e, no mérito, por maioria de votos, vencido o Exmo. Juiz Abrão José Melhem, em negar-lhe provimento.

Custas inalteradas.

Intimem-se.

Curitiba, 13 de maio de 1997.

Manoel Antonio Teixeira Filho, Presidente.

Wilson Pereira, Relator.

Ciente: Alvacir Corrêa dos Santos, Procurador do Trabalho.

Investidura de Juiz Classista - Impugnação pelo Ministério Público

Proc. TRT 19ª Região IJC 96.000306-75

Relator: Juiz João Batista da Silva

Impugnante: Ministério Público do Trabalho - Procuradoria Regional do Trabalho da 19ª Região

Impugnado: José Francisco de Lima

EMENTA: INVESTIDURA EM CARGO DE JUIZ CLASSISTA. EFETIVAÇÃO DE POSSE A SERVIDOR PÚBLICO ESTATUTÁRIO. ACUMULAÇÃO ILÍCITA.

Nos termos do que estabelecem o art. 7º, § 3º, "a", do Ato TST-GP 594/95 e o item I da Resolução Administrativa n. 333/96, do órgão especial do TST, é indispensável, para a efetivação da posse no cargo de Juiz Classista, a inexistência de exercício de cargo público. Em havendo comprovação de que a posse ocorreu mantendo o Juiz Classista sua condição de servidor público, avulta a acumulação ilícita de cargo.

RELATÓRIO

Trata-se de impugnação à investidura de Juiz Classista referente a José Francisco de Lima, proposta pelo Ministério Público do Trabalho, através da Procuradoria Regional do Trabalho da 19ª Região.

Inicialmente, o MPT sustenta sua legitimidade para o pronunciamento sobre investidura de Juiz Classista, ao argumento de que o assunto envolve matéria constitucional. Cita jurisprudência.

Sustenta, ainda, que o art. 662, § 3º, da CLT, foi recepcionado pela atual Constituição Federal.

Aduz que ao tomar conhecimento da documentação relativa ao impugnado, que foi empossado em 22.7.96 como Juiz Classista, representante dos empregados na 6ª JCJ de Maceió, deparou-se com um óbice à sua investidura na função, qual seja, condição de servidor público estadual, regido pelo Regime Jurídico Estatutário.

Salienta que consta do curriculum vitae do impugnado sua condição de servidor público lotado na Fundação de Saúde e Serviço Social do Estado de Alagoas - FUSAL, pessoa jurídica de direito público, integrante da Administração Fundacional do Estado de Alagoas, conforme Lei n. 5.150, de 11.7.90, estando seus servidores enquadrados no Regime Jurídico do Estatuto dos Funcionários Cíveis do Estado de Alagoas. Entende que a condição de servidor público impede posse do impugnado, ante a flagrante violação do art. 116, da Constituição Federal vigente, que trata da paridade de representação nas Juntas de Conciliação e Julgamento entre empregados e empregadores. Entende que o citado dispositivo constitucional não é extensivo aos servidores públicos estatutários. Cita jurisprudência do TST.

Requer a cassação do impugnado, procedendo-se à nomeação de um outro representante, nos termos da lei.

Devidamente notificado, o impugnado apresenta sua defesa (fls. 17/20), sustentando que integra a categoria profissional dos empregados em estabelecimentos de serviços de saúde e que foi admitido pela referida Fundação em 17.1.76, como servente, posteriormente promovido a atendente, sendo optante pelo FGTS. Aduz que, desde sua filiação ao sindicato aludido, foi eleito e empossado presidente em algumas oportunidades e que, por indicação de sua categoria, exerceu a partir de 2.5.89 o vocalato, com exercício na 3ª JCJ de Maceió, de 1993 a 1996, cargo para o qual foi reconduzido a partir de 22.7.96.

Quanto à transformação do regime jurídico estadual, de celetista para estatutário, argumenta que não deu causa a ela, "eis que submetido compulsoriamente ao nívél Regime Único, sem que tenha manifestado sua anuência". Assevera que a transformação de regime jurídico não possui o condão de violar princípio de direito adquirido que o tutela; porquanto é filiado ao sindicato profissional desde 1976, no qual ainda permanece, inclusive na liderança da diretoria e que foi através de indicação do referido sindicato e não de entidade associativa representativa dos servidores públicos que concorreu ao certame.

Afirma, por fim, que, como presidente do Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos de Serviços de Saúde do Estado de Alagoas possui conhecimento das condições de trabalho dos empregados e dos problemas da profissão, participando, inclusive, de processos de negociação coletiva.

Requer a improcedência da impugnação à investidura.

Razões finais pelas partes (fls. 123/125 e 127/128).

FUNDAMENTO DO VOTO

A questão há de ser examinada sob a luz do art. 116, da Carta Política, bem como com o que estabelece o art. 7º, § 3º, "a", do Ato TST-GP 594/95.

Pela análise dos aludidos dispositivos, vislumbro razão ao impugnante.

Com efeito, do exame percebe-se que o impugnado reconhece sua condição de servidor público estatutário, chegando a argumentar que "não deu causa a essa metamorfose jurídica, eis que submetido compulsoriamente ao nível Regime Único, sem que tenha manifestado sua anuência".

Sob o ponto de vista do art. 116, da CF, vislumbro violada a paridade de representação na Justiça do Trabalho. O impugnado, a despeito de não haver figurado na lista tríplice remetida a esta Corte como representante de qualquer entidade associativa de servidor público, ostenta tal condição. Apesar de sua indicação ao cargo de juiz classista representante dos empregados advir de lista encaminhada pelo Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos de Serviços de Saúde do Estado de Alagoas, do qual é Presidente, consoante noticiam os documentos juntados aos autos, a condição de servidor público do impugnado está bem marcada no processo, conforme se depreende de sua própria contestação.

A paridade de representação prevista na Constituição Federal em vigor (art. 116), portanto, consoante salientado na impugnação oferecida, não é extensiva aos servidores públicos estatutários, caso do impugnado.

Ademais, ao se examinar a questão sob a prescrição inserta no Ato TST-GP 594/95, também avulta a incompatibilidade do impugnado, em face da condição de servidor público estatutário que ostenta, com a função de juiz classista temporário.

É certo que, dentre os documentos relacionados no art. 2º do mencionado Ato, não há qualquer exigência quanto à acumulação de função, cargo ou emprego público. Tal, entretanto, ocorre quando da posse, consoante determinado pelo art. 7º, § 3º, "a", do diploma regulador mencionado.

O impugnado, todavia, tomou posse no cargo de juiz classista, representante dos empregados, na 6ª JCJ de Maceió sem afastar o óbice legal a ela, ou seja, sem promover seu desligamento dos quadros da Fundação de Saúde e Serviço Social do Estado de Alagoas - FUSAL. Manteve, portanto, sua condição de servidor público estatutário.

Em sendo mantida tal condição, evidente que há acumulação ilícita.

Ademais disso, não há que se falar aqui em direito adquirido do impugnado, como defendido em sua contestação.

A questão, tal como está sendo apreciada, não se prende à suposta irregularidade de representação sindical. Em outras palavras: não se examina aqui se o impugnado pode ou não pertencer ao Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos de Serviços de Saúde do Estado de Alagoas. Isto, como bem frisou o Parquet, constitui assunto interno da categoria.

O exame da questão, no particular, girou em derredor de outro ponto, qual seja, a acumulação ilícita de cargo, mercê da condição de servidor público estatutário do impugnado. E tal condição igualmente restou evidente neste processo. O impugnado, empossado juiz classista, representante dos empregados, na 6ª JCJ de Maceió, é servidor público estatutário do Estado de Alagoas. Há, portanto, por este aspecto, flagrante óbice legal à sua investidura no cargo de juiz classista temporário.

CONCLUSÃO

Pela procedência da impugnação à investidura de juiz classista, nos termos formulados no pedido. Assim, acordam os juizes do Tribunal Regional do Trabalho da Décima Nona Região, pelo voto de desempate do Exmo. Sr. Juiz Presidente, acompanhando o voto dos Exmos. Srs. Juizes Relator, Revisora e Inaldo de Souza, julgar procedente a impugnação nos termos do pedido, contra o voto dos Exmos. Srs. Juizes Rubem Angelo, Luiz Pinto e Arnaldo dos Santos, que a julgavam improcedente. Observações: Ausentes os Exmos. Srs. Juizes Inaldo de Souza e José Cirilo por motivo de férias; e Osani de Lavor, por motivo de licença-prêmio. O Exmo. Sr. Juiz Rubem Angelo, mesmo em gozo de férias, compareceu para julgar processos aos quais está vinculado. O Exmo. Sr. Juiz Severino R. Santos, Juiz convocado, não participa deste julgamento por se tratar de matéria de ordem administrativa. Renovado o

relatório, consoante art. 72, § 3º, do RI. Computado o voto do Exmo. Sr. Juiz Inaldo de Souza, proferido anteriormente.

Maceió, 3 de abril de 1997.

Juiz José Abílio Neves Sousa, Presidente do TRT - 19ª Região.

Juiz João Batista da Silva, Relator.

Procuradoria Regional do Trabalho - 19ª Região.

Trabalhador Subaquático - Jornada de Trabalho

38ª Junta de Conciliação e Julgamento do Rio de Janeiro

Processo n. 0648/92

ATA DE AUDIÊNCIA

Aos dias do mês de, de mil, novecentos e noventa e sete, às horas, na sala de audiências da 38ª Junta de Conciliação e Julgamento do Rio de Janeiro, na presença da MM. Juíza Presidente, Dra. Eliane Zahar, e dos Srs. Juizes Classistas, representantes de empregados e empregadores, foram apregoados os litigantes Sindicato Nacional dos Trabalhadores em Atividades Subaquáticas e Afins - SINTASA, Reclamante, e STOLT COMEX SEAWAY Tecnologia Submarina S/A, Reclamada, estabelecida na Rua México, n. 3, 11º andar, Centro, nesta cidade, CGC/MF n. 42.153.155/0001-08.

Partes ausentes.

Em seguida, observadas as formalidades legais, foi proposta a solução da controvérsia e colhidos os votos dos Srs. Juizes Classistas, tendo esta MM. 38ª Junta de Conciliação e Julgamento proferido a seguinte sentença:

RELATÓRIO

O Sindicato-Autor, na qualidade de substituto processual, ajuizou, em 26.05.92, reclamação trabalhista em face da Reclamada, postulando os títulos constantes da peça vestibular de fls. 2/3, pelas razões de fato e de direito que ali se contêm. Aditamento às fls. 11. Emenda às fls. 14.

O processo foi julgado extinto, sem apreciação de mérito, por força da decisão de fls. 15, objeto de recurso ordinário oferecido pelo Autor, o qual foi conhecido e provido pela maioria dos Juizes componentes da Colenda 5ª Turma deste Tribunal, que determinou o retorno dos autos a esta Junta, para apreciação do mérito do pedido.

Foram oferecidos Embargos Declaratórios, julgados às fls. 45/46.

Baixados os autos e reincluídos em pauta, foi realizada a primeira proposta conciliatória, sem êxito, tendo a Reclamada oferecido sua contestação de fls. 55/63, acompanhada dos documentos de fls. 64/142.

Novos documentos juntados pelo Autor, às fls. 144/173 e manifestação sobre preliminares, às fls. 124/178.

Documentos pela Ré, às fls. 190/209. Às fls. 212 a Ré fez juntada de inúmeros documentos, os quais formam os cinco volumes anexos aos autos principais. Manifestações recíprocas, com juntada de novos documentos sobre os quais manifestaram-se as partes regularmente.

Em prosseguimento, sem mais provas, reportaram-se as partes aos elementos constantes dos autos, permanecendo inconciliáveis.

O Sindicato-autor apresentou seu memorial, às fls. 302/316.

FUNDAMENTAÇÃO

Preliminarmente:

Legitimidade ativa ad processum do sindicato-autor:

O Egrégio Supremo Tribunal Federal, quando do julgamento do Mandado de Injunção n. 3.475/400, do qual foi Relator o Eminentíssimo Ministro Néri da Silveira (Revista LTr 58/9, págs. 1057/1060), já se manifestou no sentido de que o artigo 8º, inciso III, da Constituição Federal, por si só, confere legitimidade ativa aos sindicatos para, na qualidade de substituto processual, defender os direitos e interesses coletivos e individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas, sendo de se afastar a interpretação restritiva imposta pelo Enunciado n. 310, do Colendo TST, no que se refere à aplicação do instituto da substituição processual ao Direito do Trabalho.

Como se extrai do referido julgado, ao contrário do que ocorre em relação às entidades associativas, que necessitam de autorização expressa de seus filiados para representá-los judicial e extrajudicialmente (art. 5º, inciso XXI, CRFB/88), conferiu o Legislador Constituinte aos sindicatos, entidades associativas de atuação específica no campo das relações trabalhistas, legitimidade para defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria (e não só dos filiados) por ele representada, representando-a em Juízo ou fora dele, independentemente de autorização.

O Sindicato-Autor é parte legítima para propor a presente ação, na qualidade de substituto processual, razão pela qual rejeita-se a preliminar de carência de ação argüida pelo Réu.

Litispêndência:

O reclamado não produziu absolutamente nenhuma prova de que os empregados substituídos na presente ação, indicados no rol de fls. 5/8, figurassem, na mesma qualidade, naquelas outras ações indicadas às fls. 55.

Rejeita-se, por conseguinte, a preliminar de litispêndência.

Perempção:

O processo trabalhista não admite a perempção nos moldes como previsto no parágrafo único do art. 268 do Código de Processo Civil (perda definitiva do direito de ação), havendo regra específica a respeito, no art. 732, da Consolidação das Leis do Trabalho.

Entretanto, para que as disposições do art. 732 se façam aplicáveis, é imprescindível que as duas reclamationárias arquivadas tenham sido propostas pela mesma parte Autora, em face do mesmo réu. No caso específico da substituição processual, somente se justificaria a aplicação da penalidade do art. 732, da CLT, desde que as duas ações arquivadas tivessem, como substituídos processuais, os mesmos empregados, o que de forma alguma restou demonstrado dos autos pela parte ré, que argüiu a preliminar.

Seria absurdo admitir-se que determinados empregados de uma empresa não pudessem pleitear judicialmente, através de seu sindicato, como substituto processual, o reconhecimento dos direitos que julgam ser titulares, simplesmente pelo fato de seu sindicato ter dado ensejo, por duas vezes, ao arquivamento de reclamationárias, nas quais sequer figuravam como substituídos.

Portanto, tal como ocorre em relação à litispêndência, para que a aplicação da penalidade do art. 732 Consolidado se legitime, imperiosa se faz a demonstração da identidade absoluta das partes demandantes, inclusive no que se refere aos detentores do direito material postulado - os substituídos.

A reclamada não logrou demonstrar ao Juízo que os substituídos processuais nesta ação eram os mesmos que figuravam naquelas outras reclamationárias arquivadas, razão pela qual rejeita-se a preliminar.

Custas Processuais:

Partilha este Colegiado do entendimento de que o não-recolhimento de custas por parte do Reclamante, nos autos de outra reclamationária arquivada, não obsta o ajuizamento de nova ação, sendo inaplicável ao processo trabalhista as disposições do art. 268, do Código de Processo Civil, por incompatíveis com os princípios que o regem.

Além disso, foge à competência deste Juízo fiscalizar e/ou exigir o pagamento de custas fixadas por outra Junta, que é a única competente para tanto.

Rejeita-se a preliminar.

No Mérito:

Todos os empregados que figuram como substituídos na presente ação exercem ou as funções mergulhadores ou funções outras relacionadas à equipe de apoio ao mergulho, como auxiliares e técnicos de saturação, técnicos pilotos RCV (veículo de controle remoto), técnicos piloto RCV.

Duas foram as questões trazidas ao conhecimento do Juízo:

I a primeira diz respeito à duração do trabalho diário, defendendo o Reclamante a tese de que aos substituídos aplica-se o disposto no art. 7º, inciso XIV, da Constituição Federal, desde que desenvolvem seus misteres em sistema de turnos ininterruptos de revezamento. Fariam, portanto, jus à

jornada diária de seis horas de trabalho, sendo certo lhes é imposta jornada de doze horas diárias, com base na Lei n. 5.811/72;

I a segunda diz respeito ao tempo de embarque. Consoante o alegado pelo Sindicato-autor, aqueles empregados que trabalham em técnicas de saturação e em condições hiperbáricas (saturação) permanecem até vinte e oito (28) dias embarcados, à disposição do empregador, em razão do próprio serviço que desenvolvem, sendo que somente gozam de quinze dias de repouso em terra. Há, ainda, a hipótese de convocação pela empresa, antes de terminado o período de repouso, objeto do aditamento de fls. 11.

Iniciemos pelo primeiro ponto controverso.

Da Jornada Diária:

A preposta da Reclamada, em esclarecimentos prestados em audiência, declarou ao Colegiado que os empregados lotados nas plataformas marítimas trabalham em sistema de turnos ininterruptos (ata de fls. 299).

Entende-se por turno ininterrupto de revezamento aquele em que há substituição ou revezamento de trabalhadores na execução dos serviços, de forma que seus horários de trabalho sofram constante alteração, o que termina por ocasionar malefícios psíquicos e físicos ao trabalhador, resultantes da mutação constante do chamado "relógio biológico", além de privá-lo do convívio social e familiar.

O relatório de vistoria elaborado nos autos do Inquérito Civil Público instaurado pela Procuradoria Geral do Trabalho a partir de uma denúncia formulada pelo Sindicato-autor (fls. 196/202), retrata, com absoluta riqueza de detalhes, todo o trabalho realizado pelos profissionais ligados às atividades subaquáticas.

O referido Inquérito Civil Público deu origem à Ação Civil Pública ajuizada em face de diversas empresas, dentre as quais a ora Reclamada, autuada sob o n. ACP 92.867/93.1, a qual foi extinta sem julgamento de mérito, por força de decisão da maioria dos julgadores que compõem a Seção Especializada em Dissídios Coletivos do TST, que entenderam carecer o Ministério Público do Trabalho, in casu, de interesse de agir, na medida em que o pedido na ação civil pública era semelhante ao formulado pelo Sindicato, nos autos de dissídio coletivo instaurado, conforme decisão publicada na Revista LTr 58/5, págs. 564/569.

Colhem-se do relatório os seguintes trechos:

"5) A inspeção começou, então, pela câmaras de compressão e descompressão, em número de 3 (três) que havia no navio. Encontravam-se ao todo 10 (dez) mergulhadores nelas confinados. O ciclo completo de compressão e descompressão dos mergulhadores dura 28 (vinte e oito) dias. Neste período, os mergulhadores vão se turnando nos mergulhos, em equipes de 2 mergulhadores, que trabalham num limite de 8 (oito) horas de água para 12 (doze) horas de descanso: um sino desce com os mergulhadores até o local de trabalho e um dos mergulhadores sai do sino para efetuar o reparo, enquanto o outro fica de guarda acompanhando e prestando auxílio, caso necessário" (fls. 197).

"6) As câmaras tinham a dimensão de 27 m³, com um compartimento maior como dormitório e outro menor como banheiro. A distração dos mergulhadores consistia basicamente na televisão, que fica fora da câmara e é acoplada a uma das escotilhas pelas quais se vê o interior da câmara. Durante as 24 horas do dia há um acompanhamento das câmaras através das câmeras de vídeo que mostram o que se passa em seu interior. O controle dos mergulhadores em compressão e descompressão é feito por equipes de 3 (três) homens, em sistema de revezamento de 12 x 12 horas. Encarregam-se de verificar os níveis de pressão e cuidar da alimentação dos mergulhadores, que lhes é passada também em regime de compressão, deformando-a e desnaturando os elementos nutritivos" (fls. 198).

"10) No Stena Constructor havia também três câmaras, com 6 (seis) homens em regime de saturação, preparados para os mergulhos e 2 (dois) mergulhadores em fase de descompressão, terminando o período de 28 dias a bordo" (fls. 198).

"19) Saímos da plataforma às 14:10 horas retornando a Macaé, em cujo aeroporto aterrissamos às 14:45 horas, concluindo a inspeção. As conclusões a que se chega são as seguintes:

b) o trabalho de mergulho é realizado em turnos ininterruptos de revezamento, só sendo interrompido por deterioração das condições do mar ou por necessidade de deslocamento do navio para efetuar reparo em outro local. Não fossem essas duas circunstâncias, as equipes de mergulhadores estariam se revezando continuamente no trabalho, conforme pode ser verificado pelo livro de mergulhos e pela inspeção in loco" (fls. 199).

“Relatório da vistoria em plataformas petrolíferas e navios em que se operam mergulho raso e ROV

28) As conclusões a que cheguei, verificando as condições de trabalho dos subaquáticos que operam em mergulho raso e ROV são as seguintes:

a) não há, nessas modalidades, turno ininterrupto de revezamento, uma vez que todos os empregados têm garantido o intervalo para as refeições. No caso do mergulho raso, ele é feito apenas durante o período diurno, em jornada de 12 horas" (fls. 202).

Da petição inicial da Ação Civil Pública, colhem-se os seguintes fundamentos de fato:

“4) In casu, o que restou comprovado através das vistorias e inspeções realizadas é que:

a) nas operações de mergulho saturado e de veículo de controle remoto, o regime é de turnos ininterruptos de revezamento, quer devido ao fato da atividade transcorrer durante as 24 horas do dia, quer pelo fato dos trabalhadores se tumarem durante os 14 dias em que se encontram embarcados, alterando, inclusive, o horário de trabalho, com repercussões indesejáveis para o seu metabolismo;b) nas operações de mergulho raso que se realizem apenas no período diurno, restou desrespeitado o art. 7º, XIII, da Constituição Federal, na medida em que os mergulhadores laboram em jornada diária de 12 horas, com apenas intervalo de 1 hora para almoço.

5) Ressalte-se que, em relação aos mergulhadores saturados, a duração da jornada de água de 8 horas ou mais, não tem qualquer intervalo, pois o mergulhador fica durante todo esse tempo com o escafandro vestido (1 hora para chegar até o fundo do mar, 6 horas de trabalho lá, 1 hora para retornar à embarcação), o que lhe impede sequer de atender às suas necessidades fisiológicas" (fls. 205).

Portanto, tanto os profissionais que trabalham nas operações de mergulho saturado (mergulhadores e demais empregados) quanto os que operam equipamento RCV (veículo controle remoto), trabalham em turnos ininterruptos de revezamento, com alternância de horário de trabalho, sendo:

I os mergulhadores de grande profundidade, em jornada de oito horas de trabalho por doze de descanso, além de permanecerem 28 (vinte e oito) dias a bordo, período que dura o ciclo de compressão e descompressão;

I a equipe que trabalha na operação de mergulho saturado, em jornada de doze horas de trabalho por doze de descanso;

I os que operam o equipamento RCV (veículo de controle remoto), em jornada de doze horas de trabalho por doze de descanso.

Os mergulhadores rasos e os que operam equipamento ROV não trabalham em turno ininterrupto de revezamento, porém cumprem jornada diária de doze horas de trabalho.

É pacífico que a Lei n. 5.811/72, que dispõe sobre o regime de trabalho dos empregados nas atividades de exploração, perfuração, produção e refinação de petróleo, é norma de natureza especial, que não se aplica genericamente a todos os jurisdicionados, mas, unicamente, àquela categoria específica a que se refere, atendendo às particulares condições de trabalho a que estão sujeitos estes empregados.

Também não se discute que a norma de natureza especial, nos casos específicos em que ela se aplica, prevalece sobre as regras de caráter geral. Não se trata de revogação da lei geral pela nova lei de natureza especial; trata-se a lei especial de uma norma jurídica, criada para atender a particulares condições morais, econômicas, políticas, sociais ou de trabalho de determinado grupo, classe ou categoria de pessoas, que são subtraídas a regras do direito comum ou geral, passando a ser regidas por disposições de alcance limitado, aplicáveis apenas às relações especiais para que foram prescritas.

A Lei n. 5.811/72 é norma de natureza especial. Estabelece especiais condições de trabalho e prevê diversas outras vantagens, estendendo-se suas disposições, unicamente, aos petroleiros, que deixam de se submeter às regras comuns do direito do trabalho para se submeterem às normas de caráter especial, criadas especialmente para atender às particulares condições em que desenvolvem sua atividade.

O que não se pode deixar de admitir, porém, é que, nenhuma lei, por mais especial ou específica que seja, pode ir de encontro às disposições da Constituição da República. É a lei que deve se adequar às normas constitucionais, e não o contrário. Não é pelo fato de determinada lei ter natureza especial que

se admite possam suas disposições contrariar a Constituição Federal, cujos preceitos se aplicam a todos os jurisdicionados, de modo geral.

Dos escólios de Vicente Ráo extrai-se o seguinte ensinamento:

“A Constituição consagra o direito normativo estatutário, orgânico, da nação constituída em Estado; e, considerada em seu todo, em sua unidade, como deve ser, possui força obrigatória, mais intensa do que qualquer outra norma jurídica: A sua aplicação é imediata; tudo o que se lhe contraponha é eliminado. O poder constituinte é absoluto”.

Com muito acerto sustenta Pontes de Miranda: “À Constituição têm de amoldar-se as leis, assim as leis a serem feitas, como as leis já promulgadas. A noção de constitucionalidade surge juridicamente a partir do momento em que começa a ter vigor a Constituição: todo o material legislativo que existe considera-se revogado no que contraria os preceitos constitucionais”.

E assim sucede porque a Constituição cria a nova ordem jurídica, à qual hão de se ajustar tanto os efeitos dos atos ou fatos nascidos no passado, quanto os atos ou fatos futuros, tanto as demais normas jurídicas obrigatórias, quanto os atos administrativos e judiciais.

Dessa particular natureza político-estatutária, ou orgânica, decorrem, entre outras, as conseqüências jurídicas seguintes:

a) o direito normativo anterior à nova Constituição só prevalece em sendo por ela, expressamente, ou tacitamente, admitido, verificando a segunda hipótese sempre que as normas antigas forem compatíveis com as normas constitucionais novas”. (“O Direito e a Vida dos Direitos”, vol. 1, 3ª edição, 1991, Ed. Revista dos Tribunais, São Paulo, págs. 299/300).

A prevalência das normas constitucionais é questão de hierarquia.

Assim, após a promulgação da Carta Política de outubro de 1988, fica sujeito à jornada diária de seis horas qualquer trabalho realizado em turno ininterrupto de revezamento, salvo negociação coletiva, conforme estabelecido no art. 7º, inciso XIV, da Carta Política, pouco importando que a Lei n. 5.811/72 preveja a possibilidade de existência de turnos de revezamento de oito ou doze horas. A lei infraconstitucional, neste particular, foi revogada, porque incompatível com a nova ordem jurídica.

Não há nos autos qualquer acordo ou convenção coletivos, pelo qual se tenha estabelecido jornada diária superior a seis horas, para aqueles que trabalham em turnos ininterruptos de revezamento. O documento de fls. 231/247 não se configura um acordo ou convenção. Trata-se de mera proposta encaminhada pelo Sindicato-autor, inexistindo qualquer prova de que as cláusulas ali existentes tenham sido aceitas pela ré, desde que no documento não há qualquer assinatura.

Portanto, os empregados da Reclamada que trabalham em turnos ininterruptos de revezamento (subaquáticos que operam em mergulho profundo e RCV e equipe que trabalha na operação de mergulho saturado) fazem jus à jornada diária de seis horas de trabalho, sendo extraordinárias todas as laboradas além do limite máximo estabelecido pelo inciso XIV, do art. 7º, da Constituição da República.

Pelos mesmos fundamentos, mutatis mutandis, os empregados que não trabalham em turnos ininterruptos de revezamento (subaquáticos que operam em mergulho raso e ROV), ficam sujeitos à jornada normal de oito horas diárias estabelecida no art. 7º, inciso XIII, da Constituição da República, sendo certo que inexistem nos autos qualquer instrumento coletivo que autorize o estancamento da jornada. Consideram-se extraordinárias, portanto, as horas laboradas além da oitava diária.

As horas extras serão remuneradas com acréscimo de 50% (cinquenta por cento) sobre o valor da hora normal.

Do tempo de permanência a bordo:

O segundo ponto controvertido diz respeito ao tempo em que os empregados que trabalham em operações de mergulho saturado permanecem embarcados.

O artigo 8º da Lei n. 5.811/72 estabelece que o empregado não poderá permanecer em serviço, no regime de revezamento, por período superior a 15 (quinze) dias. Neste particular, a lei especial permanece em plena vigência, desde que não houve qualquer alteração por norma constitucional ou legal superveniente.

Ficou apurado no relatório elaborado pelo Ilmo. Sr. Subprocurador-Geral do Trabalho, Dr. Ives Gandra da Silva Martins Filho, que o ciclo completo de compressão e descompressão dos mergulhadores que trabalham em condições hiperbáricas dura 28 (vinte e oito) dias, significando que, tal como alegado

na exordial, os trabalhadores empregados nestas atividades permanecem à disposição de seu empregador por 28 (vinte e oito) dias consecutivos, treze dias além do limite legal, e durante os quais deveriam estar em gozo do descanso remunerado.

A Norma Regulamentadora n. 15 (NR-15), aprovada pela Portaria n. 3.214/78, seu Anexo 6, item 2 (Trabalhos Submersos), subitem 2.10.13.8, dispõe que:

“Utilizando a técnica de saturação, o período máximo de permanência sob pressão será de 28 dias e o intervalo mínimo entre duas saturações será igual ao tempo de saturação, não podendo este intervalo ser inferior a 14 dias (...)”.

As Normas Regulamentadoras existem para garantir a saúde do trabalhador e a segurança no meio ambiente de trabalho. Portanto, ao estabelecer que 28 (vinte e oito) dias é o tempo máximo que um empregado pode permanecer sob pressão quando utilizada a técnica de saturação, foi intenção do legislador pátrio, simplesmente, proteger a saúde do trabalhador, estabelecendo um limite máximo de exposição a condições de pressão elevadíssima, por ser comprovadamente danoso à integridade física do empregado a permanência sob tais condições por tempo superior ao fixado.

Em nenhum momento a Norma Regulamentadora dispôs que o empregado, submetido a condições de pressão elevada, poderia laborar por vinte e oito dias seguidos sem o pagamento de qualquer adicional. E nem o poderia, pois a Portaria Ministerial, norma hierarquicamente inferior, não pode contrariar a Lei, que estabelece ser de quinze dias o tempo máximo que um empregado pode permanecer a bordo.

Argumentou a Reclamada que, se o ciclo de compressão e decompressão do mergulhador dura vinte e oito dias, não seria possível que permanecesse embarcado por tão-somente quinze dias. Tal, entretanto, não significa admitir que o empregado possa permanecer à disposição de seu empregador, trabalhando durante o período em que deveria estar em gozo de repouso remunerado, e nada receber por isso. O empregado não é culpado nem pode ser responsabilizado pelo fato de a atividade desenvolvida pela empresa ser de tal forma complexa, a ponto de necessitar que o empregado permaneça à sua disposição por período de tempo superior ao permitido por lei.

É sabido que o procedimento de compressão e decompressão do mergulhador é oneroso para o empregador. Por tal razão, interessa à empresa manter seu empregado sob condições hiperbáricas o maior tempo possível, evitando, assim, sucessivos processos de compressão e decompressão. Tivesse a empresa um maior número de mergulhadores, técnicos, supervisores e de equipamentos necessários ao procedimento, certamente, poderia dispor da mão-de-obra de forma mais humana e um pouco menos sacrificante para o empregado, evitando-se, quem sabe, tristes episódios como aquele ocorrido no final do mês de março do ano em curso, há pouco mais de um mês portanto, e que culminou na morte do mergulhador Homero Higino de Souza, empregado da Reclamada, que trabalhava a 293 metros de profundidade na Bacia de Campos, quando do acidente que o vitimou. Por uma triste ironia do destino, foi este mesmo empregado que, há dois anos passados, denunciara, através de uma gravação feita em vídeo, o descumprimento das normas mínimas de segurança por parte das empresas que exploram a atividade de mergulho a grandes profundidades, dentre as quais a Reclamada.

Por todo exposto, são devidos em dobro (100%) os dias de repouso laborados após o décimo quinto dia de embarque.

As convocações realizadas durante o período de quatorze dias do repouso remunerado também serão considerados como dia de repouso trabalhado e, conseqüentemente, devidas em dobro. Isto porque o suso-transcrito subitem 2.10.13.8, do item 2, do Anexo 6, da Norma Regulamentadora n. 15 (NR-15), estabelece expressamente que o intervalo mínimo entre duas saturações não pode ser inferior a quatorze dias. Se a empresa-ré descumpra a lei e convoca seu empregado durante este período de quatorze dias, deve remunerar devidamente seu empregado pelo labor no dia do repouso.

Reflexos e Integrações:

As horas extras laboradas produzirão seus reflexos sobre férias, gratificações natalinas, adicionais de antigüidade, repouso remunerado, FGTS.

Parcelas Vencidas e Vincendas:

Os títulos deferidos abrangem parcelas vencidas e vincendas, até o momento em que a reclamada promova a adequação da jornada de trabalho dos empregados sujeitos a turnos ininterruptos de revezamento ao comando do art. 7º, inciso XIV, da Constituição Federal e, dos demais empregados não sujeitos a turnos ininterruptos de revezamento, à jornada de oito horas diárias, prevista no inciso XIII, do mesmo art. 7º.

Para aqueles que não mais pertencem aos quadros da empresa, as parcelas vencidas limitar-se-ão à data do afastamento.

Liquidação de Sentença:

A liquidação de sentença se procederá sob a forma de arbitramento, nos exatos termos dos arts. 606 e 607, do Código de Processo Civil, ocasião em que se identificarão, dentre os empregados substituídos, aqueles que laboravam e aqueles que não laboravam em turnos ininterruptos de revezamento. Na mesma oportunidade serão apuradas as efetivas jornadas de trabalho cumpridas pelos empregados substituídos.

Honorários Advocatícios:

Indevidos, por constatada a exceção prevista no inciso VIII, do Enunciado n. 310, do TST, figurando o Sindicato, nos presentes autos, como substituto processual.

DISPOSITIVO

Isto posto, a 38ª Junta de Conciliação e Julgamento, à unanimidade, julga procedente em parte o pedido, para condenar a Reclamada a pagar ao Sindicato-autor, em oito dias, os créditos relativos aos títulos ora deferidos, a serem apurados em liquidação de sentença, que se procederá sob a forma de arbitramento, tudo consoante os parâmetros estabelecidos na fundamentação supra, que a este decisum integra.

A apuração do valor devido far-se-á por ocasião de liquidação de sentença.

Correção monetária e juros são devidos, na forma da lei.

Defere-se a dedução dos valores eventualmente pagos sob idênticos títulos, bem como da cota previdenciária, devendo a Reclamada trazer aos autos, no prazo de 5 (cinco) dias contados do pagamento, os comprovantes de recolhimento. Por haver obstado o recolhimento da contribuição ao INSS nas épocas próprias, recolherá os valores atualmente devidos, incluindo multas, juros e atualização monetária, descontando do Reclamante somente o valor histórico do que seria devido por este na época própria, arcando o reclamado com o valor restante.

O recolhimento do Imposto de Renda observará o disposto nos arts. 1º e 2º, do Provimento n. 1/96, da Corregedoria Geral da Justiça do Trabalho.

Oficiem-se à DRT, CEF e INSS.

Custas de R\$ 2.000,00 (dois mil reais), pela Reclamada, calculadas sobre o valor de R\$ 100.000,00 (cem mil reais), arbitrado na forma do art. 789, § 3º, alínea c, da CLT e com base no número de empregados substituídos, para fins dos artigos 789, § 4º e 899, § 1º, do mesmo Diploma.

Intimem-se as partes.

E, para constar, eu, Eliane Zahar, Juíza do Trabalho Substituta, digitei e imprimi a presente ata, que vai devidamente assinada, na forma da lei.

Rio de Janeiro, 4.6.97.

Eliane Zahar, Juíza do Trabalho - Substituta.

Eduardo Augusto C. Pessoa, Juiz Classista/Empregadores.

Nilson Cendão Peixoto, Juiz Classista/Empregados.

INQUÉRITOS E AÇÕES

Lesão por Esforço Repetitivo

TERMO DE COMPROMISSO

A Caixa Econômica Federal, neste ato representada pela Dra. Iara Bayma Fernandes de Negreiros, Gerente da Área de Desenvolvimento de Pessoal, firma compromisso, pelo presente instrumento, nos autos do Inquérito Civil Público n. 028/96, oriundo da Procuradoria Regional do Trabalho da 3ª Região e referente à ocorrência de LTC (Lesão por Traumatismos Cumulativos) ou LER (Lesão por Esforços Repetitivos) em seus empregados, nos termos do art. 5º, § 6º, da Lei n. 7.347/85, perante o Ministério Público do Trabalho, representado pelo Subprocurador-Geral do Trabalho, Dr. Ives Gandra da Silva Martins Filho, no sentido de:

1) Confiar à CIPA de cada unidade da empresa o acompanhamento e fiscalização das medidas previstas neste termo de compromisso e de outras que entender necessárias para a prevenção da ocorrência da doença LER entre os empregados da empresa, devendo a comissão encaminhar à direção da empresa as recomendações que considerar necessárias e, caso não atendidas, comunicar o ocorrido à Procuradoria-Geral do Trabalho, que verificará de sua efetiva necessidade.

2) Evitar, dentro do possível, a prestação de horas extras por seus empregados, mormente nas atividades especialmente sujeitas à incidência da doença LER, não adotando a sobrejornada habitual para essas funções.

3) Estabelecer para os empregados digitadores e caixas pausa de 10 (dez) minutos a cada 50 (cinquenta) minutos trabalhados, não computando nessas pausas o intervalo destinado à alimentação já previsto na legislação consolidada.

4) Repor, em relação à função de caixa-executivo, a mão-de-obra licenciada, demitida ou reabilitada, evitando sobrecarga dos demais trabalhadores, sem o prejuízo das pausas.

5) Implantar a fila única em todas as atividades de atendimento ao público, sinalizar adequadamente as agências, setores e serviços, evitando sobrecarga de trabalho aos empregados e estabelecer programa de rodízio ou apoio recíproco entre os setores de maior e menor demanda em uma mesma agência, principalmente nas agências onde houver diferenciação no atendimento aos diversos tipos de clientes.

6) Quando do retorno ao trabalho, após qualquer afastamento superior a 15 (quinze) dias, a exigência de produção deverá permitir um retorno gradativo aos níveis de produção vigentes na época anterior ao afastamento, salvo recomendações médicas estabelecendo um ritmo de trabalho menor.7) Não instituir, em hipótese alguma, prêmio por produtividade, em caráter individual, que implique intensificação do trabalho ou aumento da carga de trabalho em atividades sujeitas à ocorrência da doença LER.

8) Adequar, mediante troca ou adaptação, o mobiliário das agências, especialmente em relação aos caixas e digitadores, às exigências ergonômicas de prevenção da doença LER.

As obrigações constantes dos itens 1 (um) a 3 (três) e 5 (cinco) a 7 (sete) do presente termo deverão ser implementadas no prazo de 30 (trinta) dias, a referente ao item 4 (quatro) em 90 (noventa) dias e a referente ao item 8 (oito) no prazo de 12 (doze) meses, contados da data da assinatura do presente termo de compromisso.

Em relação ao item 8 (oito), a empresa deverá apresentar, no prazo de 6 (seis) meses da assinatura do presente termo, relatório sobre o andamento do processo de adequação de mobiliário em suas agências, com base no qual o Ministério Público verificará, em caráter excepcional, se há necessidade de dilatação do prazo inicialmente fixado.

O descumprimento do presente termo de compromisso sujeitará a Empresa à multa no valor de 50.000 (cinquenta mil) UFIRs (Unidades Fiscais de Referência), por item descumprido em relação a cada unidade da empresa em que for detectada a não observância das normas estabelecidas no presente termo, multa essa reversível ao FAT (Fundo de Amparo ao Trabalhador), nos termos dos arts. 5º, § 6º e 13 da Lei n. 7.347/85.

Brasília, 19 de maio de 1997.

Iara Bayma F. de Negreiros, Gerente Executiva da CEF.

Ives Gandra da Silva Martins F^o, Subprocurador-Geral do Trabalho.

Testemunhas:

Júnia Soares Nader, Procuradora Regional do Trabalho da 3^a Região.

Frederico Alberto Gonçalves, Gerente Executivo da CEF.

Cooperativa de Trabalho Urbano - Fraude

EXCELENTÍSSIMO SR. DOUTOR JUIZ PRESIDENTE DA ... JUNTA DE CONCILIAÇÃO E JULGAMENTO DO RIO DE JANEIRO

O Ministério Público do Trabalho, pela Procuradoria Regional do Trabalho da 1ª Região, sediada à Av. Churchill, 94, 11º andar, Centro, CEP 20020-050, nesta cidade, representado pelos Procuradores do Trabalho abaixo assinados, com fulcro nos artigos 127, II e III da Constituição da República, 6º, VII, "d", 83 da Lei Complementar 75/93 e 1º, IV da Lei n. 7.347/85 e 81 e seguintes da Lei n. 8.078/90, vem propor a presente

AÇÃO CIVIL PÚBLICA COM PEDIDO DE LIMINAR

Em face de COMPANHIA DE NAVEGAÇÃO LLOYD BRASILEIRO, Sociedade de Economia Mista Federal em fase de liquidação por força de inclusão no Programa Nacional de Desestatização, com atual endereço à Av. Presidente Antonio Carlos, 375, 10º andar, Ministério da Fazenda, Centro, CEP 20020-010, nesta cidade, representada por seu Liquidante o Sr. Ivan Ramos de Castro, pelos fatos e razões a seguir expostas:

DOS FATOS

Recebeu o ora Autor, Denúncia formulada pela Deputada Miriam Reid, presidente da Comissão Especial para acompanhar os trabalhos da proposta de privatização do LLOYD BRASILEIRO, incluído no Programa Nacional de Desestatização, dando conta de que a referida sociedade de economia mista, em fase de liquidação, após quitação dos salários em atraso dos meses de janeiro, fevereiro e março, em meados do mês de abril, concedeu avisos prévios acerca de 250 (duzentos e cinquenta) empregados, de um total de 360 (trezentos e sessenta), tanto marítimos e tripulantes dos navios da frota da empresa, quanto funcionários de terra.

Aduzia ainda, que a empresa incluiu dentre os pré-avisados, dirigentes sindicais do pessoal de terra, componentes da CIPA e dos Conselhos Técnicos Regionais, considerados portadores de estabilidade provisória.

Necessitando-se melhor apurar as reais condições das dispensas efetuadas, o posto exercido pelos empregados e as reais conseqüências para a empresa e ainda considerando-se que em procedimento anterior instaurado no âmbito desta Procuradoria Regional por atraso de salários da ora Denunciada, figurou como Denunciante a Federação Nacional dos Trabalhadores em Transportes Marítimos, Fluviais e Pescadores, realizou uma reunião com a citada Federação e o representante do liquidante do LLOYD, ocasião na qual o Vice-Presidente da Federação dos Marítimos confirmou os termos da Denúncia formulada.

Em depoimento prestado na Procuradoria Regional do Trabalho da 1ª Região, o Assistente Jurídico do Liquidante da Companhia de Navegação, Dr. Sebastião José de Figueiredo esclareceu de que forma está se processando a liquidação do LLOYDBRAS, confirmando a dispensa de todos os empregados, inclusive daqueles que compõem a tripulação dos navios fundeados na Baía de Guanabara e a contratação da COOPMAR - Cooperativa Mista de Trabalho e Produção dos Marítimos Ltda., com vistas à prestação de serviços efetuada por período de vinte dias, podendo ser renovado sucessivamente por outros períodos de trinta dias para tripular as embarcações da Companhia de Navegação na Baía de Guanabara, ocasião na qual apresentou o contrato celebrado entre a COOPMAR e o LLOYDBRAS.

Conduzindo tal processo de dissolução e extinção, o Liquidante do LLOYDBRAS pré-avisou todos os empregados da sociedade dissolvida, com exceção de cerca de 45 (quarenta e cinco), considerados estritamente necessários ao processo de liquidação.

Embora tenha recebido Notificação Recomendatória do Ministério Público do Trabalho no sentido de suspender imediatamente a rescisão trabalhista dos tripulantes dos navios da Companhia substituídos por "cooperados" da COOPMAR, apresentou o LLOYDBRAS uma resposta tecendo considerações sobre a interpretação do Decreto de Dissolução da Companhia, sem, no entanto, justificar a prática da fraude de substituir trabalhadores por cooperados em atividade idêntica.

DO DIREITO

O Decreto n. 1.746/95 que dispõe sobre a dissolução e extinção do LLOYDBRAS prevê em seu inciso I, artigo 3º, que o liquidante "poderá manter vigentes contratos de trabalho dos servidores da sociedade dissolvida que forem estritamente necessários à liquidação, devendo, quanto aos demais, rescindi-los com a imediata quitação dos correspondentes direitos".

Sucedem, porém, que com vistas a "garantir a integridade do patrimônio da Companhia de Navegação", embora tenha concedido avisos prévios aos tripulantes dos navios fundeados na Baía de Guanabara, firmou um "Contrato de Prestações de Serviços com Características de Trabalho Autônomo em Regime Corporativista" com a COOPMAR - Cooperativa Mista de Trabalho e Produção dos Marítimos Ltda. para substituir os tripulantes dos navios fundeados na Baía de Guanabara.

Embora argumente o LLOYDBRAS que tal contrato é temporário e por prazo indeterminado, em sua cláusula sétima estipula vigência pelo prazo de vinte dias a partir da data de sua assinatura (9 de maio) sendo automática e sucessivamente renovado por outros períodos de trinta dias caso não seja rescindido pelas partes. A data estipulada para dissolução da Companhia de Navegação, segundo informação do Assistente Jurídico do Liquidante, é 31 de julho; no entanto, outras duas datas foram estipuladas anteriormente e não foram cumpridas.

A substituição dos tripulantes dos navios dispensados por cooperados da COOPMAR é prova inequívoca da essencialidade da manutenção dos postos de trabalho, conforme previsto no inciso I do artigo 3º do Decreto n. 1.746/95; caso contrário, os navios poderiam permanecer sem tripulação.

Ora, a tripulação dos navios enquadra-se, portanto, dentre os contratos de trabalho estritamente necessários à liquidação, sob pena de risco do patrimônio da sociedade dissolvida e de eternização da prestação de serviços por Cooperativa em substituição aos empregados, considerando-se que não houve disposição do patrimônio (navios).

A contratação de uma Cooperativa de Marítimos é violação literal ao dispositivo do inciso I do artigo 3º do Decreto de Dissolução da Companhia de Navegação, considerada, portanto, fraude à lei.

A tripulação dos navios, substituída por "cooperados", deveria ser o último grupo de empregados a serem dispensados. Os últimos a apagarem as luzes.

Ademais, a Cooperativa contratada, COOPMAR, já foi alvo de outra Ação Civil Pública movida pelo Ministério Público do Trabalho na Justiça do Trabalho da 1ª Região e foi considerada ilegal pelo Juízo da 64ª JCJ:

"Está provado, à sociedade, que a intermediação de mão-de-obra proporcionada pela Cooperativa Mista de Trabalho e Produção dos Marítimos - COOPMAR em relação à ré é ilegal e fraudulenta os direitos trabalhistas, sob o ilusório pretexto de dar serviços remunerados a desempregados, que, se antes, após a dispensa da ré, deixaram de ser amparados pela legislação trabalhista, desempregados continuam sendo, ao dispenderem sua força de trabalho em prol de tal ou qual empresa sob a condição de cooperados, se não houvesse o Ministério Público do Trabalho atuado com presteza, segurança e objetividade.

A atividade desenvolvida pela ré e pela COOPMAR toca de perto no atual e discutido tema da terceirização. Como lembra Armando de Brito, em artigo publicado na Revista LTr de fevereiro/94, págs. 135 a 140, "ante a inexistência, ainda, de uma legislação regulamentadora da atividade de empresas prestadoras de serviço, cabe mesmo à Justiça, por seus critérios próprios, no exame de cada caso concreto, exigir limites e barreiras à terceirização à 'outrance' àquela, diríamos, indesejável, distinguindo-se daquela outra útil e legítima atividade de prestação de serviços ou de complementaridade industrial".

Não se pode esquecer o disposto no art. 4º, da Lei n. 5.764/71, que assim dispõe: "As cooperativas são sociedades de pessoas com forma e natureza jurídica próprias, de natureza civil, não sujeitas à falência, constituídas para prestar serviços aos associados, distinguindo-se das demais sociedades pelas seguintes características... : (grifos do Colegiado).

Pelo exposto, a 64ª Junta de Conciliação e Julgamento da Cidade do Rio de Janeiro rejeita a preliminar de ilegitimidade passiva ad causam argüida na defesa e julga procedente a ação (...).

Das provas colhidas na instrução da Denúncia emerge uma clara fraude à legislação do trabalho e a direito social ao emprego constitucionalmente garantido dos tripulantes empregados da Companhia de Navegação Lloyd Brasileiro, que receberam avisos prévios, foram desembarcados e substituídos por "cooperativistas" laborando com subordinação jurídica, continuidade, pessoalidade, onerosidade (CLT, art. 3º), em atividade essencial à finalidade empresarial, não lhes têm sido asseguradas as garantias constitucionais, legais e normativas, tais como registro do contrato de trabalho, piso salarial, férias, gratificação de férias, 13º salário, FGTS, repouso semanal remunerado, entre outras.

A utilização de um contrato civil com o fim de mascarar uma relação de trabalho é expediente ardiloso que com frequência tem sido adotado por empregadores brasileiros, situação que torna oportuna a lição de Piero Calamandrei:

“Não basta que os magistrados conheçam com perfeição as leis tais como são escritas; seria necessário que conhecessem igualmente a sociedade em que essas leis devem viver” (“Eles os Juizes Vistos por um Advogado”, Ed. Martins Fontes, 1996, pág. 183).

Não há dúvida, por outro lado, que o cooperativismo está amparado em nosso sistema constitucional e constitui-se em instituição de grande valor nas sociedades modernas. Isto não significa que possa ser utilizado com fins espúrios para redução do custo das empresas na contratação de trabalho subordinado e para supressão do emprego de trabalhadores essenciais à manutenção da segurança e integridade do patrimônio da empresa. Veja-se, por exemplo, a diferença existente entre verdadeiras cooperativas de prestação de serviços, como a de médicos, hoje tão disseminadas em nosso País, e a cooperativa de trabalhadores metalúrgicos em questão. Naquelas, os médicos trabalham em seus consultórios, sem subordinação ou sujeição a controle de horário, disciplinar, técnico ou hierárquico. Nestas os trabalhadores metalúrgicos trabalham dentro da empresa contratante, com estrita dependência e sob rígidas ordens de superiores alheios à organização cooperativa. Naquelas os benefícios reverterem diretamente aos cooperados. Nestas, o beneficiário é um terceiro, o que contraria o próprio espírito da Lei n. 5.764/71.

A propósito do tema, o Exmo. Ministro do C. TST, José Luciano de Castilho Pereira, ilustrou bem a questão:

É possível que a empresa, via cooperativa, terceirize sua atividade-fim? Minha primeira resposta é negativa. Por exemplo, não vejo como uma Escola - constituindo-se em uma empresa regular - não tenha professores. Todos os professores que trabalham na escola pertencem à determinada cooperativa. Esta mesma escola resolve também utilizar-se de cooperativas de trabalho para segurança, limpeza e contabilidade. O mesmo fará com os orientadores educacionais, psicólogos, etc.

Logo, teremos uma grande escola sem empregados, já que a gerência dela será exercida pelos próprios sócios.

Ora, se isto for possível será imediatamente generalizado e não mais falaremos em aviso prévio, férias, 13º salário, FGTS, nem em CLT e muito menos em Justiça do Trabalho.

Por tudo isto, penso que - nesta quadra de nosso desenvolvimento - não há como se cogitar em terceirizar - via cooperativas ou não - a atividade-fim das empresas.

Não percebo o modo pelo qual se possa pensar que a classe trabalhadora brasileira, de repente, não mais que de repente, salte das raias da miséria para o mais apurado estágio de desenvolvimento que lhe permita assumir a posição de sócio, coordenando e dirigindo grandes empresas cooperativas e, ganhando tanto, que descarte estas “velharias” de direitos trabalhistas! Será? (“Cooperativas de Trabalho - Relação de Emprego”, in Revista do Ministério Público do Trabalho, n. 13, Brasília, março/97).

Ainda, sobre o mesmo tema, Jorge Luiz Souto Maior, ensina:

“(…) as cooperativas são sistemas de ajuda mútua em que pessoas que possuem necessidades comuns, se associam, voluntariamente, para, mediante o exercício de um esforço concentrado e eliminando o intermediário, satisfazerem essas necessidades. As cooperativas têm um fim econômico, porque visam à melhoria da situação econômica de seus membros, mediante a satisfação de suas necessidades, mas não possuem um escopo puramente mercantil, o que as distingue das demais atividades empresariais.

A simples atividade de prestar serviços a terceiros não se constitui necessidade cuja satisfação se possa fazer por intermédio de cooperativas, conceitualmente falando (“Cooperativas de Trabalho”, in Revista LTr, vol. 60, n. 8, agosto/96, pág. 1060).

Aliás, não existe no ordenamento jurídico brasileiro qualquer autorização para que as cooperativas exerçam a atividade empresarial de fornecimento de mão-de-obra. A Instrução Normativa n. 07/90, do Ministério do Trabalho, que criou normas para a fiscalização do trabalho junto às empresas de prestação de serviço a terceiros, assim dispôs: “considera-se empresa de prestação de serviços a terceiros a pessoa jurídica de direito privado, de natureza comercial, legalmente constituída, que se destina a realizar determinado e específico serviço a outra empresa fora do âmbito das atividades essenciais e normais para que se constituiu esta última”. Da mesma forma, o Enunciado 331 do C. TST estabelece que a contratação de trabalhadores por interposta empresa é ilegal, ressalvando as hipóteses de trabalho temporário (Lei n. 6.019/74), de serviços de vigilância (Lei n. 7.102/83), de conservação e limpeza, bem como a de serviços especializadas ligados à atividade-meio do tomador, desde que inexistente a pessoalidade e a subordinação direta.

Além da decisão sobre a mesma COOPMAR já citada, há decisões em dissídios individuais, nas quais os Tribunais Trabalhistas pátrios têm adotado o mesmo entendimento:

RELAÇÃO DE EMPREGO - COOPERATIVA - Descaracteriza suposta relação societária com cooperativa e enseja o reconhecimento de vínculo empregatício a prestação de serviços com subordinação e o não recebimento de honorários ou gratificação, eis que o pagamento de salário por horas trabalhadas e a dispensa imotivada por parte da cooperativa evidenciam a existência de contrato de emprego. A regra do art. 442, parágrafo único da CLT, cede sua aplicação ao art. 9º, também da CLT, quando evidenciada a fraude (TRT 3ª Região, RO 8.265/96 - Ac. 4ª T., Rel. Juíza Deoclécia Amorelli Dias, Revista LTr, 61-01/95).

COOPERATIVA - RELAÇÃO DE EMPREGO - Quando o fim almejado pela cooperativa é a locação de mão-de-obra de seu associado, a relação jurídica revela uma forma camuflada de um verdadeiro contrato de trabalho (TRT, 2ª Região, 1ª T., RO 2930463800, Rel. Juiz Floriano Corrêa Vaz da Silva, DOSP 7.6.95, pág. 04).

Ora, se os "cooperativados" contratados por celebração de natureza civil devem ser considerados empregados na forma do artigo 3º da CLT, a dispensa dos empregados da Companhia de Navegação Lloyd Brasileiro para admissão de tripulação via Cooperativa é flagrante fraude à lei e deve ser coibida imediatamente pelo Poder Judiciário Trabalhista.

DO CABIMENTO DA AÇÃO CIVIL PÚBLICA

A Constituição da República incumbiu ao Ministério Público da União defender a ordem jurídica, o regime democrático e os interesses sociais e individuais indisponíveis (art. 127).

Para a defesa de interesses sociais difusos e coletivos, a Constituição legitimou o Ministério Público a promover a ação civil pública (art. 129, III).

A ação civil pública, regulada pela Lei n. 7.347/85, disciplinou as ações de responsabilidade por danos morais e patrimoniais causados, entre outros, "a qualquer interesse difuso ou coletivo" (art. 1º, IV), de onde se depreende seu cabimento no âmbito do Direito do Trabalho, em que os direitos transindividuais são amplamente regulados e assegurados.

A Lei Complementar n. 75/93 legitimou definitivamente o Ministério Público do Trabalho a utilizar-se da ação civil pública para a defesa de interesses coletivos (art. 83, III) e difusos (art. 6º, VII, "d"). Mais especificamente, a LC n. 75/93 previu no inciso III do art. 83 o cabimento da ação civil pública "quando desrespeitados os direitos sociais constitucionalmente garantidos", que, como visto, estão sendo frontalmente violados.

No caso em exame, a conduta patronal lesa tanto os direitos coletivos dos trabalhadores irregularmente contratados, como também e principalmente, direito ao emprego garantido por norma constitucional e por disposição do Decreto n. 1.746/95, que dispõe sobre a dissolução e extinção do LLOYDBRAS, considerando-se que a tripulação dos navios é essencial à liquidação da Companhia (tanto que foi firmado o contrato de prestação de serviços com a COOPMAR).

Sobre a questão, ensina Ives Gandra da Silva Martins Filho:

"A defesa dos interesses coletivos em juízo, através da ação civil pública, pode ser feita tanto pelo Ministério Público do Trabalho como pelos sindicatos, de vez que o ordenamento processual assegura a legitimidade concorrente de ambos (CF, art. 129, § 1º, Lei n. 7.347/85, art. 5º, I e II). No entanto, o prisma pelo qual cada uma encara a defesa dos interesses coletivos é distinto:

- a) o sindicato defende os trabalhadores que a ordem jurídica protege (CF, art. 8º, III); e
- b) o Ministério Público defende a própria ordem jurídica, protetora dos interesses coletivos dos trabalhadores (CF, art. 127) (in "Processo Coletivo do Trabalho", LTr Edit., 2ª edição, São Paulo, págs. 209/210).

O cabimento da ação civil pública e a legitimidade do Ministério Público do Trabalho para propô-la em casos que tais vem sendo pacificamente admitida na Justiça do Trabalho:

AÇÃO CIVIL PÚBLICA - ILEGITIMIDADE ATIVA AD CAUSAM - Ação Civil Pública ajuizada pelo Ministério Público do Trabalho legitimado a tanto na Lei Complementar n. 75/93, onde definida sua atuação na defesa de interesses coletivos, quando desrespeitados os direitos sociais constitucionalmente garantidos (art. 83, III) ou interesses individuais indisponíveis, homogêneos, sociais, difusos e coletivos (art. 6º, VII), na esteira do já estatuído na Carta Política em seu art. 129, inciso III. Recurso improvido.

CONTRATAÇÃO DE SERVIÇOS POR EMPRESA INTERPOSTA - Contratação de mão-de-obra pela R. através de empresas prestadoras de serviços para atendimento de necessidades permanentes e vinculadas à atividade-fim da tomadora, que se dá em total desprezo a normas constitucionais protetoras

do trabalho e de acesso a empregos públicos através de concurso. Recurso Improvido. (TRT, 4ª Região, Turma Especial, Ac. 95.010697-6, Rel. Juíza Carmen Camino, julgado em 16.05.96).

DA COMPETÊNCIA

Tratando-se de controvérsia sobre direitos coletivos entre trabalhadores e empregadores, a competência material para processar e julgar a presente ação é da Justiça do Trabalho, por força do disposto no art. 114 da Constituição, inclusive quando os interesses coletivos e difusos em causa são defendidos pelo Ministério Público do Trabalho, conforme lição do Ministro do C. TST João Oreste Dalazen:

“Irrecusável a competência da Justiça do Trabalho para instruir e julgar a ação civil pública ‘trabalhista’, ajuizada pelo Ministério Público do Trabalho, objetivando resguardar interesses difusos e interesses coletivos, se e quando vulnerados os respectivos direitos sociais de matriz constitucional. O fomento constitucional e o balizamento para a acenada competência repousam no preceito que permite à lei atribuir à Justiça Especializada ‘outras controvérsias oriundas da relação de trabalho’ (art. 114, segunda parte). Sobrevindo a Lei Complementar n. 75, de 20.05.93, esta elucidou o ramo do Poder Judiciário a quem cumpre submeter a ação civil pública ‘trabalhista’; dispôs que deve ser proposta ‘junto aos órgãos da Justiça do Trabalho’ (art. 83, caput e inciso III).

(...)

A lide estampada na ação civil pública ‘trabalhista’ oferece matizes diferentes, o que dificulta amoldá-la ao padrão normal de fixação da competência material da Justiça do Trabalho. Em primeiro lugar, sobretudo na tutela dos interesses difusos, não repousa necessariamente sobre a existência de uma relação de emprego, satisfazendo-se com a mera possibilidade de que se configure. A lide dá-se em razão de um bem jurídico próprio da relação empregatícia, porém esta não reclama existência atual, ou passada: pode ser futura” (“Competência Material Trabalhista”, LTr Edit., São Paulo, 1996).

No que diz respeito à competência hierárquica desta JCJ para apreciar o feito, necessário se faz interpretar o disposto no art. 2º, da Lei n. 7.347/85, que regulamentou a ação civil pública, pelo qual “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”.

Inserindo-se este dispositivo na Organização Judiciária da Justiça do Trabalho, conclui-se que o “juízo do foro do local” é a Junta de Conciliação e Julgamento. É este o entendimento do C. TST:

AÇÃO CIVIL PÚBLICA - ESTAGIÁRIOS - DESVIO DE FINALIDADE - A Ação Civil Pública é de natureza ordinária e individual, pois como qualquer ação ordinária, o órgão competente para apreciá-la originariamente é, em virtude do critério da hierarquia, a Junta de Conciliação e Julgamento (...). TST-ACP-154.931/94.8, Acórdão SBDI-2 881/96.

Portanto, competente é esta Junta de Conciliação e Julgamento para apreciar e julgar a lide.

DA MEDIDA LIMINAR

O art. 12 da Lei n. 7.347/85, que instituiu a Ação Civil Pública, autoriza: “Poderá o juiz conceder mandado liminar, com ou sem justificação prévia, em decisão sujeita a agravo”. De início, cabe ressaltar que a medida liminar prevista na ação civil pública não tem natureza cautelar; trata-se de típica hipótese de antecipação de tutela e, assim, devem estar presentes os requisitos do art. 273 do CPC, conforme lição de Humberto Theodoro Júnior:

“A propósito, convém ressaltar que se registra, nas principais fontes do direito europeu contemporâneo, o reconhecimento de que, além da tutela cautelar, destinada a assegurar a efetividade do resultado final do processo principal, deve existir, em determinadas circunstâncias, o poder do juiz de antecipar, provisoriamente, a própria solução definitiva esperada no processo principal. São reclamos de justiça que fazem com que a realização do direito não possa, em determinados casos, aguardar a longa e inevitável sentença final.

Assim, fala-se em medidas provisórias de natureza cautelar e medidas provisórias de natureza antecipatória; estas, de cunho satisfativo, e aquelas, de cunho apenas preventivo.

Entre nós, várias leis recentes têm previsto, sob a forma de liminares, deferíveis inaudita altera pars, a tutela antecipatória, como, por exemplo, se dá na ação popular, nas ações locatícias, na ação civil pública, na ação declaratória direta de inconstitucionalidade, etc.” (in “As Inovações do Código de Processo Civil”, Ed. Forense, Rio de Janeiro, 1995, pág. 12).

No caso, estão presentes todos os requisitos que ensejam o deferimento de tutela antecipada. Os elementos do procedimento investigatório instruído pelo Ministério Público revelam que há prova inequívoca (art. 273 do CPC, caput) de fraude aos direitos trabalhistas dos trabalhadores da Companhia de Navegação substituídos pelos "cooperados" da COOPMAR. A maior delas, sem dúvida, é o depoimento do Assistente Jurídico do Liquidante do LLOYDBRAS onde afirma que o contrato celebrado entre a Companhia de Navegação Lloyd Brasileiro e a COOPMAR foi com vistas a garantir a integridade do patrimônio da Companhia.

Quanto ao requisito da verossimilhança (art. 273, caput), esta decorre da existência de provas inequívocas já mencionadas e da notória ocorrência do desvirtuamento das cooperativas nas relações de trabalho no Brasil, acarretando controvérsias que têm sido apresentadas à Justiça do Trabalho diariamente.

Cabe lembrar que o deferimento de tutela antecipatória e específica de obrigação de não fazer já existe no processo do trabalho, pois o inciso IX do art. 659 da CLT autoriza ao Juiz impedir, por medida idêntica a que ora se postula, a transferência ilegal do empregado até a decisão final da ação.

Assim, nos termos do art. 12 da Lei n. 7.347/85, requer-se, inicialmente, a concessão de medida liminar inaudita altera pars a fim de que seja imediatamente suspensa pela ré (obrigação de não fazer) a contratação de trabalhadores pela empresa requerida através da cooperativa COOPMAR ou outra empresa prestadora de serviços.

DO PEDIDO

Em face do exposto, requer o Ministério Público do Trabalho:

a) provisoriamente: imposição liminar à Companhia de Navegação LLOYD Brasileiro, de obrigação de não fazer, consistente em não mais contratar trabalhadores para exercer funções de sua atividade-fim através da cooperativa COOPMAR ou outras cooperativas e empresas prestadoras de serviço, em todas as suas unidades, suspendendo-se imediatamente a dispensa dos tripulantes dos navios fundeados na Baía de Guanabara, ainda não efetuadas e a readmissão daqueles já dispensados;

b) definitivamente:

b.1) manutenção da medida liminar requerida;

b.2) na hipótese de descumprimento da decisão, cominação de multa diária de 10.000 UFIRs, por dia de descumprimento, reversível ao FAT (Fundo de Amparo ao Trabalhador) que é, na esfera trabalhista, o Fundo compatível com aquele previsto no art. 13 da Lei n. 7.347/85.

REQUERIMENTO FINAL

Requer-se a citação da ré para, querendo, responder à presente ação.

Protesta pela produção de todas as provas em direito admitidas, inclusive depoimento pessoal dos representantes legais das rés, que desde já requer.

Finalmente, pede-se sejam julgados procedentes todos os pedidos, atribuindo-se à causa, para fins de alçada, o valor de R\$ 50.000,00.

Considerando-se o disposto no § 2º do artigo 236 do Código de Processo Civil, de aplicação subsidiária, e o que dispõe o artigo 18, inciso II, alínea h da Lei Complementar n. 75/93, requer o Autor que a comunicação de qualquer ato processual seja feita pessoalmente aos cuidados de um dos Procuradores do Trabalho que subscrevem a presente.

Termos em que pede deferimento.

Rio de Janeiro, 19 de maio de 1997.

Júnia Bonfante Raymundo, Procuradora do Trabalho.

Cássio Casagrande, Procurador do Trabalho.

DESPACHO

ACPU n. 923/97 - 33ª JCJ/RJ

Vistos, etc. ...

O Ministério Público do Trabalho ajuíza ação civil pública, com pedido de liminar, em face de Companhia de Navegação Lloyd Brasileiro, sociedade de economia mista federal em liquidação decorrente da sua inclusão no Programa Nacional de Desestatização, visando impedir a acionada de contratar trabalhadores para exercer sua atividade-fim através da COOPMAR ou outras cooperativas, bem como empresas prestadoras de serviço, no âmbito de todas as suas unidades. Postula, igualmente, a suspensão imediata da dispensa dos tripulantes dos navios fundeados na Baía de Guanabara e a readmissão daqueles já dispensados.

A inicial informa e de plano, comprova com documentos ter a requerida efetuado contrato com a Cooperativa Mista de Trabalho e Produção dos Marítimos Ltda. - COOPMAR, para colocar trabalhadores nos postos anteriormente ocupados pelos empregados dispensados, integrantes das tripulações dos navios fundeados na Baía de Guanabara. Ora, se o inciso I, do art. 32 do Decreto n. 1.746/95, que dispõe sobre a dissolução e extinção da Companhia de Navegação Lloyd Brasileiro - Lloydbrás, autoriza a manutenção dos contratos de trabalho dos servidores da sociedade dissolvida "que forem estritamente necessários à liquidação" e, se, optando pela dispensa destes, vem a requerida a colocar, por via do chamado "contrato de prestação de serviços", trabalhadores para exercer as mesmas atividades desenvolvidas, resta caracterizada fraude à norma retromencionada que, por seu efetivo comando, determinou a rescisão dos contratos de trabalho, facultando a manutenção daqueles mínimos necessários. E tal, para preservar o patrimônio da sociedade dissolvida. A par dos aspectos trabalhistas relativos aos "cooperados", afigura-se a ilegalidade de tais contratações, no que toca ao interesse público envolvido, relativamente ao patrimônio liquidando. Se tornada evidente a necessidade de pessoal para compor a tripulação dos navios fundeados na Baía de Guanabara, caracterizadas, pois a essencialidade de tais atividades, afiguram-se as dispensas como violadoras do direito ao emprego de todos quantos tenham sido dispensados e substituídos pelo artifício denunciado.

O direito laboral, em sua finalidade mais ampla e nobre, visa a garantia do respeito à força de trabalho, vista como um bem social e quer, em última análise, o direito de garantia do trabalho.

O ato de dispensa dos empregados se apresenta intimamente relacionado com a contratação dos "cooperados" cuja ilegalidade se evidencia à luz do teor do Decreto n. 1.746, de 14.12.95, que, efetivamente não autoriza tal medida. Tal circunstância, assim, acarreta similar ilegalidade no que toca à dispensa dos substituídos.

Por identificados os pressupostos legais que autorizam o ajuizamento da ação civil pública, bem como os que definem a legitimidade do Ministério Público do Trabalho em defesa dos direitos sociais constitucionalmente garantidos; por configurados os pressupostos de periculum in mora e fumus boni jure; admitindo-se o poder cautelar geral atribuído ao Juiz Presidente, ao teor do inciso IX, do art. 659, da CLT, defiro a liminar requerida para determinar à Companhia de Navegação Lloyd Brasileiro, na pessoa de seu liquidante (inciso I, art. 3º, do Decreto n. 1.746/95), que:

- 1 - se abstenha de contratar trabalhadores para exercer funções caracterizadoras de sua atividade-fim, através da Cooperativa Mista de Trabalho e Produção dos Marítimos Ltda. - COOPMAR, bem como de outras cooperativas ou empresas prestadoras de serviço;
- 2 - suspenda imediatamente a dispensa dos tripulantes dos navios fundeados na Baía de Guanabara;
- 3 - promova a imediata readmissão dos empregados já dispensados e que integravam as tripulações dos navios fundeados na Baía de Guanabara.

Inclua-se o feito em pauta.

Expeça-se mandado de notificação para ciência da data designada e para o imediato cumprimento da liminar deferida, advertindo-se a requerida das conseqüências decorrentes da demora e eventual negativa de cumprimento da presente ordem judicial.

Em 22 de maio de 1997.

Comba Marques Porto, Juíza do Trabalho.

Segurança no Trabalho Bancário

EXCELENTÍSSIMO SR. DOUTOR JUIZ PRESIDENTE DA MM. JUNTA DE CONCILIAÇÃO E JULGAMENTO DE CURITIBA, ESTADO DO PARANÁ

O Ministério Público do Trabalho, através sua 9ª Procuradoria Regional, e, por intermédio dos Procuradores infra-assinados, com fundamento nos artigos 127 a 129 da Constituição da República, 6º, VII, "c" e "d" c/c. 83, I e III da Lei Orgânica do Ministério Público (LC n. 75/93) e Lei n. 7.347/85, com os acréscimos introduzidos pela Lei n. 8.078/90, vem perante Vossa Excelência promover

AÇÃO CIVIL PÚBLICA COM PEDIDO DE LIMINAR

Contra Banco Bamerindus do Brasil S/A, pessoa jurídica de direito privado, inscrita no CGC/MF sob n. 76.543.115/0001-94, sediado em Curitiba, PR, na Travessa Oliveira Belo, 11-B, 4º andar, Centro, pelas seguintes razões fáticas e jurídicas:

I - Os fatos:

Por conta de denúncia e pedido de providências formulados pela Federação dos Trabalhadores em Empresas de Crédito do Estado do Paraná - FETEC, dando notícia de que a Instituição Bancária Requerida estaria mantendo em atividade várias de suas agências, no Estado do Paraná, desprovidas da indispensável atuação de vigilantes armados, o que estaria colocando em risco a segurança, a integridade física e a própria vida dos trabalhadores e clientes dessas agências, já que a ausência de vigilantes armados estimularia ainda mais a ação de delinquentes, tal como teria ocorrido na agência de Jaguariaíva, instaurou-se, no âmbito da Procuradoria Regional do Trabalho da Nona Região, Procedimento Prévio, visando apurar os fatos (PP n. 28/95).

O Banco Denunciado, mercê de admitir a ausência de vigilantes em agências suas, sustentou, ao longo do Procedimento, possuir sistema de segurança eficaz, e que estaria disposto a corrigir as falhas (fls. 62, 66 e 74 dos autos do PP). Isso, há praticamente um ano!

Em audiência (fls. 89/93 do PP) o Banco Denunciado afirma estar passando por dificuldades, assim como todo o Sistema Financeiro Nacional, e que tem submetida ao Banco Central do Brasil uma reestruturação da Instituição, que compreenderá o enxugamento de suas agências deficitárias, podendo ocorrer o fechamento de várias delas. Justamente essa fase de readaptação do Banco o teria levado a adotar uma política de austeridade em todas as suas áreas, e, diante da possibilidade de fechamento de algumas das suas agências, não se justificaria o dispêndio de recursos para a colocação de vigilantes nessas agências.

Às fls. 96/98, relaciona o próprio Banco Denunciado várias agências, no Estado, que estariam desprovidas de vigilantes armados, ora apenas servidas por sistema de alarme diurno ou noturno, ora sequer por sistema de alarme servidas, ou seja, sem nenhum sistema de segurança.

Em que pese as tentativas do Ministério Público no sentido de levar o Denunciado a optar por uma solução espontânea da situação, resulta lógico que o mesmo não tem essa intenção, escorando-se, agora, na necessidade de se definirem, na sua reestruturação, quais as agências serão fechadas e quais os caminhos a serem seguidos.

A situação de exposição a risco dos trabalhadores e usuários das agências desprovidas de vigilância, entretanto, continua inalterada, e não pode esperar indefinidamente pelas definições estruturais do Banco.

Daí, a necessidade do recurso à via judicial para buscar a solução do problema, como o faz o Parquet, agora.

II - Legitimação do Ministério Público do Trabalho:

É o Ministério Público instituição permanente, essencial à função jurisdicional do Estado, incumbindo-lhe a defesa da Ordem Jurídica, do Regime Democrático e dos interesses sociais e individuais indisponíveis, conforme regra insculpida no artigo 127 da Constituição da República.

É o Parquet o "guardião" da Ordem Jurídica e dos interesses sociais e individuais indisponíveis. Não sem propósito, teria dito Enrico Tulio Liebman:

“O Ministério Público é, ele próprio, um órgão do Estado, ao qual cabe tutelar um específico interesse público (administrativo lato sensu), que tem 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, não podendo a tarefa de provocar a sua aplicação pelos juizes ser deixada à iniciativa dos particulares”. Depois, conclui: “O Ministério Público pode ser definido, então, como o órgão instituído para promover a atuação jurisdicional das normas de ordem pública” (cf. citação de Antonio Claudio da Costa Machado, em “A Intervenção do Ministério Público no Processo Civil Brasileiro”, Saraiva, págs. 44/45).

Já de longe se acha abandonada a idéia de que o Ministério Público defende o interesse específico da Administração. Hoje, sabe-se, a atuação do Parquet está diretamente direcionada à consecução ou restauração do bem comum, à proteção, genericamente, dos interesses da sociedade, como um todo. Daí a exata distinção entre interesse público primário e interesse público secundário.

Pois, conforme demonstra Celso Antônio Bandeira de Mello:

“Aliás, exatamente porque são discerníveis o interesse público e o interesse meramente das pessoas estatais (ora coincidentes, ora antagônicos), os autores italianos fazem acepção entre interesse público propriamente dito, também denominado interesse primário e interesse secundário.

Interesse público primário é o pertinente à sociedade como um todo e só ele pode ser validamente objetivado, pois este é o interesse que a lei consagra e entrega à competência do Estado como representante do corpo social. Interesse secundário é aquele que atina tão-só ao aparelho estatal, enquanto entidade personalizada e que, por isso mesmo pode lhe ser referido e nele encarnar-se pelo simples fato de ser pessoa (“Elementos de Direito Administrativo”, Malheiros Editores, 3ª ed., 1992, pág. 47).

Importa, pois, que ao Ministério Público, como instituição una e indivisível, cabe a defesa de interesses sociais e coletivos, bem assim os individuais indisponíveis.

No campo de atuação específica do Ministério Público do Trabalho, compete-lhe a defesa de ditos interesses especificamente inseridos no contexto da Ordem Jurídica Trabalhista.

É certo que, em se tratando de interesses coletivos propriamente ditos, de uma coletividade determinada ou determinável, como é o caso de uma categoria profissional, com representação sindical, poder-se-ia argumentar que a defesa dos interesses da referida categoria caberia ao seu Sindicato, já que assim se escreveu na Carta Magna (art. 8º, inc. II). Inobstante, nem por isso se obstaculiza a possibilidade de atuação do Parquet, eis que a mesma Carta Política não a exclui.

Foi, sem dúvida, nesse contexto, que a Lei Orgânica do Ministério Público da União (LC 75/93), expressamente atribuiu ao Ministério Público do Trabalho, no seu artigo 83, caput e inciso III, a titularidade para a chamada ação civil pública “trabalhista”, ou seja, ação civil pública cujos bens jurídicos em jogo, a natureza ou o conteúdo do pedido tenham a ver com uma obrigação constitucional de natureza trabalhista.

Daí, inegável a legitimação do Parquet para a presente medida, como bem assinala João Oreste Dalazen, ex-Juiz togado do Egrégio TRT/PR. E hoje Ministro do Colendo Tribunal Superior do Trabalho, verbis:

“Curial que a legitimação ativa para a ação civil pública ‘trabalhista’ é privativa do Ministério Público do Trabalho. Inegável que nem a Lei n. 7.347/85 (art. 5º), tampouco a CF/88 (art. 129, parágrafo 1º) limitaram ao Ministério Público a iniciativa da ação civil pública em geral. Pelo contrário: admitidos à titularidade ativa também a União Federal, Estados, Municípios, autarquia, empresa pública, fundação, sociedade de economia mista e associação, nos termos do artigo 5º, da Lei n. 7.347/85. Todavia, consoante se extrai da Lei Complementar n. 75/93 (art. 83, caput e inc. III), restringiu-se ao Ministério Público do Trabalho a titularidade para a propositura da ação civil pública ‘trabalhista’, sendo esta precisamente uma de suas notas características. Bem se compreende: se é função institucional deste ramo do Parquet, por excelência, zelar pela obediência à ordem jurídico-laboral (art. 127, caput, da CF/88 e art. 5º, inc. I, da LC n. 75/93), natural que se lhe dê exclusivamente para intentar a ação civil pública na Justiça do Trabalho” (“Ação Civil Pública Trabalhista”, artigo publicado na Rev. TST, 63/96-107).

Porque a conduta da Instituição Financeira Requerida importa inexoravelmente no desrespeito e menosprezo à segurança, à integridade física e à própria vida dos seus trabalhadores, clientes e usuários das suas agências desprovidas de vigilância armada, o que compromete o meio ambiente do trabalho, torna-se, indiscutivelmente, cabível a ação civil pública com o fim de pôr cabo às transgressões e impedir que novas venham a ser encetadas pelo Demandado.

Aliás, por muito oportuna, cabe aqui a reprodução das palavras de Antonio Carlos Ribas Malachini, em trabalho intitulado "Ministério Público e Ambiente do Trabalho: A Defesa da Segurança e Saúde do Trabalhador" (9º Congresso Nacional do Ministério Público - livro de teses, tomo II, págs. 428 e seguintes):

"Em síntese, dentre a ampla pletera de funções institucionais atribuídas pelo art. 129 da Constituição Federal ao Ministério Público, todas de relevante interesse social, dificilmente outra, que não a tutela do ambiente do trabalho, encontrar-se-á em que o agir da Instituição, mais que necessário, faz-se imprescindível.

A dimensão e a gravidade da questão infortunistica impõe que o Ministério Público esgote os recursos a seu alcance com o objetivo de assegurar, de modo efetivo, a segurança e saúde do trabalhador, em atuação enérgica e afirmativa, nunca rotineira ou burocratizada, na linha de frente da defesa comunitária, podendo valer-se dos seguintes meios:

(...)

b) A ação civil pública, com fundamento na Lei n. 7.347/85, com a finalidade de compelir o empregador a cumprir as normas de segurança e a abster-se de funcionar em ambiente de trabalho perigoso, insalubre e agressivo à segurança e saúde do trabalhador, sob pena de interdição, obrigação de reparar o dano e demais cominações legais...".

Conclui o brilhante articulista:

"A ação do Ministério Público, órgão constitucionalmente legitimado para tutelar a segurança e a saúde do trabalhador, enquanto interesse difuso ou coletivo, há de se traduzir em fator intimativo e persuasor da adoção de medidas de prevenção contra a ocorrência de acidentes do trabalho".

III - Violação às normas de segurança do trabalho - Direito social constitucionalmente assegurado:

Trabalho, saúde, segurança e previdência são direitos sociais genericamente assegurados a todos os cidadãos (art. 6º, CR/88).

Por outro lado, o art. 7º da Carta Magna elenca os direitos sociais dos trabalhadores. Naturalmente, e, como nem poderia deixar de ser, a legislação infraconstitucional regulamenta e especifica tais direitos sociais, complementando a norma constitucional.

Segurança do trabalho:

O Procedimento Investigatório instaurado demonstrou inequívoco desrespeito e menosprezo a disposições legais básicas voltadas à segurança do trabalho do bancário, que devem ser corrigidas, nas agências do Requerido.

O conceito "Meio Ambiente", do qual "Meio Ambiente do Trabalho" é fração, é inerente e é informado pelo conjunto de normas de segurança, higiene, saúde e medicina do trabalho, vem tratado de forma expressa pela Carta Magna, que no seu artigo 225, dispõe:

"Todos têm direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, bem de uso comum do povo e essencial à sadia qualidade de vida, impondo-se ao Poder Público e à coletividade o dever de defendê-lo e preservá-lo para as presentes e futuras gerações".

Por outro lado, também a Constituição elenca como direito e garantia fundamental do cidadão trabalhador, no inciso XXII, do art. 7º,

"A redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança".

E, ainda, no seu artigo 196, fixa:

"A saúde é direito de todos e dever do Estado, garantido mediante políticas sociais e econômicas que visem à redução do risco de doenças e de outros agravos e ao acesso universal e igualitário às ações e serviços para a sua promoção, proteção e recuperação".

De toda maneira, dúvida não pode existir quanto à específica obrigação do Requerido, como empregador, de cumprir e fazer observar todo o aparato de normas existentes na legislação específica (CLT, leis esparsas e regulamentos), com o fim de promover a redução e eliminação dos fatores que depõem contra o meio ambiente do trabalho dos seus obreiros.

Com efeito, está no artigo 157 da CLT:

``Cabe às empresas:

I - cumprir e fazer cumprir as normas de segurança e medicina do trabalho".

Nesse contexto, e, tendo-se em conta o que dos autos do Procedimento Investigatório restou apurado, verificada a específica condição de estabelecimento financeiro do Demandado, não poderia o mesmo fazer tábula rasa das obrigações impostas pela Lei n. 7.102, de 20 de junho de 1983, que tratam da ``segurança para estabelecimentos financeiros, empresas de vigilância e transporte de valores".

Eis as principais normas emanadas desse Diploma Legal:

``Art. 1º É vedado o funcionamento de qualquer estabelecimento financeiro onde haja guarda de valores ou movimentação de numerário, que não possua sistema de segurança aprovado pelo Banco Central do Brasil, na forma da Lei.

Parágrafo único. Os estabelecimentos financeiros referidos neste artigo compreendem bancos oficiais ou privados, caixas econômicas, sociedades de crédito, associações de poupanças, suas agências, subagências e seções.

Art. 2º O sistema de segurança referido no artigo anterior inclui pessoas adequadamente preparadas, assim chamadas vigilantes; alarme capaz de permitir, com segurança, comunicação entre o estabelecimento financeiro e outro da mesma instituição, empresa de vigilância ou órgão policial mais próximo; e, pelo menos, mais um dos seguintes dispositivos:

I - equipamentos elétricos, eletrônicos e de filmagens que possibilitem a identificação dos assaltantes;

II - artefatos que retardem a ação dos criminosos, permitindo sua perseguição, identificação ou captura; e

III - cabina blindada com permanência ininterrupta de vigilante durante o expediente para o público e enquanto houver movimentação de numerário no interior do estabelecimento.

Parágrafo único. O Banco Central do Brasil poderá aprovar o sistema de segurança dos estabelecimentos financeiros localizados em dependência das sedes de órgãos da União, Distrito Federal, Estados, Municípios e Territórios, independentemente das exigências deste artigo.

Art. 3º A vigilância ostensiva e o transporte de valores serão executados:

I - por empresa especializada contratada; ou

II - pelo próprio estabelecimento financeiro, desde que organizado e preparado para tal fim com pessoal próprio.

Parágrafo único. Nos estabelecimentos financeiros federais ou estaduais, o serviço de vigilância ostensiva poderá ser desempenhado pelas Polícias Militares, a critério do Governo do respectivo Estado, Território ou Distrito Federal".

Como se percebe da simples leitura dos dispositivos legais acima reproduzidos, em especial o artigo 2º, todo e qualquer estabelecimento financeiro poderá lançar mão de diversos sistemas de segurança, em suas agências, tais como equipamentos eletrônicos, elétricos, filmagens, etc. Contudo, reputou o legislador pátrio absolutamente indispensável que todos os estabelecimentos financeiros deverão prover suas agências de vigilância ostensiva armada, que só poderá ser feita por vigilantes, pessoas especialmente treinadas e formadas para o exercício desse mister, podendo ser contratados diretamente pelos estabelecimentos ou por intermédio de empresa de vigilância, de um sistema de alarme capaz de permitir a comunicação com órgão policial, outra agência da instituição ou empresa de segurança e de pelo menos mais um sistema dentre os que relaciona nos incisos I a III.

Contudo, como se vê da relação fornecida pelo próprio Banco requerido (fls. 96/98, do Proced. Investigatório), várias de suas agências contam apenas com sistema de alarme e, algumas (Califônia; Jardim Alegre; Marilândia; Santa Cecília do Pavão; Paraíso do Norte; Juranda; Virmond) não estão munidas de nenhum sistema de segurança.

Consuma-se, pois, a certeza de que tais agências do Banco nem poderiam estar funcionando, pois, relembrando-se o que diz, de forma cogente, imperativa, a regra do artigo 1º, da Lei n. 7.102/83, ``é vedado o funcionamento de qualquer estabelecimento financeiro onde haja guarda de valores ou

movimentação de numerário, que não possua sistema de segurança aprovado pelo Banco Central do Brasil, na forma desta lei".

O meio ambiente de trabalho do trabalhador exercente de tarefas em agências, subagências, postos de atendimento ou seções de estabelecimentos financeiros só poderá ser considerado normal se atendidos os requisitos legais acima mencionados, ou seja, desde que o local seja servido de sistema de alarme, de vigilantes armados e de mais um outro sistema, que poderá advir de equipamentos elétricos ou eletrônicos que possibilitem a identificação de virtuais meliantes, ou de artefatos que retardem a ação de criminosos, permitindo sua perseguição, identificação ou captura, ou, ainda, de cabina blindada com permanência ininterrupta de vigilante.

Mister, portanto, que se imponha ao Banco demandado a obrigação de corrigir suas omissões, quanto à segurança de suas agências (e, por conseqüência, dos seus empregados e do público usuário).

IV - Ação civil pública "trabalhista" - Defesa de interesses coletivos por violação de direitos sociais constitucionalmente assegurados:

De acordo com o disposto no artigo 83, III, da Lei Complementar n. 75/93, está legitimado o Ministério Público do Trabalho a promover, no âmbito da Justiça do Trabalho, a ação civil pública em defesa de interesses coletivos quando desrespeitados direitos sociais constitucionalmente garantidos.

E direitos ou interesses coletivos, por definição legal (Cód. Defesa do Consumidor, Lei n. 8.078/90, art. 81, parágrafo único, incs. I e II), são aqueles direitos ou interesses transindividuais de natureza indivisível, deque seja titular grupo, categoria ou classe de pessoas ligadas entre si ou com a parte contrária por uma relação jurídica-base.

No dizer de João Oreste Dalazen ("Ação Civil Pública Trabalhista", Rev. TST, Brasília, 63, 96-107, 1994):

"Direitos ou interesses coletivos, em geral, são os ligados a fenômenos associativos e respeitam às categorias de pessoas. É o que se dá com os membros de um sindicato, ou de uma associação. Contudo, no direito positivo brasileiro, não reclamam, necessariamente, vinculação com o fenômeno associativo, para efeito de ação civil pública, porquanto a lei contenta-se em que haja uma relação jurídica-base com a parte contrária. Por conseguinte, também ostenta interesse coletivo o conjunto dos empregados de uma empresa, contanto que vindiquem bem comum e indivisível".

Cita Edis Milaré, que observa que os interesses coletivos resultam

"de um vínculo jurídico responsável pela união dos indivíduos, como ocorre com os acionistas de determinada empresa, os membros de certa corporação profissional, os empregados de uma mesma fábrica, os integrantes de um sindicato, etc.". ("A Ação Civil Pública na Nova Ordem Constitucional", S. Paulo, Saraiva, 1990, págs. 27-28)

Por fim lembra aquele brilhante articulista que

"A ação civil pública não constitui panacéia para o Ministério Público do Trabalho corrigir, ou coibir todos os males que seguramente acomentem as categorias profissionais, ou grupos de empregados no Brasil. Embora seja o guardião da ordem jurídico-trabalhista em geral, há outros mecanismos por que pode e deve defendê-la de eventuais lesões, seja intervindo como fiscal da lei, seja propondo outras ações para as quais está legalmente legitimado.

Entretanto, se violado direito social insculpido no texto constitucional e referido a interesses difusos e/ou interesses coletivos o Ministério Público do Trabalho pode e deve intentar a ação civil pública na Justiça do Trabalho. Eis algumas das hipóteses da vastíssima gama de situações concretas, ou concebíveis, de tal atuação:

(...)

b) para compelir o empregador ao cumprimento do dever social de eliminar, ou reduzir os riscos inerentes ao trabalho, como a poluição ambiental, inclusive sonora, comprometendo o direito social dos empregados à saúde (CF/88, arts. 6º, 7º, inc. XXII e 200, inc. VIII);

d) para obstar a empresa a louvar-se de mão-de-obra locada, fora dos permissivos legais, a fim de dar consecução às suas atividades econômicas permanentes (CF/88, art. 7º, inc. XI; Convenção n. 122, da OIT, ratificada pelo Decreto n. 66.499/70, no que garante uma política ativa destinada a promover o pleno emprego, produtivo e livremente escolhido; Lei n. 6.019/74);".

Ora, na medida em que as transgressões à ordem legal trabalhista perpetradas pelo Banco requerido e acima elencadas vulneram diretamente direitos sociais dos mais fundamentais da massa trabalhadora, protegidos constitucionalmente, a partir daí, evidentemente, legitima-se a iniciativa do Parquet Trabalhista, eis que abrem-se-lhe as portas do Judiciário Trabalhista para a salvaguarda dos interesses coletivos socialmente garantidos, por meio da ação civil pública, medida processual adequada à espécie.

Ademais, como já se mencionou antes, e, utilizando fundamentos dos ilustres procuradores do trabalho Dilnei A. Biléssimo e Marilda Rizatti, em trabalho publicado na Revista do MPT - n. 07, págs. 115/225 (Procedimento de Ação Civil Pública, visando defesa de direito individual indisponível e direito social constitucionalmente assegurado), ``dentre os princípios fundamentais da República Federativa do Brasil, insculpados na Constituição Federal, destaca-se a dignidade da pessoa humana (art. 1º, inc. III). É, porém, o trabalho aspecto fundamental e condição para a efetividade da existência digna do ser humano. Sendo o trabalho `uma das características que distingue o homem do resto das criaturas', cumpre sempre levar em consideração a dignidade e os direitos dos trabalhadores e estigmatizar as situações em que são violados" (Papa João Paulo II, ``Carta Encíclica Laborem Exercens sobre o trabalho humano".

A valorização do trabalho como condição da dignidade humana se converteu ao longo de um período de sacrifícios em conquista intangível, elevada a princípio constitucional. ``A pessoa goza assim numa esfera de autonomia própria que não pode ser tocada ou agredida, sem se abalarem as bases da própria convivência" (René Ariel Dotti, in ``A Tutela dos Interesses Difusos" - Coordenação: Ada Pellegrini Grinover, Max Limonad, 1ª ed., pág. 68).

A verdade é que, como no caso patrocinado pelos ilustres procuradores acima nominados, neste presente, diante das inúmeras transgressões perpetradas pela empresa, expondo seus trabalhadores ou, pelo menos, impondo-lhes aumento considerável de risco à sua integridade física e à própria vida, bem assim também relativamente ao público usuário das agências desprotegidas, também não há que se pensar apenas na violação de normas quaisquer, senão que, muito mais relevante que isso, princípios constitucionais fundamentais restaram vilipendiados, quais sejam, o princípio da dignidade da pessoa humana (art. 1º, inc. III) e o princípio da valorização social do trabalho (art. 1º, inc. IV).

Nesse compasso, é mesmo indispensável a lembrança de Celso Antônio Bandeira de Mello, segundo quem

``Violar um princípio é muito mais grave que transgredir uma norma. A desatenção ao princípio implica não apenas a um específico mandamento obrigatório, mas a todo o sistema de comandos. É a mais grave forma de ilegalidade ou inconstitucionalidade, conforme o escalão do princípio violado, porque representa insurgência contra todo o sistema, subversão dos seus valores fundamentais, contumélia irremediável a seu arcabouço lógico e corrosão de sua estrutura mestra" (RDP 15/283).

V - Competência:

O Parquet atua, no presente feito, em defesa direta de trabalhadores, da comunidade e da ordem legal trabalhista contra seu empregador, visando resguardar direitos sociais dos obreiros, constitucionalmente assegurados.

Controvérsia, pois, de cunho absolutamente trabalhista, atraindo, nos termos do quanto disposto no artigo 114, da Lex Legum, a competência da Justiça Obreira.

Recorrendo, pela derradeira vez, aos ensinamentos de João Oreste Dalazen (``Ação Civil Pública Trabalhista", Rev. TST, Brasília, 63, 96-107, 1994), tem-se que:

``Positivamente, no domínio da ação civil pública `trabalhista', envolvendo interesses coletivos e ou interesses difusos, há o que Mauro Cappelletti qualificou, de modo feliz, uma `conflituosidade de massa', ou `violações de massa', em matéria de trabalho (``Formações Sociais e Interesses Coletivos diante da Justiça Civil", Rev. de Processo, S. Paulo, n. 5, 1977, pág. 130). Sob um ângulo, há a pretensão jurídica resistida do Ministério Público do Trabalho de que outrem (geralmente um empregador, atual ou potencial) cumpra os direitos sociais constitucionalmente garantidos. Sob outro prisma, porém, subjacente a essa lide, e ao mesmo tempo, há o confronto entre a sociedade e o sindicato (no caso de abuso no exercício do direito de greve, perpetrado por empregados, agindo como tais), ou entre uma coletividade de empregados e sindicato (disputa por uma prestação do contrato de trabalho, por exemplo).

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 e existência da relação jurídica em si, onde brota o litígio, mas pela natureza da prestação ou do bem jurídico objeto de disputa, sempre referida ou referível a um contrato de trabalho. ``Tratando-se de prestação de fato, abstenção de fato, ou

de bem jurídico que decorra de obrigação constitucional de natureza 'trabalhista', havendo-se por tal a inerente a um contrato de emprego, ainda que implícita neste, a competência para o deslinde da ação civil pública é da Justiça do Trabalho. Nada importa que a prestação vindicada seja dirigida apenas a um potencial empregador e pressuponha futuro contrato de trabalho: suficiente que postulada em razão dele e alçada à culminância constitucional. Irrelevante, por igual, que a prestação seja pleiteada a um sindicato, desde que concerne à condição de empregado ou de empregador por ele representado e decorra de direito social constitucionalmente garantido".

Competência material inequívoca, portanto, da Justiça do Trabalho, para o presente feito. E, quanto à competência hierárquica, dúvida não pode haver quanto à competência de uma das JCs da Capital, como inteligência da norma inserta no artigo 93, inciso II, da Lei n. 8.078, de 11.9.90 (Cód. Defesa do Consumidor), perfeitamente aplicável à espécie, porquanto as lesões que dão causa à demanda provêm de várias cidades sob jurisdição de várias Juntas distintas (âmbito regional e não local).

VI - Pedido:

Diante dos fatos e argumentos jurídicos acima expostos, requer o Parquet a citação do Banco requerido, para, querendo, contestar a presente, no prazo legal, ou se sujeitar aos efeitos da revelia e confissão, e, ao final, com ou sem contestação, a procedência da ação, condenando-se o demandado, em prazo razoável a ser fixado pelo Juízo, no cumprimento das seguintes obrigações de fazer e de não fazer:

1 - visando a correção do meio ambiente do trabalho e à proteção dos trabalhadores e usuários dos serviços bancários, e à eliminação ou diminuição dos riscos à integridade física e à vida destes, nos termos do disposto no artigo 2º, da Lei n. 7.102/83:

1.I - providenciar, em todas as suas agências não dotadas de qualquer sistema de segurança, a contratação (por si ou por empresa de vigilância) de pessoas adequadamente preparadas (vigilantes), para exercerem a vigilância ostensiva, a instalação de alarme capaz de permitir, com segurança, comunicação com outra agência, empresa de vigilância ou órgão policial mais próximo e, ainda adotar uma das seguintes providências: a) instalação de equipamentos elétricos, eletrônicos e de filmagens que possibilitem a identificação de meliantes; b) instalação de artefatos que retardem a ação dos criminosos, permitindo sua perseguição, identificação ou permanência ininterrupta de vigilante durante o expediente para o público e enquanto houver movimentação de numerário no interior do estabelecimento.

1.II - providenciar, nas suas agências que só dispõem de sistema de alarme, a contratação (por si ou por empresa de vigilância) de pessoas adequadamente preparadas (vigilantes), para exercerem a vigilância ostensiva, e, ainda, adotar uma das seguintes providências: a) instalação de equipamentos elétricos, eletrônicos e de filmagens que possibilitem a identificação de meliantes; b) instalação de artefatos que retardem a ação dos criminosos, permitindo sua perseguição, identificação ou captura; c) instalação de cabina blindada com permanência ininterrupta de vigilante durante o expediente para o público e enquanto houver movimentação de numerário no interior do estabelecimento.

2 - abster-se de sujeitar seus empregados (ou permitir que o façam) ao exercício de suas atividades em agências, postos de serviços, subagências ou seções que não estejam dotadas de pessoas adequadamente preparadas (vigilantes), para exercerem a vigilância ostensiva, que não estejam providas de alarme capaz de permitir, com segurança, comunicação com outra agência, empresa de vigilância ou órgão policial mais próximo e, ainda, que não estejam dotadas de qualquer uma das seguintes providências: a) equipamentos elétricos, eletrônicos e de filmagens que possibilitem a identificação de meliantes; b) artefatos que retardem a ação dos criminosos, permitindo sua perseguição, identificação ou captura; c) cabina blindada com permanência ininterrupta de vigilante durante o expediente para o público e enquanto houver movimentação de numerário no interior do estabelecimento.

VII - Multa pelo descumprimento:

Requer o Parquet, desde já, seja fixada, pelo descumprimento de qualquer das obrigações de fazer e não fazer postuladas e que sejam deferidas, multa equivalente a 1000 UFIRs diárias, por trabalhador prejudicado, reversível ao FAT (Fundo de Amparo ao Trabalhador), como previsto pela Lei n. 7.347/85.

VIII - Provas:

Requer o depoimento do representante da requerida, a realização de prova pericial, a inquirição de testemunhas e outras mais que se fizerem necessárias.

IX - Liminar:

Os documentos anexos, notadamente os autos de Procedimento Investigatório Prévio, constituem indício irrefutável, senão efetiva prova material, dos fatos narrados nesta Peça Inaugural, e justificam plenamente a existência do *fumus boni iuris*, como permitindo a visualização perfeita da verossimilhança do direito que se pretende tutelar.

Por outro lado, o pleito formulado tem a ver com questões atinentes à segurança do trabalhador, objetivando eliminar ou reduzir a situação de risco contra a integridade física e a própria vida deste.

O menosprezo absoluto demonstrado pelo Banco demandado, quanto à segurança e integridade física dos seus obreiros, faz com que, em permanecendo inalterada a situação demonstrada, continuem os trabalhadores correndo sérios e graves riscos de infortúnios, fazendo plenamente justificável a presença do *periculum in mora*.

Daí por que, visando a preservação da integridade física, da saúde e, também, da própria vida dos trabalhadores e dos usuários dos serviços bancários do Banco demandado, e, ainda, outros interesses que, se violados, serão de difícil reparação, requer o Parquet a concessão de liminar, inaudita altera pars, a fim de que se determine ao Requerido a imediata observância de todas as providências que constituem o objeto dos pedidos relacionados no item VI, ns. 01 e 02, fixando-se-lhe multa por dia de atraso.

Interdição

Talvez uma das maiores expressões de lucidez e discernimento do legislador pátrio tenha sido justamente a atribuição, ao Juiz, do chamado Poder Geral de Cautela, tão amplamente ditado pelos artigos 788 e 789 do CPC, e que se constitui em valioso instrumento posto à disposição do magistrado que, lançando mão do seu poder discricionário, sempre bem informado, naturalmente, pelos critérios indissociáveis da conveniência e da oportunidade, poderá editar medidas acautelatórias, caso a caso, absolutamente indispensáveis à preservação da própria dignidade da Justiça, com a garantia do resultado útil do processo.

Atento a isso, certamente, o Egrégio 1º TACivSP, através de sua 2ª Câmara, na Ap. 288.901, em acórdão da lavra do eminente Juiz Rangel Dinamarco (RT 555/128), assim se expressou:

“O poder cautelar do juiz é bastante amplo, conforme expressamente declarado nos artigos 788 e 789 do vigente CPC, e independente de pressupostos ou requisitos desenhados em normas apriorísticas. Na defesa da parte, sim, contra os males do decurso do tempo em prejuízo dos seus interesses, mas, acima de tudo, para a preservação da dignidade da Justiça, cabe ao Juiz exercer prudentemente esse poder, ditando medidas cautelares atípicas, ou inominadas, que, segundo as peculiaridades do caso concreto, repare convenientes e hábeis a debelar o perigo. Não é de hoje que se encaram as medidas cautelares como instrumentos para o melhor funcionamento da Justiça” (cf. Calamandrei, “Introduzione allo Studio Sistemático dei Provvedimenti Cautelari”, n. 45, pág. 139 e segs.) e essa sua agilidade, apoiada no poder geral que tem o juiz de concebê-las e concedê-las segundo seu critério inteligente de oportunidade, é o fator indispensável, às vezes, para o sucesso do processo principal” (citação de Wilson de Souza Campos Batalha e Silvia Marina Labate Batalha, “Cautelares e Liminares”, LTr Edit., 1994, pág. 66).

E, especificamente no que respeita a ações cujo pedido envolva condenação em obrigação de fazer, as normas insertas nos parágrafos 3º, 4º e 5º, todos do artigo 461, do Código de Processo Civil, amplamente aplicáveis à espécie tratada no presente feito, autorizam a concessão de liminar, com imposição de multa diária pelo descumprimento.

Rezam ditos dispositivos legais:

“Art. 461. Na ação que tenha por objeto o cumprimento de obrigação de fazer, o juiz concederá a tutela específica da obrigação, ou, se procedente o pedido, determinará providências que assegurem o resultado prático equivalente ao do adimplemento.

§ 3º Sendo relevante o fundamento da demanda e havendo justificado receio de ineficácia do provimento final, é lícito ao juiz conceder a tutela liminarmente ou mediante justificação prévia, citado o réu. A medida liminar poderá ser revogada ou modificada, a qualquer tempo, em decisão fundamentada.

§ 4º O juiz poderá, na hipótese do parágrafo anterior ou na sentença, impor multa diária ao réu, independentemente de pedido do autor, se for suficiente ou compatível com a obrigação, fixando-lhe prazo razoável para o cumprimento do preceito.

§ 5º Para a efetivação da tutela específica ou para obtenção do resultado prático equivalente, poderá o juiz, de ofício ou a requerimento, determinar as medidas necessárias, tais como a busca e

apreensão, remoção de pessoas e coisas, desfazimento de obras, impedimento de atividade nociva, além de requisição de força policial".

Diariamente e, cada vez com maior frequência, há notícias de assaltos a bancos, quase sempre levados a efeito com muita violência, e, muitas vezes, resultando em tragédias, com funcionários, vigilantes e usuários feridos ou mesmo mortos.

A fim de que a possibilidade efetiva de ocorrência desse tipo de tragédia não se torne realidade, no curso da demanda, fato que desafiaria o resultado útil deste Processo, como autoriza expressamente o já citado parágrafo 5º, do art. 461 do CPC, faz-se necessária a tomada, pelo Juízo, de medida que assegure a "efetivação da tutela específica ou para obtenção do resultado prático equivalente".

À vista disso tudo, postula ainda o Parquet, seja por este r. Juízo determinada a interdição, com a cessação imediata das atividades, de todas as agências do Requerido, relacionadas às fls. 96/98, dos autos do Procedimento Prévio, que não possuam nenhum sistema de segurança ou que só possuam sistema de alarme, sendo, pois, insuficiente, conforme art. 2º da Lei n. 7.102/83.

Dá-se à causa o valor de R\$ 5.000,00, para efeito de alçada.

Nestes Termos.

Pede Deferimento.

Curitiba, 18 de dezembro de 1996.

Luercy Lino Lopes, Marisa Tiemann, Neli Andonini, Adriane de Araújo Medeiros, Mariane Josviak Dresch, Procuradores do Trabalho, CODIN-PRT/9ª Reg.

DESPACHO

11ª Junta de Conciliação e Julgamento de Curitiba.

Processo n. 231/97

Vistos, etc.1. Da análise dos autos se infere que de fato a ré não vem atendendo ao que dispõem o art. 1º e o caput do art. 2º da Lei n. 7.102/83. Pior ainda, reconhecidamente há agências que sequer contam com algum dos dispositivos indicados nos incisos do art. 2º da citada lei. A própria ré reconhece nas manifestações que lavrou em resposta ao pedido de providências formulado perante o Parquet que diversas agências não contam com sistema de vigilância adequado, mormente através de vigilantes contratados especificamente para essa finalidade ou através de empresas especializadas.

Parece-nos, assim evidente que o procedimento da ré está a colocar em risco a segurança no local de trabalho de indeterminado número de trabalhadores, o que legitima a intervenção do Ministério Público do Trabalho com o ajuizamento da presente ação civil pública. Por outro lado, é evidente a existência de *fumus boni iuris* ante a clareza do texto legal já mencionado.

Malgrado a questão já se arraste há um ano desde a denúncia por parte de entidades sindicais, o decorrer do tempo vai tornando insustentável por certo a prestação de serviços bancários em situação de total insegurança, em prejuízo não só dos empregados (que são aqueles mais diretamente interessados), como também de toda a coletividade. Destarte, vislumbra-se a presença do *periculum in mora*, justificando-se dessa forma a concessão de liminar inaudita altera parte.

Por outro lado, a inicial não aponta especificam quais as agências para as quais se requer a adoção de providências de segurança, o que não deixa de constituir um equívoco, posto que o pedido deve ser determinado e certo ainda que nessa modalidade de ação. Contudo, da análise dos documentos juntados, infere-se que são as agências indicadas na relação da Federação dos Trabalhadores em Empresas de Crédito do Estado do Paraná (documento de fls. 74/77) que necessitam das providências requeridas.

Em vista disso, concedo a liminar requerida para determinar que no prazo de 30 (trinta) dias, a contar do recebimento da notificação da presente decisão, a ré adote cumulativamente as seguintes providências:

a) que dote cada uma das agências indicadas no documento de fls. 74/77 de vigilantes que cubram integralmente o horário do efetivo labor dos empregados ali lotados;

b) que dote cada uma das agências indicadas no documento de fls. 74/77 de alarme que permita comunicação segura com outro estabelecimento da ré, ou com empresa de vigilância, ou então com o órgão policial mais próximo;

c) que dote cada uma das agência indicadas no documento de fls. 74/77 de pelo menos um dos dispositivos indicados nos incisos do art. 2º da Lei n. 7.102/83.

Em caso de descumprimento da liminar ora concedida, a ré incorrerá em multa de diária de 1.000 UFIR's para cada trabalhador atingido por condições insatisfatórias de segurança decorrentes de ausência de qualquer dos dispositivos cuja implementação ora é determinada, conforme for apurado em liquidação.

2. Em vista da urgência que a presente ação requer, designo o dia 31.03.97, às 12h55min para audiência inicial, quando então a ré deverá oferecer sua resposta, procedimento esse que se adota como forma de se adequar o disposto no art. 19 da Lei n. 7.347/85 ao rito próprio do processo trabalhista.

3. Intime-se o ilustre representante do Ministério Público do Trabalho da presente decisão, pessoalmente.

Cite-se com urgência a ré, através de notificação postal, ocasião em que também deverá ser devidamente intimada da presente decisão, juntando-se para isso cópia do documento de fls. 74/77.

Em 7 de março de 1997.

Jos é Aparecido dos Santos, Juiz do Trabalho.

Greve e Atendimento às Necessidades Inadiáveis da População

EXCELENTÍSSIMO SR. DOUTOR JUIZ PRESIDENTE DO EGRÉGIO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 11ª REGIÃO

O Ministério Público do Trabalho, por sua Procuradoria Regional do Trabalho da 11ª Região, com sede nesta Capital, na Rua Pará, 885, Edifício José Frota II, 6º andar, São Geraldo, pelos Procuradores do Trabalho infra-assinados (a serem intimados pessoalmente no endereço supra, consoante o artigo 18, inciso II, alínea "h" da Lei Complementar n. 75/93), vem, com as honras de estilo, à presença de Vossa Excelência expor e requerer o quanto segue:

1. A imprensa do Amazonas vem noticiando a existência de indicativo de greve a ser deflagrada pelos eletricitários empregados das Centrais Elétricas do Norte do Brasil - ELETRONORTE, a partir do dia 17 de dezembro do corrente, fato este que se confirma mediante publicações do jornal "A Notícia", que circulou dia 10 de dezembro de 1996 (terça-feira) (doc. 01) e do jornal "A Crítica", que circulou no dia 14 de dezembro de 1996 (sábado) (doc. 02).

2. Os serviços e atividades concernentes à distribuição de energia elétrica são capitulados como essenciais pelo inciso I do art. 1º da Lei n. 7.783/89, que regulamentou o direito de greve, em cumprimento ao parágrafo 1º do artigo 9º da Lex Mitior.

3. Consoante o artigo 11 da mencionada Lei, em se tratando de "serviços ou atividades essenciais, os Sindicatos, Empregadores e Trabalhadores ficam obrigados" a manter a prestação de serviços indispensáveis ao atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade.

4. O art. 12 da mesma Lei, por seu turno, incumbe ao Poder Público velar pelo efetivo cumprimento da obrigação da prestação de serviços indispensáveis.

5. Não restam dúvidas de que a paralisação das atividades inerentes à distribuição e manutenção de energia elétrica afeta substancialmente o desenvolvimento de todas atividades produtivas e, principalmente, a prestação dos serviços sociais essenciais à comunidade, tais como serviços médicos e hospitalares, iluminação pública, etc.

6. A Lei n. 7.783/89, embora imponha o atendimento das necessidades inadiáveis, não estipulou percentual ou número necessário ao implemento da obrigação, característica bastante salutar, pois propicia justamente o respeito às diferenças existentes em cada setor econômico e a atenção às peculiaridades regionais do nosso extenso território nacional, viabilizando a que o Poder Judiciário, aplicador da Lei, possa estabelecer um mínimo necessário em cada caso específico, melhor distribuindo a Justiça entre os desiguais e dando cumprimento ao disposto no art. 5º da Lei n. 4.657/42, Lei de Introdução ao Código Civil, que determina ao Juiz, na aplicação da Lei, o atendimento "aos fins sociais a que ela se dirige e às exigências do bem Comum".

7. Nunca é demais lembrar, que a Constituição da República de 1988 ao guindar a greve - "suspensão coletiva, temporária e pacífica, da prestação pessoal de serviços em uma ou mais empresas, no todo ou em parte, determinada por entidade sindical representativa dos respectivos empregados... com a finalidade de pressionar a correspondente categoria econômica, ou os empresários, para a instituição ou revisão de normas ou condições contratuais ou ambientais de trabalho, assim como para o cumprimento de disposições de instrumento normativo", segundo Arnaldo Süssekind, in "Instituições de Direito do Trabalho", 15ª edição, LTr Edit., vol. II, São Paulo, pág. 1131 - à categoria de direito constitucionalmente garantido, art. 9º e parágrafos, não o fez em caráter absoluto, impondo ao livre exercício do direito de greve a observância de certos requisitos legais, de modo a não sobrepor os interesses de uma determinada categoria ou grupo ao interesse público.

8. Considerando que o Ministério Público "é instituição permanente e essencial à função jurisdicional do Estado, incumbindo-lhe a defesa da ordem jurídica, do regime democrático e dos interesses sociais e individuais indisponíveis", art. 127 da Constituição da República, tendo como função institucional zelar pelos serviços de relevância pública, promovendo as medidas necessárias à sua garantia, art. 129, inciso II, também da Constituição.

9. Em razão dos fundamentos acima expostos, requer este MPT:

a) A expedição de ordem judicial determinando ao Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Urbanas do Estado do Amazonas, com sede nesta cidade, na Rua Barcelos, 2.496, Cachoeirinha, CEP 69020-200, que em caso de greve deflagrada pela categoria, mantenha em seus postos número de trabalhadores correspondente a 50% dos setores responsáveis pela geração, manutenção e distribuição

dos serviços de energia elétrica, de modo a evitar danos irreparáveis a toda a sociedade, fixando em caso de desobediência, multa de R\$ 5.000,00 (cinco mil reais) por dia, sem prejuízo de responsabilização civil e criminal;

b) A notificação das Centrais Elétricas do Norte do Brasil - ELETRONORTE, com sede na Rua 10 de julho, n. 269, centro, Manaus-AM, CEP 69010-060, a fim de que proceda o acompanhamento operacional das atividades supramencionadas, devendo apresentar relatórios diários da fiscalização a esta Procuradoria.

Nestes termos,

Espera o deferimento.

Manaus-AM, 16 de dezembro de 1996.

Safira Cristina Freire Azevedo, Procuradora do Trabalho/11ª Região.

José Fernando Ruiz Maturana, Procurador do Trabalho/PRT-11ª Região.

ORDEM JUDICIAL PARA PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS INDISPENSÁVEIS EM CASO DE GREVE NAS ATIVIDADES ESSENCIAIS (ART. 12 DA LEI N. 7.783 DE 28.6.89)

A Presidente do Tribunal Regional do Trabalho da 11ª Região, em exercício, no uso de suas prerrogativas constitucionais e legais, considerando que o Ministério Público deve zelar pelo efetivo respeito dos serviços de relevância pública, e a defesa da ordem jurídica (artigos 127 e 129, inciso II, da Constituição Federal);

Considerando que o Ministério Público do Trabalho requereu que esta Presidência determinasse ao Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Urbanas do Estado do Amazonas a observância imediata do que dispõe o art. 12 da Lei de Greve (Lei n. 7.783/89);

Considerando as notícias veiculadas na imprensa local, da ocorrência de indicativo de greve a ser deflagrada pelos eletricitários empregados das Centrais Elétricas do Norte do Brasil - ELETRONORTE, a partir de 17.12.96;

Considerando que a referida empresa exerce atividade essencial, como estipulado pelo art. 10, inciso I, da Lei n. 7.783/89, que regula o exercício do direito de greve e define atividades essenciais de que trata o parágrafo 1º, do art. 9º da Constituição Federal;

Considerando que a Constituição Federal determina sejam atendidas as necessidades inadiáveis da comunidade (art. 5º, § 1º da CF);

Considerando que o art. 10 da Lei n. 7.783/89, dispõe que os trabalhadores e o empregador são responsáveis solidariamente pela garantia, durante a greve, da prestação dos serviços indispensáveis ao atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade;

Considerando que o art. 12 da Lei de Greve, impõe que o Poder Público assegure o efetivo cumprimento das obrigações da prestação de serviços indispensáveis;

Considerando que as Centrais Elétricas do Norte do Brasil - ELETRONORTE, detém o monopólio na produção e distribuição de energia elétrica no Estado do Amazonas, cuja interrupção afetaria substancialmente o desenvolvimento das atividades produtivas e prestação de serviços essenciais à comunidade;

Considerando que a Constituição Federal garante o exercício do direito de greve em serviços ou atividades essenciais, impondo, porém, a observância de requisitos legais, de modo a não sobrepor o atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade aos interesses de uma determinada categoria;

Resolve expedir a presente Ordem Judicial para a prestação de serviços indispensáveis ao atendimento das necessidades inadiáveis da população, a ser cumprido pelo Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Urbanas do Estado do Amazonas, nos seguintes termos:a) em caso de greve, deflagrada pela categoria dos eletricitários, deverá ser mantido nos postos de serviços da empresa número de trabalhadores correspondentes a 50% dos setores responsáveis pela geração, manutenção e distribuição de energia elétrica, a fim de evitar danos irreparáveis à população;

b) o Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Urbanas do Estado do Amazonas atuará como responsável e fiscal de rigorosa observância desta Ordem, podendo denunciar qualquer desvirtuamento de sua finalidade ao Presidente do Tribunal Regional do Trabalho da 11ª Região;

c) na hipótese de descumprimento da presente Ordem Judicial, fixa-se multa no valor de R\$ 5.000,00 (cinco mil reais) diários, sem prejuízo de responsabilização civil e criminal;

d) as Centrais Elétricas do Norte do Brasil - ELETRONORTE, deverão proceder o acompanhamento operacional das atividades desenvolvidas conforme indicado na letra "a", apresentando à Procuradoria Regional do Trabalho relatórios diários da fiscalização.

Intime-se imediatamente o Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Urbanas do Estado do Amazonas e as Centrais Elétricas do Norte do Brasil - ELETRONORTE, para cumprimento da presente Ordem Judicial.

Dê-se ciência ao Ministério Público, autor do requerimento.

Manaus, 17 de dezembro de 1996.

Lucy Stone Bivar Rodrigues, Juíza Togada, no exercício da Presidência.

Cooperativa de Trabalho Rural - Fraude

EXCELENTÍSSIMO SR. DOUTOR JUIZ PRESIDENTE DA MM. JUNTA DE CONCILIAÇÃO E JULGAMENTO DE FERNANDÓPOLIS, SP

Ministério Público do Trabalho e Ministério Público Federal, por meio da Procuradoria Regional do Trabalho da 15ª Região e da Procuradoria da República em Ribeirão Preto, por via dos Procuradores que esta subscrevem, com fundamento nos artigos 129, III, da Constituição Federal, 5º, I e III e 83, III, da Lei Complementar n. 75/93 e com fulcro nas disposições contidas nas Leis ns. 7.347/85 e 8.078/90, respeitosamente, vêm propor a presente

AÇÃO CIVIL PÚBLICA COM PEDIDO DE LIMINAR

em face de

Citrosuco Paulista S/A, pessoa jurídica de direito privado, sediada à rua João Pessoa, 305, em Matão, SP, Cooperativa de Trabalho dos Trabalhadores Rurais de São José do Rio Preto e Região - COOPER-RIO, pessoa jurídica de direito privado, sediada na Rua Pedro Amaral, 1.988, Boa Vista, Município de São José do Rio Preto, SP, e Cooperativa de Mão-de-Obra Rural - COOPMOR, pessoa jurídica de direito privado, com sede na Rua Chafick Massud Hadad, 225, Município de Novo Horizonte, SP; pelos fatos e fundamentos a seguir expostos para, a final, requerer.

1. FATOS

O SURGIMENTO DAS "COOPERATIVAS"

Em abril de 1995, a Federação da Agricultura do Estado de São Paulo encaminhou a seus filiados, por intermédio da Circular n. 42/95 (documento 01), cópia da recém-promulgada Lei n. 8.949/94, que acrescentou o parágrafo único ao artigo 442 da CLT. O documento ilustra bem o objetivo perseguido pela entidade patronal, ao listar as vantagens advindas para os empregadores com a utilização da mão-de-obra contratada através de cooperativas, destacando a inexistência de "problemas trabalhistas nas épocas de safra", em decorrência da "supressão de vínculo empregatício com o tomador de mão-de-obra", afastando a "fiscalização trabalhista" e, por via da "desobrigação das responsabilidades trabalhistas e sociais", a consecução de "maior tranquilidade na execução de trabalhos agrícolas". A entidade apontava, ainda, para a inexistência de vínculo dos trabalhadores para com a própria cooperativa, porque sócios do empreendimento, condição em que a generosidade da Federação Patronal enxergou possibilidades de obtenção de "melhores condições de vida ao trabalhador".

A situação vislumbrada pela FAESP foi alcançada e realizada em sua plenitude pelas indústrias produtoras de suco de laranja. Quem deu o tiro de partida foi a maior empresa e líder do setor, Sucocítrico Cutrale Ltda. que, em maio do ano passado, reuniu os empreiteiros (ou turmeiros) que a ela prestavam serviços para indicar-lhes o caminho do cooperativismo.

Até então, tais empreiteiros eram empregados da Cutrale por meio da intermediação (igualmente ilegal) da SERCOL, empreiteira de mão-de-obra desvinculada formalmente da CUTRALE, mas a ela ligada por estreitos laços e interesses. E esses empreiteiros tinham como ofício o de arregimentar trabalhadores para a colheita de laranjas. Intermediavam mão-de-obra para a intermediadora de mão-de-obra da CUTRALE. Ficaram tristemente conhecidos como gatos, assim como tais empreiteiras de mão-de-obra notabilizaram-se como gatas.

Como o ramo industrial a que se dedica a CUTRALE é um condomínio fechado e dominado por meia dúzia de grandes empresas, todas adotavam o mesmo modus operandi: tinham agências ou empreiteiras que forneciam a mão-de-obra para a colheita. (Ainda que ilegal, essa terceirização era tolerada pelos rurícolas porque a empreiteira [gata] era da indústria e os colhedores, empregados).

A partir da interpretação patronal dada à Lei n. 8.949/94, as citrícolas trataram de transformar suas empreiteiras em cooperativas, para o que arregimentaram os gatos que antes as serviam para montar o novo empreendimento. Daí os sugestivos apelidos de coopergatos e gatooperativas com que os participantes do III Congresso de Direito do Trabalho Rural, realizado pelo E. TRT da 15ª Região na Cidade de Ribeirão Preto em 1995, brindaram o surgimento dessa nova forma de fraude à legislação trabalhista.

A operação de criação das cooperativas, foi denunciada pelo turmeiro João Fanhani, em depoimento prestado ao Ministério Público do Trabalho e à Promotoria de Justiça de Catanduva, naquela Comarca (Documento 02), em 31.7.96:

“... por volta de abril ou maio do ano passado, reuniram-se 30 empreiteiros de mão-de-obra, ou melhor, turmeiros, que trabalhavam para diversas indústrias da região (CUTRALE, CARGILL, CITROVITA, COIMBRA, dentre outras), e resolveram fundar a cooperativa; essa decisão foi tomada porque as indústrias disseram que só iam dar serviço de cooperativas; que não iam mais registrar os apanhadores, carregadores, fiscais e turmeiros na colheita; essa decisão da indústria foi informada numa reunião realizada num barracão da CUTRALE; quem informou a decisão foi um diretor da CUTRALE que o declarante conhece pelo nome de Décio; que então foi proposta a fundação da cooperativa por uma pessoa conhecida como Gildo; que Gil-do foi quem cuidou de toda a documentação da cooperativa e hoje é seu administrador, recebendo 5% do faturamento; que essa reunião foi convocada pela CUTRALE através de Décio; que trabalhou para a CUTRALE desde 78, só sendo registrado a partir de 1984, na SERVICAT; por volta de 1990, passou a ser contratado pela SERCOL; SERCOL e SERVICAT eram empreiteiras a serviço da CUTRALE; quem mandava nos trabalhadores dessas empreiteiras eram os fiscais da CUTRALE...”.

A partir de então, espalhou-se prática dos cooperatos.

Em agosto do ano passado, a Federação dos Trabalhadores na Agricultura do Estado de São Paulo, e 40 Sindicatos de Trabalhadores Rurais de sua base formalizaram denúncia contra os cooperatos (Documento 03), o que deu início à investigação encetada pela Procuradoria Regional do Trabalho da 15ª Região, Ministério Público do Trabalho e Promotoria de Justiça de Catanduva, resultando no ajuizamento da Ação Civil Pública 75/96, ajuizada pelos dois órgãos ministeriais perante a MM. 2ª J CJ de Catanduva, em face COIMBRA-FRUTESP S/A, CARGILL CITRUS LTDA., CITROVITA AGROINDUSTRIAL LTDA., FAZENDA SANTA HERMÍNIA e COOPERATIVA DOS TRABALHADORES RURAIS DE TABAPUÃ.

Nos autos daquela ação foi colhido o depoimento pessoal de Osório de Almeida Nascimento Costa (documento 04), proprietário da Fazenda Santa Hermínia, que integrou o pólo passivo da lide, do qual colhe-se os seguintes trechos:

“... até o ano de 1994 a indústria citricultora adquiria a safra de laranja no pé e a partir de 1995 exigiu a modificação dos contratos para que a contratação passasse a ser com os frutos postos na indústria; entretanto essa modificação foi apenas formal, vez que o modo de se realizar a colheita continuou a ser o mesmo, ou seja, a indústria é que determina a hora, o talhão e a quantidade de colhedores de laranja e é ela também que repassa ao produtor o dinheiro para pagar os colhedores de laranja...”.

“... foi a indústria citricultora quem colocou a Cooperativa dos Trabalhadores Rurais no Município de Tabapuã, pois o depoente não contratou nenhum associado da cooperativa e esses apareceram por lá para colher laranja...”.

“... no ano de 1995 o depoente tem conhecimento que houve uma mudança geral na compra da laranja...”.

“... o depoente assinou (aditamento contratual mudando as condições de venda de no pé para posto fábrica) em virtude de insistência do comprador da empresa Coimbra que lhe assegurava que era necessário uma normatização dentro da empresa, na medida em que os outros compradores haviam assinado contratos diferentes...”.

“... sofreu coação econômica vez que a recda. Coimbra Frutesp através de seu comprador disse-lhe que se não houvesse a assinatura reduziria para um caminhão por dia de frutas colhidas na propriedade do depoente...”.

O depoente era, então, Presidente da Associação Brasileira de Citricultores (ABCitrus), que lhe confere legitimidade social e faz com seu depoimento adquira o conteúdo de denúncia contra o que ele próprio denominou de coação econômica, que trespasa as lindes da demanda e do direito civil e interessa de perto ao direito penal.

Os depoimentos de João Fanhani e Osório Nascimento Costa, colhidos em datas, locais e circunstâncias despartadas, revelam com que admirável agilidade e harmonia agem as empresas que dominam o condomínio fechado da indústria citricultora, capaz de mudar de modus operandi na mesma safra e na mesma direção.

A COLHEITA E O SUCO

A ação civil referida enfrentou ainda o tema da terceirização praticada pelas indústrias de suco, tendo sido debatido a tese ministerial de que a colheita da laranja integra a atividade-fim da indústria, não podendo, portanto, ser realizada por pessoa interposta.

A respeitável sentença prolatada pela 2ª J CJ de Catanduva (documento 05), sob a presidência da MM. Juíza Margarete Aparecida Gulmanelli Jambeiro assim definiu o problema:

“A prova colhida nos autos, constituída pelo depoimento pessoal dos demandados, revela que a colheita de laranja destinada à produção de sucos somente atende aos fins objetivados pela indústria citricultora se se realizar sob o poder diretivo desta, vez que não bastam frutas cítricas para o regular funcionamento da indústria, mister a colheita de frutos que se ajustem, em seu teor de açúcar, à encomenda dos importadores, de modo que indústria possa operar no atendimento de determinado importador durante o tempo que for necessário à conclusão do pedido, sem que haja alteração do tipo de laranja apresentada para moagem e de seu teor de açúcar.

“Dessume-se, também da prova oral, que a alteração dos contratos de compra e venda firmados pelas indústrias citricultoras com os produtores rurais de laranja, na safra do ano de 1995, foi meramente formal, objetivando unicamente atribuir-lhes os encargos com a colheita, vez que, em quaisquer das hipóteses de contratação noticiada na contestação ofertada pelas três primeiras reclamadas (...), os frutos são sempre adquiridos nos pomares e somente colhidos mediante autorização da indústria, após a colheita de amostras nos pomares e exame laboratorial de sua maturação e teor de açúcar.

“Inclusive, é oportuno destacar que o presidente da Cooperativa-reclamada foi categórico em afirmar ao depor que ‘eram os fiscais das indústrias citricultoras que fiscalizavam os serviços dos colhedores de laranja’, tendo salientado que essa fiscalização era direcionada a todos os aspectos da prestação de serviços.”Vê-se, pois, que a produção de sucos cítricos para exportação, atividade social preponderante das três primeiras empresas demandadas, está intimamente vinculada à colheita, mostrando-se inviável o regular funcionamento da indústria e a consecução de seu fim social, sem que haja a colheita dos frutos cítricos sob o seu poder diretivo, de maneira que a colheita se harmonize com a produção industrial para exportação, constituindo essas atividades um todo homogêneo e indivisível, direcionado ao fim social das empresas, inexistindo, nesse processo produtivo, qualquer interferência do produtor rural de laranja que, após a alienação dos frutos, em nada mais pode intervir nem mesmo na direção dos serviços de colheita”.

No seu já citado depoimento, o então presidente da ABCitrus informou que...

“... o produtor de laranja não pode fazer a colheita à revelia da indústria, vez que esta é quem diz a fruta que deve ser colhida para a fabricação do suco, vez que cada laranja tem seu ponto de maturação e é a indústria quem tem o laboratório químico para fazer tal aferição; que os importadores exigem qualidade diversa de teor de açúcar no suco de laranja, mencionando, como por exemplo, os Estados Unidos, para quem o resche da laranja deve variar de 18 a 20, ou seja, a laranja deve estar com alto teor de açúcar, e para a Dinamarca, por exemplo, o teor de açúcar deve ser baixo, variando de 10 a 12 o resche...”.

O presidente da Cooperativa de Tabapuã, Adriano Agostinho Luciano Pereira, afirmou categoricamente “que eram os fiscais das empresas citricultoras que fiscalizavam os serviços dos colhedores de laranja; que essa fiscalização era direcionada em todos os sentidos, inclusive quanto à correção da forma de execução”, no depoimento que prestou.

Nos autos da mesma ação civil pública, o proposto da Coimbra Frutesp S/A admitiu que “o produtor de laranja não pode colher os frutos sem a autorização da indústria, vez que é esta quem analisa através dos fiscais de campo a hora em que a fruta deve ser colhida”, tendo o proposto da Cargill Citrus Ltda. detalhado que, “para fazer o suco de laranja, é necessário fruto de qualidade, assim considerado aquele que se ajusta aos requisitos exigidos pela indústria: maturação e quantidade de açúcar; que a maturação e a quantidade de açúcar é verificada antes de comprar a fruta” (Documento 04).

A sentença absolveu o produtor rural, pronunciou a inidoneidade da cooperativa, declarou a ilegalidade da terceirização, condenando as indústrias a se absterem dessa prática, e procederem à colheita mediante seus próprios empregados.

Em 7 de agosto deste ano, A Procuradoria Regional do Trabalho e agentes do Ministério do Trabalho, acompanhados pelos dois Promotores de Justiça da Comarca, estiveram em Bebedouro, na Fazenda Santa Alice, onde foi colhido o insuspeito depoimento de Rogério Visconti Vieira, engenheiro agrônomo e exercendo o cargo de Gerente Regional Agrícola da CUTRALE (Documento 06). Rogério é responsável pela área de produção de nada menos que cinco fazendas da empresa localizadas naquela região. Naquele dia, a colheita estava paralisada, com caixas pelo chão, e o técnico explicou que aquela situação decorria de ordem expressa da indústria, que determinou a paralisação dos trabalhos.

O técnico confirmou que...

“... a indústria é quem determina que tipo de laranja deve ser colhida e em que época; que essa orientação é feita de acordo com a qualidade

de suco que vai resultar dessa laranja, para atender a especificação de seus clientes; que a indústria usa como critérios o rendimento e o ‘ratio’ da fruta; que antes de colher determinado pomar, a

Fazenda faz uma amostragem de frutas para análise laboratorial da indústria; com base no resultado desse exame, a indústria libera ou não a colheita (...) esse sistema de encadeamento colheita-moagem viabiliza a produção de suco de acordo com os pedidos dos clientes".

Rogério termina afirmando que:

"Diante do rígido encadeamento de procedimentos, pode-se dizer que a produção dos sucos começa na colheita e análise das amostras."

"AFFECTIO SOCIETATIS" E SUBORDINAÇÃO

Depois da denúncia da FETAESP, multiplicaram-se as notícias de colheita mediante cooperativas e descontentamento dos trabalhadores. O Ministério Público do Trabalho pôs-se intensamente a investigar, colhendo depoimentos os mais diversos, e percorrendo as cidades das microrregiões de Catanduva, Bebedouro, Araraquara e Itápolis, buscando esclarecer os fatos.

Essa investigação, ditada pelo critério da serenidade e do profissionalismo, buscou esclarecer situações sem preconceitos nem premissas antecipadamente formuladas, desenvolveu-se de agosto de 1995 a outubro deste ano, e terminou por revelar que todas as cooperativas investigadas são uma perfeita reprodução da fraude verificada nos autos da retromencionada Ação Civil Pública.

Descobriu mais: o completo alheamento do trabalhador para com a cooperativa, que desconhece. Pior, não quer a ela associar-se, preferindo o vínculo empregatício, que reputa mais vantajoso e seguro.

Esse ânimo foi manifestado nas dezenas de depoimentos colhidos nos locais de trabalho e na sede da Procuradoria Regional do Trabalho da 15ª Região.

Nair Prudência da Silva, em depoimento prestado na Fazenda Santo Antonio, Município de Rincão, região de Araraquara, disse que "procurou emprego com registro, mas só encontrou trabalho em cooperativa" e que "prefere o trabalho registrado, porque sempre tem direitos no fim do ano" (Documento 07). Antonio Pedro da Silva, que colhia laranjas na mesma Fazenda e no mesmo dia 2 de agosto, não soube "explicar se é sócio ou empregado da cooperativa", embora soubesse que estivesse colhendo laranjas para a CUTRALE, informando que jamais havia participado de qualquer reunião da cooperativa (Documento 08).

Já Terezinha Maria dos Santos Ribeiro é mais esclarecida, pois ocupa o cargo de "encarregada de equipe" na Cooperativa de Trabalho dos Trabalhadores Rurais de Araraquara e Região Ltda. (COOPERTRARA). Ela foi empregada desde 1981 da SERCOL, tendo ingressado na cooperativa em 1995. Ela informou que "participou de uma reunião na SERCOL de Matão em que foi explicado que só haveria trabalho na colheita através de cooperativa; que dessa reunião participaram vários empreiteiros de mão-de-obra; que era empreiteira de mão-de-obra na SERCOL; que no passado a SERCOL fez a administração da cooperativa" (Documento 09).

Nos autos da Reclamatória n. 697/96-1, que tramitou perante a MM. JCJ de Bebedouro, a reclamante Marlene Arvelino afirmou, em seu depoimento pessoal, prestado em 24.5.96, ter sido contratada pelo empreiteiro Odílio Ferreira Luz, da COOPERAGRI, mas nunca participou "de alguma assembléia da cooperativa, porque (os trabalhadores) não foram convidados". Julga que "o sistema de cooperativa foi ruim"; e acredita "que, se fossem trabalhar como empregado de alguma empreiteira, ganhariam mais por mês, registrado" (Documento 10).

Luiz Carlos Tadei, que depôs como testemunha nos autos da mesma reclamação, concorda que "trabalhando de empregado era melhor porque como cooperado não tinha as verbas rescisórias". Na cooperativa, "não ganhava o dia que precisasse faltar para ir ao médico, nem os dias de chuva" (Documento 10).

Também ilustrativo é o depoimento de Osmair de Souza, que o prestou como testemunha em 28.5.96, nos autos da Reclamatória n. 141/96, que tramitou perante a essa MM. JCJ. Nele, o trabalhador rural, sob compromisso e o crivo do contraditório, informa que nada lhe foi explicado sobre o trabalho cooperativo e que o empreiteiro que o contratou sequer o informou que era de cooperativa... (Documento 11).

Resulta claro, no conjunto dos depoimentos colhidos nas fazendas e os prestados nas milhares de reclamações individuais em trâmite por todas as JCJs do chamado Polígono da Laranja, que não houve opção do trabalhador pelo sistema de "cooperativismo". A supressão do emprego por parte das indústrias e a reorganização do recrutamento de trabalhadores rurais para a colheita, com a extinção das empreiteiras de mão-de-obra, empurrou esse contingente social para a única forma de sobrevivência disponível: a "cooperativa".

Portanto, não há opção do trabalhador em ingressar como sócio em cooperativa, mas o desaparecimento da opção de emprego celetista. Há, conseqüentemente, uma imposição, o que vicia a vontade do trabalhador. Além disso, o trabalho dos trabalhadores das "cooperatas" revelou-se prestado sob estreita subordinação.

Os trabalhadores não são autônomos para escolher sua jornada de trabalho, que é determinada pelos "turmeiros" (ou "encarregados de turma", consoante o novíssimo jargão do "gatooperativismo"), da mesma forma que antes do advento dessas "associações": possuem jornada coletiva, fixada por outrem, recebem ordens quanto ao tipo de fruto, pomar, tal mão e modo de colheita etc.

Carlos Roberto Novelli, testemunha compromissada nos autos da Reclamatória 138/96, ajuizada perante a MM. JCJ de José Bonifácio, explica que diariamente ia para o trabalho às seis horas da manhã, retornando entre 18:30 e 19 horas (Documento 12).

Antonio Pedro da Silva e Nair Prudência da Silva destacam, ainda, que o ônibus do "turmeiro" os apanha em local e hora predeterminados e os leva de retorno também em horários mais ou menos estabelecidos.

Os depoimentos colhidos no campo, na PDT da 15ª Região e em juízo revelam que aos trabalhadores foi imposto o trabalho via cooperativas, pois foi suprimida a opção pelo emprego. Revela, ainda, que trabalham de forma subordinada, pois obedecem a ordens técnicas e de jornada emitidas pelos representantes das fábricas nos locais de trabalho. A rotina de sua atividade, nas cooperativas, é exatamente igual àquela do tempo das empreiteiras, senão pior.

CITROSUCO, COOPMOR E COOPER-RIO

Em abril deste ano, diretores do Sindicato dos Empregados Rurais de Bebedouro compareceram à Procuradoria Regional do Trabalho da 15ª Região para denunciar, dentre outras, as reclamadas CITROSUCO e COOPMOR, ocasião em que depuseram os trabalhadores Roberto Cândido de Oliveira, Cláudio Aparecido de Castro, Gilmar Luis Pereira e Alexandre Mendes (Documento 13).

O conjunto dos depoimentos revela, mais uma vez, o estreito relacionamento e a perfeita unidade de ação das "cooperativas", indústrias e as antigas "empreiteiras de mão-de-obra".

As cópias das carteiras profissionais e de recibos de pagamento, de Cláudio Aparecido de Castro e Roberto Cândido de Oliveira (Documentos 14 e 15) demonstram as rescisões de seus contratos no mesmo dia (15.10.95), em plena safra, e sua "adesão" à "cooperativa" no dia imediato.

Apesar da rapidez com que ter-se-ia "decidido" a ingressar nos quadros da COOPMOR, Cláudio tem certeza de que...

"... teve prejuízo com a contratação pela cooperativa porque perdeu verbas trabalhistas, seguros-saúde e desemprego". Ele explica porque não demorou nada a aderir a um sistema que considera prejudicial:

"... o seu fiscal de campo determinou ao empreiteiro Sr. Cláudio que todos passam à 'cooperativa da CITROSUCO', que o mesmo assim impôs a todos os trabalhadores da turma..."

Roberto confirma que o "empreiteiro determinou a adesão à cooperativa, sob pena de perderem o emprego os que não aderissem" e que ...

"... o trabalho que prestava na cooperativa era idêntico ao que prestava na indústria; mas, perdeu FGTS, férias, 13º, seguro de saúde e desemprego, dia de chuva, sendo muito ruim a cooperativa..."

Além do depoimento de João Roberto Fanhani, revelador sobre a forma pela qual a reclamada COOPER-RIO foi forjada, os trabalhadores de sua turma confirmam a subordinação, a ausência de opção e o total alheamento entre trabalhadores e cooperativa, a Justiça do Trabalho é a testemunha mais eloqüente dessa fraude.

Com efeito, milhares têm sido as reclamações ajuizadas por trabalhadores rurais contra as reclamadas, reivindicando exatamente o vínculo de emprego que elas pretendiam ver subtraído.

Tome-se, por exemplo, o Processo n. 70/96, pedido ajuizado por 22 trabalhadores em face CITROSUCO e COOPER-RIO perante essa MM. JCJ (Documento 16). Na sentença, a Corte de Primeiro Grau, presidida pelo MM. Juiz Dr. Antonio Milaré dos Santos, após analisar a prova, julgou procedente a reclamação, colhendo-se da peça os seguintes e significativos trechos:

“Invocam as reclamadas a Lei n. 5.674/71 e o artigo 442, parágrafo único da CLT, para, nas defesas, sustentarem a inexistência do vínculo de emprego tanto em relação à Cooperativa como à indústria de suco.

“Teriam razão ambas as reclamadas, se em primeiro lugar, a Cooperativa de Trabalhadores Rurais de São José do Rio Preto e Região fosse uma verdadeira cooperativa, implementando de forma responsável e séria o cooperativismo incentivado pelo artigo 5º, incisos XVII e XVIII da Constituição Federal, quando na realidade constituiu-se numa associação de gatos, que usa de uma vestimenta aparentemente legal, para continuar explorando e a usar o trabalho humano como mercadoria, desvirtuando a aplicação do Direito do Trabalho no seu mais importante princípio de proteção social do hipossuficiente...

“Em segundo lugar, se a reclamada CITROSUCO tivesse adquirido efetivamente a fruta na indústria, como alega, sem interferir e fiscalizar o processo de produção e colheita, o que na prática não ocorreu”.

Na decisão prolatada nos autos da Reclamatória 33/96, aforada por três reclamantes contra as mesmas CITROSUCO e COOPER-RIO (Documento 17), colhe-se o seguinte trecho:

“Os reclamantes jamais pretenderam criar uma cooperativa, faltando espontaneidade, animus de associação, pois o que houve foi uma ‘adesão’ forçada pela necessidade de sobrevivência própria e de familiares; jamais houve independência e autonomia aos reclamantes, pois eram eles fiscalizados pelo ‘líder de turma’, conforme documentos dos autos e prova oral produzida. (...) Os colhedores de laranja, no caso os reclamantes, foram arregimentados, eram transportados até os pomares e submetiam-se às mesmas condições de trabalho quando eram registrados pela indústria ou empresa preposta, com a agravante de não terem agora qualquer segurança quanto a direitos trabalhistas, previdenciários e sociais”.

Todas as provas colhidas nas reclamações revelam os mesmos vícios que tornam as cooperativas de mão-de-obra rural uma farsa contra o direito do trabalho.

2. DO DIREITO

A Lei n. 8.949, de 9.12.1994, acrescentou, ao artigo 442, da CLT, um parágrafo único, cujo teor será objeto da presente análise.

Estabelece a norma:

“Art. 442. ...

Parágrafo único. Qualquer que seja o ramo de atividade da sociedade cooperativa, não existe vínculo empregatício entre ela e seus associados, nem entre estes e os tomadores de serviços daquela”.

Cuidar-se-á, doravante, de se perquirir quais são os efeitos jurídicos da norma em testilha, tomando-se, como pontos de indagação, a sua interpretação sistemática em relação à lei das cooperativas (Lei n. 5.764/71) e os demais dispositivos da CLT, bem como a sua compatibilidade com as relações de trabalho rural.

A INTERPRETAÇÃO SISTEMÁTICA DA LEI N. 8.949/94 EM RELAÇÃO À LEI N. 5.764/71

A primeira leitura do dispositivo poderia levar o intérprete incauto ao entendimento de que a mera existência da cooperativa legitimaria a atividade de terceirização, pelas empresas, tratando-se ou não de funções finalísticas do empreendimento, uma vez que a cooperativa revela, como se sabe, a conquista da classe operária de autogestão de seu trabalho e da conseqüente libertação do trabalhador das características tradicionais, inerentes às relações subordinadas.

Não é este, todavia, o fenômeno que se verificou na prática, ao se analisar as cooperativas de trabalho criadas para a execução de atividades rurais subordinadas ao interesse das empresas.

Em minudente trabalho denominado “Cooperativas de Trabalho X Intermediação de Mão-de-Obra”, publicado no Suplemento Trabalhista n. 85, de julho de 1996, LTr Edit., a Juíza do TRT da 15ª Região Dra. Iara Alves Cordeiro Pacheco traça parâmetros judiciosos para que se interprete o dispositivo celetista em comento em relação à Lei n. 5.764/71, que, por sua clareza, serão expostos. Afirma a nobre magistrada:

“As sociedades cooperativas surgiram no início do Século XIX, tendo como inspiração o solidarismo... A solidariedade, cujo lema é ‘um por todos e todos por um’, visou a se contrapor ao individualismo capitalista, ainda mais acirrado nos seus primórdios”.

Nesse diapasão, o artigo 3º da Lei n. 5.764/71 estabelece:

“Celebram contrato de sociedade cooperativa as pessoas que reciprocamente se obrigam a contribuir com bens ou serviços para o exercício de uma atividade econômica, de proveito comum, sem objetivo de lucro”.

Pelo texto legal acima, verifica-se que o contrato celebrado entre os associados de uma cooperativa implica a idéia de cooperação recíproca entre pessoas que juntam seus esforços para a consecução de um objetivo comum, atuando todos, em situação de igualdade, na realização das tarefas inerentes a este mister.

Sublinha a doutrinadora (ob. cit.) que as sociedades cooperativas pautam-se pelo princípio da dupla qualidade, que significa a idéia de que os cooperativados são co-partícipes e simultaneamente beneficiários ou usuários dos serviços prestados pela entidade.

Logo, as cooperativas são peculiarizadas pelas qualidades que lhes atribui o artigo 4º da Lei n. 5.764/71, que ora transcrevemos:

“As cooperativas são sociedades de pessoas, com forma e natureza jurídica próprias, de natureza civil, não sujeitas à falência, constituídas para prestar serviços aos associados, distinguindo-se das demais sociedades pelas seguintes características:

I - adesão voluntária, com número ilimitado de sócios, salvo impossibilidade técnica de prestação de serviços;

II - variabilidade do capital social;

III - limitação do número de quotas partes do capital para cada associado;

IV - inaccessibilidade das quotas partes do capital a terceiros;

V - singularidade do voto;

VI - “quorum” para o funcionamento e deliberação baseado no número de associados e não no capital;

VII - retorno das sobras líquidas do exercício proporcionalmente às operações realizadas pelo associado, salvo deliberações em contrário da Assembléia-Geral;

VIII - indivisibilidade dos Fundos de Reserva e de Assistência Técnica Educacional e Social;

IX - neutralidade política e indiscriminação religiosa, racial e social; X - prestação de assistência aos associados e, quando previsto nos estatutos, aos empregados da cooperativa;

XI - área de admissão de associados limitada às possibilidades de união, controle, operações e prestação de serviços”.

Reiterando o princípio da dupla qualidade, o artigo 7º, da Lei n. 5.764/71, dispõe que as cooperativas singulares se caracterizam pela prestação direta de serviços aos associados. Como se vê, a cooperativa é uma sociedade formada para a soma de esforços, dos quais beneficiam-se os próprios cooperados.

A inovação que o parágrafo único, do artigo 442, da CLT, trouxe em face da Lei n. 5.764/71, não reside na afirmação de que inexistente o vínculo de emprego entre os associados. Isto já era cabalmente declarado pelo artigo 90, da Lei das Cooperativas. Repousa, verdadeiramente, no fato de que incorrerá, segundo a norma celetista, relação de emprego entre os associados e eventuais tomadores deste serviço.

É justamente este permissivo legal que fez com que se proliferassem as “cooperativas”, com o intuito de baratear o custo das empresas rurais com a mão-de-obra, conforme a exaltação de autoria da entidade de classe patronal, manifestada em circular juntada aos autos e denunciada por Francisco José da Costa Alves, Luiz Fernando Paulino e Edson Antônio da Silva, em artigo publicado na Revista LTr, vol. 60, n. 2, de fevereiro de 1996, onde constam os seguintes termos:

“A Federação da Agricultura do Estado de São Paulo (FAESP), não perdeu tempo e em junho de 1995 lançou a Circular n. 042/95 a seus associados pedindo para que estes se envolvam e incentivem a criação de Cooperativas de Mão-de-Obra. A justificativa patronal para a organização das cooperativas de mão-de-obra, contida na circular da FAESP, se assenta na consideração de que a mão-de-obra na agricultura é, em parte, considerada eventual”.

Deveras, a mera afirmação legal de que não se forma vínculo entre os associados de uma cooperativa, revela "pleonasmismo jurídico", posto que a affectio societatis é a nota característica de toda sociedade de pessoas.

Assinale-se, em conclusão, o argumento de que a disposição celetista em foco é conflitante com os arts. 4º, 7º e 90 da Lei especial n. 5.764/71, justamente em razão do princípio da dupla qualidade. A cooperativa, segundo a lei especial, é ativada pelo trabalho dos sócios, trabalho este que só pode reverter a favor dos mesmos sócios.

A CLT trata de vínculo de trabalho subordinado, sem qualquer relação, portanto, com as sociedades cooperativas. A Lei n. 8.949/94, que criou o parágrafo único do art. 442 da CLT, não revogou as disposições mencionadas e constantes da Lei n. 5.764/71, porque essas traçam o parâmetro de legalidade das cooperativas, que se constituem em sociedades para a mútua colaboração, não se prestando a favorecer os interesses de empresas. Mormente se estas utilizarem mão-de-obra subordinada e tocante ao objeto do empreendimento. Conclui a Ilustre Magistrada da 15ª Região, defendendo a ilegalidade da prestação de serviços de trabalhadores subordinados por intermédio de cooperativas a terceiros, assim pontificando:

"Portanto, mencionando o art. 4º que as cooperativas são constituídas para prestar serviços aos associados", bem como o art. 7º, que "as cooperativas singulares se caracterizam pela prestação direta de serviços aos associados", é evidente que ela irã se presta para a intermediação de mão -de-obra.

Portanto, ilegal a inovação".

INTERPRETAÇÃO SISTEMÁTICA DA LEI N. 8.949/94 EM RELAÇÃO À CLT

O Direito do Trabalho oferece elementos seguros para que se possa distinguir a cooperativa legítima daquela fraudulenta. Evidencia-se a fraude sempre que o trabalho subordinado se realize por meio das cooperativas, frustrando-se a affectio societatis e emergindo a subordinação como elemento tipificador da atividade.

A relação entre o parágrafo único e o caput do art. 442 da CLT é de caráter suplementar. A norma define, inicialmente, o contrato de trabalho como o "acordo tácito ou expresso equivalente à relação de trabalho". Consagra a teoria da contratualidade e abre espaço para a teoria objetiva, concernentemente à natureza jurídica do vínculo de emprego, trazendo o princípio do contrato-realidade, para instrumentalizar a ação do juiz, sempre que se constate a ocorrência objetiva dos indícios reveladores da relação de emprego.

Logo, estando presentes a pessoalidade, a subordinação, a continuidade e a onerosidade na prestação de serviços, mesmo que não tenha havido declaração expressa dos sujeitos, o contrato de trabalho deverá ser reconhecido.

É nesse contexto que se deve interpretar o parágrafo único em estudo, o qual afirma que a existência da cooperativa implica o afastamento da relação de emprego dos sócios entre si e no tocante a eventuais tomadores dos seus serviços.

Ensina a Doutrina que a interpretação sistemática do parágrafo pauta-se pela sua sujeição aos parâmetros traçados pela cabeça do dispositivo a que esteja jungido, litteris:

"O parágrafo (paragraphus) é a versão latina do verbete grego 'paragraphos', significando, ao pé da letra - escrevo ao lado de.

Assim, desde os legisladores gregos, se usavam os parágrafos para, ao lado do artigo, se escrever as exceções, as discriminações e os complementos necessários a circunstanciar o assunto tratado no "caput".

Aliás, a palavra "caput", do latim clássico, é freqüentemente usada para se referir à cabeça do artigo, ou seja, o texto exclusivo do artigo, sem seus parágrafos e desdobramentos. (...)

Sendo o parágrafo um complemento do artigo, não pode conter matéria estranha ao assunto do "caput". O parágrafo se sustenta no artigo e seria ilógico inserir nesse complemento aquilo que não constante da cabeça do artigo (Mayr Godoy, in "Técnica Constituinte e Técnica Legislativa", EUD, 1987, páginas 316/317).

No que tange às cooperativas que despontaram em grande número no correr do ano de 1995, imprescindível salientar que se constituem em arremedos de cooperativa, verdadeiras "fraudoperativas", assim como preferiu chama-las o Exmo. Dr. Adílson Bassalho Pereira, em minudente trabalho. Depois de analisar os efeitos da Lei n. 8.949/94, apontando caminhos seguros para a interpretação do parágrafo

único do art. 442 da CLT, dizendo ser ela indissolúvelmente ligada ao sistema protetivo trabalhista, expresso pelos artigos 2º, 3º e 9º do Estatuto Laboral e pelos prudentes parâmetros traçados pelo Enunciado 331 do Colendo TST.

Assim se pronuncia o insigne doutrinador:

“É forçoso reconhecer, diante de tudo quanto ficou dito, não haver sido das mais felizes a iniciativa de apresentação do Projeto de Lei n. 3.383-B/92, do qual se originou a Lei n. 8.949/94, que acrescentou um parágrafo único ao art. 442 da CLT, nos termos aqui já apontados. Isso porque tal parágrafo único, concebido com o objetivo de eliminar barreiras no sentido da terceirização, tende a ser usado de modo abusivo (circunstância de que, aliás, já se têm vários exemplos práticos), podendo prestar-se, trabalho subordinado”.

Conclama os intérpretes para que ajam com cautela na aplicação do texto em tela, prezando pelo sistema de proteção estruturado no diploma obreiro, fazendo-o nos seguintes termos:

“E essa atenção e essa criatividade deverão exercitar-se, com toda a certeza, no sentido da intransigente exigência da aplicação dos conceitos contidos nas definições legais de empregado, de empregador, de contrato de trabalho e de fraude à legislação trabalhista, mantendo-se firme, desse modo, a orientação jurisprudencial consagrada no Enunciado 331 da Jurisprudência Uniforme do Tribunal Superior do Trabalho” (in Revista LTr, vol. 59, edição do mês de novembro de 1995, páginas 1459/1462).

Percebe-se que os trabalhadores rurais foram inseridos nas cooperativas. Não por vontade própria, mas em razão de imposição, oriunda da classe patronal, estando evidenciado o fato de que os fundadores das cooperativas, que hoje prestam serviços às indústrias, são seus ex-empregados ou ex-turmeiros.

Demonstrou-se, ademais, que a colheita da laranja, antes realizada formal e substancialmente pelas indústrias de suco, passou a ser efetuada por trabalhadores de cooperativas, diretamente contratadas pela indústria ou, por determinação desta, contratadas pelos produtores rurais, sob a direção efetiva das primeiras.

Emergiu, também, da prova a certeza de que a colheita da laranja é a etapa inicial da produção do suco, sem a qual não se obtém o atendimento das especificidades atinentes às encomendas dos vários tipos dos sucos de laranja, que variam conforme os clientes das indústrias; que a direção da atividade de colheita é

Por ela exercida, ao indicar os pomares a serem colhidos, para obter a fruta certa, no tempo certo de maturação e com a graduação de ratio.

Vislumbra-se tal tarefa como ínsita aos fins das empresas, tanto que desde a implantação das indústrias de suco, estas empregavam os colhedores rurais.

A partir de meados de 1995, os trabalhadores, que sempre tiveram registro em carteira e toda proteção social dele decorrente, sequer puderam optar e só encontraram trabalho nas cooperativas, que lhes eram impostas como única forma de acesso ao labor no campo e, conseqüentemente, à sobrevivência.

Dois, portanto, são os elementos da fraude:

- a) total inexistência de autonomia no trabalho prestado pelos obreiros;
- b) b) terceirização ilícita de atividade-fim das indústrias de suco.

Preleciona Octavio Bueno Magano que a *affectio societatis* é o principal elemento diferenciador entre o contrato de sociedade e o de trabalho, assim se expondo.

“A ‘*affectio societatis*’, entendida como disposição dos sócios de conjugarem esforços para a obtenção de objetivos comuns, constitui característica exclusiva da sociedade pois que, na relação de trabalho, os fins a serem alcançados são fixados unilateralmente pelo empregador.

No contrato de sociedade, prevalece a regra de igualdade entre os sócios, ao passo que, na relação de trabalho, o empregado fica subordinado ao poder diretivo do empregador” (in “Manual de Direito do Trabalho – Direito Individual do Trabalho”, LTr Edit., 3ª edição, página 35).

Indaga-se:

- a) se a filiação é compulsória, onde está a *affectio societatis*?

b) Se não há cooperação no trabalho, mas evidente subordinação entre os cooperados e entre estes e os tomadores de seus serviços, como se falar em sociedade cooperativa?

A mera observação dos fatos supranarrados, estanca, de pronto, qualquer dúvida do aplicador da lei.

Disciplinando a terceirização da atividade empresarial, o enunciado da Súmula n. 331, do C. TST, afirma ser ilegal a terceirização, tolerando-a excepcionalmente, apenas nas hipóteses da Lei n. 7.102/83 e Lei n. 6.019/74 ou no caso de fornecimento de atividades especializadas, referentes aos meios para a consecução da atividade-fim e, ainda assim, desde que não se adjetivem pela personalidade do prestador ou pela sua subordinação em face do tomador.

O verbete sumular é fiel ao Princípio da Proteção, que mitiga o confronto entre o capital e o trabalho, pois aquele que dirige a atividade, subordinando-a aos seus designios, deve assumir os riscos da atividade econômica. Sintetiza, deste modo, os artigos 2º e 3º da CLT, os quais atribuem à empresa a assunção exclusiva dos percalços econômicos, eis que o empregador, que assalaria o trabalhador, pode, por isso mesmo, determinar-lhe as tarefas.

Verificando-se, destarte, que a interposição de uma empresa ou de uma cooperativa entre o tomador de serviço e o prestador, apenas oculta a relação subordinada e pessoal de trabalho, há que se desconsiderar a entidade interposta a afirmar-se o vínculo entre aqueles.

Ressalte-se, por fim, que ainda que a terceirização se dê de forma legítima, concernentemente, portanto, à atividade-meio da empresa e sem que se oculte relação subordinada e pessoal de trabalho, ainda assim, a tomadora será responsável subsidiariamente pelos créditos trabalhistas devidos pela prestadora de serviços.

O que ocorre, no entanto, é, como já dizíamos, a interposição da cooperativa entre as indústrias de suco e os trabalhadores que dão início à atividade produtiva, incidindo o art. 9º da CLT, vez que fica evidente a fraude.

A INCOMPATIBILIDADE DA LEI N. 8.949/94 COM O TRABALHO RURAL

De outra parte, é inaplicável o parágrafo único do artigo 442, da CLT, criado pela Lei n. 8.949/94, às relações de trabalho rural. Os efeitos decorrentes desta lei trouxeram conseqüências nefastas a estas relações, que se desenvolvem em regiões de difícil fiscalização e controle.

A norma celetista em apreço, na verdade, não se aplica ao trabalhador rural e isto afirmamos, categoricamente, em razão dos argumentos abaixo arrolados.

A Constituição de 1988 equipara os trabalhadores urbanos aos rurais em todos os direitos, trazendo aos últimos um plus em relação à situação anteriormente vigente.

Entretanto, tal equiparação jurídica jamais retiraria as conquistas obtidas pelos rurícolas, concernentemente ao reconhecimento institucional das particularidades do seu trabalho; particularidades estas que merecem proteção também peculiar.

A propósito, assevera o professor Amauri Mascaro Nascimento, em uníssono com a doutrina pátria, in "Direito do Trabalho na Constituição de 1988", Editora Saraiva, 1989, pág. 41, litteris:

"O princípio da aplicação dos direitos constitucionais aos trabalhadores rurais não exige a revogação da Lei n. 5.889, de 1973, que estatui normas reguladoras do trabalho rural, porque essa lei refere-se a aspectos específicos, como conceito de trabalhador e empregador rural, intervalos para descanso; trabalho noturno, cuja duração na pecuária e na lavoura é própria; descontos de moradia e alimentação; prescrição, idade mínima para o direito ao piso nacional de salário; contrato de safra; e a proteção à escolaridade dos filhos dos trabalhadores rurais."

O que a Constituição ordena é que ao rural sejam assegurados os mesmos princípios e garantias, o que não exige legislação única para o urbano e o rural, mas duas legislações com as mesmas diretrizes básicas e com aspectos específicos de cada uma das categorias".

Com efeito, a observância destas peculiaridades do trabalho no campo segue o princípio de que se deve proteger, desigualmente, os desiguais, porque a aplicação indistinta das leis tutelares do trabalho urbano traria efeitos devastadores ao camponês, que labora em condições de rigor acentuado e em locais distantes dos sindicatos, dos hospitais, das Juntas de Conciliação e Julgamento ou de qualquer outra entidade que lhe resguarde os interesses.

A verdade é que a CLT aplica-se ao rural apenas em caráter subsidiário, conforme preceitua o art. 1º da Lei n. 5.889/73, ou seja, quando esta lei especial for lacunosa ou quando a norma consolidada for compatível com aquelas peculiaridades fáticas e jurídicas do trabalho no campo.

Assim, o art. 4º da Lei n. 5.889/73 possui figura de empregador por equiparação exclusiva da área rural, definida como aquela entidade que fornece mão-de-obra por conta de terceiro, tal como a cooperativa e, ainda que inoportunamente a fraude, os trabalhadores eventuais fornecidos pela cooperativa possuíam direitos trabalhistas, por força do que dispõe o art. 17 da lei em comento. Logo, no momento que a CLT afasta direitos do trabalhador eventual urbano, é inaplicável ao camponês por disposição expressa.

Os fatos descritos nesta ação demonstram o quanto prejudicial pode ser a criação indiscriminada de cooperativas rurais.

Todavia, não só os aspectos fáticos desaconselham as cooperativas rurais prestadoras de serviços a terceiros. A incompatibilidade jurídica da Lei n. 8.949/94 com a Lei n. 5.889/73 é cabal e facilmente demonstrável.

O artigo 17 da Lei n. 5.889/73 estende ao trabalhador rural, não empregado, eventual, chamado "bóia-fria", os direitos contidos no copor daquele diploma, "uando couber".

Valetin Carrion confirma os efeitos aqui indicados, ao escrever.

"Trabalhador eventual rural: está protegido pelo direito do trabalho; isto é, pela doutrina mais recente sobre o que se deva entender por trabalhador eventual, e porque a exigência de 'não eventualidade anunciada pela lei (Lei n. 5.889/73, art. 2º), ficou superada por outro dispositivo (art. 17 da mesma lei). Não há como negar ao eventual o que lhe for aplicável: salário mínimo, descanso remunerado proporcional, jornada de 8 horas diárias e 44 semanais, além do adicional por horas extraordinárias ou noturnas. Sem prejuízo de que a repetida contratação venha transformar prestação eventual em contrato de trabalho por tempo determinado ou indeterminado, quando serão devidos aviso prévio, férias proporcionais e, se for o caso, a indenização do safrista. O diarista ocasional, faz jus a descanso semanal remunerado se prestou serviços em todos os dias úteis da mesma semana. Pela natureza de seu pacto não recebe aviso prévio, nem qualquer outra verba rescisória. Entretanto, o diarista ocasional deixa de sê-lo pela continuidade no mesmo serviço (após 30 dias, mesmo que contratado 'no ponto', como os 'bóias-frias'). Depois desse prazo serão devidos aviso prévio, 13º salário e férias. O trabalho do eventual ou safrista por intermédio de empreiteiros de mão-de-obra, sem capacidade econômica, leva à aplicação da responsabilidade solidária do empresário rural, com apoio no princípio inserido no art. 455 da CLT" ("Comentários à Consolidação das Leis do Trabalho", São Paulo, Revista dos Tribunais, 1992, págs. 50/51).

Verifica-se, desse modo, que o eventual do campo, diferentemente do trabalhador urbano, é protegido pela legislação obreira.

Também o artigo 4º da Lei n. 5.889/73 prescreve:

"Equipara-se ao empregador rural, a pessoa física ou jurídica que, habitualmente, em caráter profissional, e por conta de terceiros, execute serviços de natureza agrária, mediante a utilização do trabalho de outrem".

Deste modo, a lei do trabalhador rural ampliara, desde 1973, o conceito de empregador rural, definindo-o nos artigos 3º e 4º, incluindo no rol de empregadores, por equiparação, a empresa de trabalho rural que executa serviço agrícola por conta de terceiros, que assumam efetivamente o risco da atividade econômica, desde que o trabalho prestado se dê por empregados da própria agência de mão-de-obra.

Como reconhece nossa doutrina, bem traduzida nos dizeres de Roberto Barretto Prado, em sua obra "Comentários à Nova Lei do Trabalho Rural", Ed. RT, 1975, pág. 49:

"Se, nesse contrato, os riscos e encargos pela execução do serviço ficam a cargo de outra pessoa, que pode ser pessoa física ou jurídica, temos o contrato de empreitada. Admite-se nessa modalidade de prestação de serviços que o empreiteiro contrate seus próprios empregados.

Como os serviços contratados são de natureza agrária, não pode o empreiteiro deixar de ser considerado como empregador rural".

Evidentemente, a falta de idoneidade patrimonial da intermediadora sempre ensejou responsabilidade solidária entre ela e o tomador de serviços, face ao princípio da despersonalização do empregador.

Em conclusão, a Lei n. 5.889/73 possui dispositivo específico que não foi alterado pela ampliação conceitual do artigo 442 da CLT, cuja aplicação ao trabalho do campo só se daria em caráter subsidiário, caso houvesse lacuna da lei especial; lacuna esta que inexistente.

Aliás, a letra da norma em estudo é de clareza solar ao considerar qualquer pessoa jurídica que agencie mão-de-obra, como empregador, sendo de se frisar que a alteração da CLT só se aplica ao

trabalhador urbano, jamais ao rural, posto ser norma supressiva de direitos do trabalhador cooperativado, urbano ao excluí-lo do efeito tutelar trabalhista.

O princípio mestre, marco do direito do trabalho, é o Princípio da Norma mais Favorável, visto pela doutrina em tríplice perspectiva, assim enumerada por Amauri Mascaro Nascimento, que explicando que o princípio em foco orienta a aplicação, a interpretação e a criação das leis.

O Princípio da Norma mais Favorável imprime-se ao ordenamento jurídico brasileiro, pelo caput do artigo 7º, da Constituição Federal, que faz obrigatória a criação de direitos, sempre tendo em vista a "melhoria" da condição social dos trabalhadores.

Os artigos 4º e 17, da Lei n. 5.889/73, afastam referência incidência do parágrafo único do artigo 442 da CLT, no meio rural, seja porque a lei não o pretendeu expressamente, seja porque o princípio em comento impediria que o fizesse.

O próprio artigo 7º, da CLT, é bem claro ao afastar referida das relações rurais, pelo menos em primeiro plano, posto que a equiparação constitucional tornou possível a aplicação do diploma obreiro urbano somente de forma subsidiária e suplementar ao trabalhador camponês.

Logo, o aspecto ontológico da proteção do trabalho rural e mesmo o de lógico jurídico-formal, fazem incompatível a Lei n. 8.949/94 com a Lei n. 5.889/73.

3. PEDIDO

Diante do exposto, requer-se:

1) Declaração da ilegalidade da prática de terceirização nas atividades-fins da primeira reclamada, relacionadas à colheita da laranja.

2) Condenação da primeira reclamada no sentido de se abster, definitivamente, da prática aludida, provendo esse tipo de mão-de-obra, que lhe é essencial, nos moldes previstos na CLT e na Lei n. 5.889/73, com vinculação direta a seus quadros funcionais, em quaisquer de seus estabelecimentos ou filiais, assegurada toda a gama de direitos trabalhistas, sociais e os específicos da categoria profissional dos trabalhadores rurais do setor da citricultura.

3) Declaração de inidoneidade das cooperativas reclamadas para o fornecimento de mão-de-obra.

4) Na forma do art. 11 da Lei n. 7.347/85 (astreintes) c/c. art. 287 do CPC, não havendo cumprimento do preceito da sentença, ou seu retardamento, seja a primeira reclamada condenada ao pagamento de multa diária correspondente a 5.000 (cinco mil) UFIRs (ressalvada a alteração por outro indexador que a substitua), revertida em favor do Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT), criado pela Lei n. 7.998/90.

5) Em caráter sucessivo, apenas na remota hipótese de não se reconhecer como empregadora a indústria, que sejam declaradas como tais as cooperativas, por força do que dispõe o art. 4º da Lei n. 5.889/73, declarando-se, outrossim, a responsabilidade solidária da prestadora e da tomadora.

Dada a gravidade dos fatos apurados, lesivos aos direitos de dezenas de milhares de trabalhadores rurais, pedem, ainda, seja concedida liminarmente, ou após justificação prévia, a ordem de abstenção da conduta praticada pela primeira reclamada, sob pena da multa em apreço, na forma do artigo 12 e parágrafos da Lei n. 7.347/85 e artigo 461, § 3º e § 4º do CPC.

Requerem, também, as citações das rés para, querendo, apresentarem a defesa que entendam cabível, sob as penas decorrentes da revelia, acompanhando a ação até seus ulteriores termos, quando então haverá de ser julgada totalmente procedente, o que fica desde já postulado.

Requerem o direito à produção de todos os meios de prova em direito admitidos, notadamente pelo depoimento pessoal dos representantes legais das rés, sob pena de confissão, bem como da produção de prova testemunhal, cujo rol será oportunamente ofertado, juntada de novos documentos, se necessário, e ainda perícias, arbitramentos, inspeção judicial e depoimentos pessoais e testemunhais colhidos em outras reclamationes, como prova emprestada.

Dão à causa o valor de R\$ 10.000,00 (dez mil reais).

Pedem deferimento.

Campinas/Ribeirão Preto, 7 de novembro de 1996.

Ricardo Tadeu Marques da Fonseca, Procurador Regional do Trabalho.

Hélio Telho Correio Filho, Procurador da República.

Luiz Henrique2 Rafael, Procurador do Trabalho.

Ricardo Wagner Garcia, Procurador do Trabalho.

ROL DE DOCUMENTOS COM A INICIAL

01. CIRCULAR FAESP

02. DEPOIMENTO DE JOÃO FANHANI
03. DENÚNCIA FETAESP
04. TERMO DE AUDIÊNCIA ACP 75/96
05. SENTENÇA ACP 75/96
06. DEPOIMENTO DE ROGÉRIO VISCONTI VIEIRA
07. DEPOIMENTO DE NAIR PRUDÊNCIA DA SILVA
08. DEPOIMENTO DE ANTONIO PEDRO DA SILVA
09. DEPOIMENTO DE TEREZINHA M. SANTOS RIBEIRO
10. DEPOIMENTO DE MARLENE ARVELINO
11. DEPOIMENTO DE OSMAIR DE SOUZA
12. DEPOIMENTO DE CARLOS ROBERTO NOVELLI
13. TERMO DE AUDIÊNCIA E DENÚNCIA PI MPT 269/96
14. CTPS/RECIBO CLÁUDIO ^a CASTRO
15. CTPS/RECIBO ROBERTO C. OLIVEIRA
16. SENTENÇA DO PROCESSO 70/96 – JCJ DE FERNANDÓPOLIS
17. SENTENÇA DO PROCESSO 33/96 – JCJ DE FERNANDÓPOLIS
18. TERMO DE AUDIÊNCIA DO PROC. 33/96
19. DEPOIMENTOS COLHIDOS EM DIVERSAS RECLAMATÓRIAS
20. TERMO DE AUDIÊNCIA PI MPT 387/96
21. CARTAS DA JUÍZA DO TRABALHO SUELY FASSIO

Termo de Audiência

1ª Junta de Conciliação e Julgamento de Fernandópolis

Processo n. 857/96

Aos 30 dias do mês de maio do ano de mil, novecentos e noventa e sete, às 6:00 h. na sala de audiência desta Junta, sob a presidência do MM. Juiz do Trabalho, Dr. Wagner Ramos de Quadros, presentes os Srs. Osvaldo Nichio Júnior, Juiz Classista Temporário Representante dos Empregados, e Laerte Cezenando de Angelis, Juiz Classista Temporário Representante dos Empregadores, foram, por ordem do MM. Juiz Presidente, apregoados os litigantes, Ministério Público do Trabalho e Ministério Público Federal, requerentes, e Citrosuco Paulista S/A, Cooperativa de Trabalho dos Trabalhadores Rurais de São José do Rio Preto e Região – Cooper-Rio e Cooperativa de Mão-de-Obra Rural – Coopmor, requeridas.

Ausentes.

Submetido o processo a julgamento, proposta a solução e colhidos os votos dos Srs. Juízes Classistas Temporários, foi proferida a seguinte

SENTENÇA

O Ministério Público do Trabalho e o Ministério Público Federal ajuizaram a presente ação civil pública, com pedido de liminar em face da empresa Citrosuco Paulista S/A, da Cooperativa de Trabalho dos Trabalhadores Rurais de São José do Rio Preto e Região – Cooper-Rio e da Cooperativa de Mão-de-Obra Rural – Coopmor, alegando, em síntese, que as citricolas, a partir da Lei n. 8.949/94 transformaram suas empreiteiras em “cooperativas”, expediente sugerido pela Federação da Agricultura do Estado de São Paulo, objetivando, entre outras coisas, a solução de “problemas trabalhistas nas épocas de safra”, a “supressão de vínculo empregatício com o tomador de mão-de-obra”, o afastamento da “fiscalização trabalhista”, a “desobrigação das responsabilidades trabalhistas e sociais” e a consecução de “maior tranquilidade na execução de trabalhos agrícolas”; que nos autos da Ação Civil Pública n. 75/96, proposta perante a MM. 2ª Junta de Conciliação e Julgamento de Catanduva restou demonstrada a coação econômica sofrida pelos produtores para que fossem alteradas as condições de vendas das laranjas, sem alteração, entretanto, no modo de realização da colheita, mantendo-se a grande interferência das indústrias; que a colheita da laranja integra a atividade-fim da indústria; que a fiscalização dos serviços dos colhedores de laranja é feita pelas empresas citricultoras; que foi proferida sentença nos autos da mencionada ação civil pública, em que foi absolvido o produtor rural, mas declarada a inidoneidade da cooperativa e a ilegalidade da terceirização, com condenação das indústrias à abstenção da prática de se valerem de trabalhadores através das cooperativas; que investigações promovidas pelas autoras resultaram na conclusão de que as cooperativas investigadas são perfeita reprodução da fraude verificada nos autos da aludida ação civil pública; que os trabalhadores desconhecem o que seja a cooperativa, e que preferem o vínculo empregatício, mais vantajoso e seguro; que não houve opção dos

trabalhadores pelo sistema de "cooperativismo"; que a supressão do emprego por parte das indústrias e a reorganização do recrutamento de trabalhadores rurais para a colheita, com a extinção das empreiteiras de mão-de-obra levou esse contingente social para a única forma de sobrevivência disponível: a "cooperativa"; que não há opção pelo ingresso como sócio da cooperativa, pois inexiste a opção de trabalhar como celetista; que tal imposição vicia a vontade do trabalhador; que o labor dos trabalhadores ligados às cooperativas revela-se prestado sob estreita subordinação; que as primeira e terceira reclamadas foram denunciadas perante a Procuradoria Regional do Trabalho da 15ª Região em abril de 1996, oportunidade em que foram colhidos depoimentos, constatando-se que Cláudio Aparecido de Castro e Roberto Cândido de Oliveira tiveram as rescisões de seus contratos ocorridas em plena safra, e sua "adesão" à "cooperativa" no dia imediato; que foi imposta a adesão à cooperativa; que provas colhidas perante esta MM. Junta revelam os vícios que tornam as cooperativas de mão-de-obra rural uma farsa contra o direito do trabalho; que a mera existência da cooperativa não legitima a atividade de terceirização pelas empresas; que o contrato celebrado entre os associados de uma cooperativa implica a idéia de igualdade entre os cooperados, na realização das tarefas; que o art. 442 da CLT conflita com o estabelecido nos arts. 4º, 7º e 90 da Lei especial n. 5.764/71, pois o trabalho dos sócios da cooperativa só pode reverter a favor dos mesmos sócios; que a Lei n. 8.949/94, que criou o parágrafo único do art. 442 da CLT não revogou as normas da Lei n. 5.764/71, pois estas traçam o parâmetro de legalidade das cooperativas; que as cooperativas não se prestam a favorecer interesses de empresas; que as cooperativas, nos termos do art. 4º, da Lei n. 5.764/71, não se prestam à intermediação de mão-de-obra; que estando presentes a pessoalidade, a subordinação, a continuidade e a onerosidade na prestação de serviços existe contrato de trabalho, ainda que não tenha havido declaração expressa dos sujeitos; que os fundadores das cooperativas, que hoje prestam serviços às indústrias, são seus ex-empregados ou ex-turmeiros; que a partir de meados de 1995 os trabalhadores, que sempre tiveram registro em carteira não mais puderam optar e só encontraram trabalho nas cooperativas; que são os elementos da fraude a total inexistência de autonomia no trabalho prestado pelos obreiros e a terceirização ilícita da atividade-fim das indústrias de suco; que inexiste nesse caso a affectio societatis; que deve ser desconsiderada a cooperativa como entidade interposta, declarando-se o vínculo entre o trabalhador e o tomador de serviço; que, ainda que a terceirização se desse quanto à atividade-meio, ainda assim a tomadora seria responsável subsidiariamente pelos créditos trabalhistas devidos pela prestadora de serviços; que o art. 442 da CLT é inaplicável ao trabalho rural, pois a Consolidação apenas é aplicável ao rural em caráter subsidiário, conforme preceitua o art. 1º da Lei n. 5.889/73; que, a despeito de inoccorrência de fraude, o fornecimento de mão-de-obra rural por conta de terceiro ensejaria a observância de direitos trabalhistas (arts. 4º e 17 da Lei n. 5.889/73); que o conceito de empregador rural, por equiparação, inclui a empresa de trabalho rural que executa serviços agrícolas por conta de terceiro; que o art. 442 da CLT aplica-se apenas ao trabalhador urbano, jamais ao rural.

Pleitearam:

- 1) Declaração da ilegalidade da prática de terceirização nas atividades-fins da primeira reclamada, relacionadas à colheita da laranja;
- 2) Condenação da primeira reclamada no sentido de se abster, definitivamente, da prática aludida, provendo esse tipo de mão-de-obra, que lhe é essencial, nos moldes previstos na CLT e na Lei n. 5.889/73;
- 3) Declaração de inidoneidade das cooperativas reclamadas para fornecimento de mão-de-obra;
- 4) Pagamento de multa diária pela 1ª reclamada em caso de descumprimento do preceito da sentença, ou seu retardamento;
- 5) Sucessivamente sejam condenadas as cooperativas como empregadoras, com responsabilidade solidária da prestadora e da tomadora.

Requerem a concessão de liminar, e atribuíram à causa o valor de R\$ 10.000,00, apresentando os documentos de fls. 63/226.

Foi proferida decisão, às fls. 228/229, rejeitando-se a antecipação da tutela.

Deferido o adiamento da audiência de fls. 246/247, admitindo-se a juntada de procurações e outros documentos pelas requeridas, que pleitearam o arquivamento do feito ante a ausência da segunda requerente.

Na audiência de fls. 335/336 foi rejeitado o requerimento de arquivamento da ação, afastada a incompetência em razão da matéria, rejeitada a preliminar de incompetência funcional e a arguição de inépcia da inicial. A primeira requerida apresentou defesa às fls. 337/353, reiterando o requerimento de arquivamento da ação, arguindo a sua ilegitimidade para figurar no pólo passivo, acusando a inépcia da inicial, bem como a impossibilidade jurídica do pedido, a carência de ação, a ilegitimidade da Procuradoria

da República, a incompetência do Juízo e a inépcia da inicial pela não invocação, pelos autores, de infringência a direitos sociais constitucionalmente protegidos. No mérito, sustentou a inaplicabilidade dos arts. 9º e 444 da CLT, dos arts. 4º e 17 da Lei n. 5.889/73, do Enunciado n. 331 do C. TST. Afirmou, ainda, que não fundou a cooperativa demandada; que a colheita de laranja não constitui atividade-fim da indústria; que os trabalhadores preferem o sistema cooperativo; que as provas colhidas longe do contraditório destes autos é nula; que as provas colhidas em juízo não merecem maior consideração pois não podem ser qualificadas como prova emprestada. Apresentou os documentos de fls. 354/407.

A segunda e a terceira requeridas contestaram às fls. 408/432, argüindo a incompetência do Ministério Público para propor a demanda; a incompetência da Justiça do Trabalho e requerendo a exclusão da Procuradoria da República da lide. Quanto ao mérito, sustentaram, em síntese, que não foi demonstrado pelos requerentes a inobservância dos requisitos estabelecidos na Lei n. 5.764/71; que os cooperados associaram-se livremente, objetivando a prática de uma atividade comum, sem fins lucrativos, em proveito próprio; que inexistente relação de emprego vinculando a ré aos cooperados; que a natureza da relação jurídica entre os associados e a cooperativa é definida pela observância dos requisitos legais; que os cooperados não prestam serviços à cooperativa, mas às pessoas que os contratam por intermédio desta sociedade; que a cooperativa não interfere no objeto da contratação e nem na sua execução, uma vez que estes são de responsabilidade dos cooperados; que a cooperativa apenas proporciona a prestação de serviço coletivamente; que os sócios têm a dupla qualidade, consistente em serem sócios e usuários. Apresentou os documentos de fls. 433/813.

Réplica do Ministério Público do Trabalho às fls. 816/830.

Na audiência de fls. 850/861, ausente a segunda requerente, foi indeferido o requerimento, formulado pelas requeridas, de declaração de sua confissão. As requeridas prestaram depoimento pessoal. Foram ouvidas testemunhas, após o que foi encerrada a instrução.

Razões finais da 1ª requerida às fls. 863/874; da 3ª requerida às fls. 875/883 e dos requerentes às fls. 884/903.

É o relatório.

DECIDE-SE

Das questões preliminares:

Incompetência da Justiça do Trabalho em razão de matéria:

Argüida às fls. 412 e seguintes pelas 2ª e 3ª rés, deve ser rejeitada esta preliminar. O objeto em debate e exame nestes autos diz respeito à intermediação ilícita de mão-de-obra, envolvendo relações jurídicas entre trabalhadores e tomadores de serviços, que seriam caracterizadas pela subordinação. A matéria é inequivocamente de competência da Justiça do Trabalho, como já decidido às fls. 335/336 por este Colegiado.

Incompetência da Justiça do Trabalho:

A segunda preliminar argüida pelas cooperativas (fls. 411/412) diz respeito em realidade à incompetência em razão da matéria (interesse da União) que seria definida pela presença, no pólo ativo, da Procuradoria da República. Consoante já decidido, a matéria é inequivocamente trabalhista, e a pertinência da presença do Ministério Público Federal como requerente exige o exame de sua legitimação, e não da competência desta Justiça Especializada. Ademais, como advertem os requerentes em réplica (fls. 824), compete à Advocacia-Geral da União, e não ao Ministério Público Federal, a defesa da União.

Incompetência funcional:

Argüida pela 1ª requerida (fls. 344/346), a incompetência do Juízo foi afastada pela decisão deste Colegiado às fls. 336, o que se mantém.

Arquivamento da reclamação:

Requerido pela 1ª reclamada em audiência (fls. 247), e reiterado o pedido às fls. 337/338, o arquivamento foi indeferido, conforme razões apresentadas às fls. 246/247 e fls. 335.

Incompetência do Ministério Público e carência de ação e ilegitimidade de parte:

Primeira preliminar argüida pelas 2ª e 3ª requeridas (fls. 409 e seguintes). Rejeita-se-a. O art. 129, III, da Constituição da República, estabelece como função institucional do Ministério Público o

ajuizamento da ação civil pública, para proteção de interesses difusos e coletivos, exatamente o caso dos autos. Previsão semelhante encontra-se no art. 83, III, da Lei Complementar n. 75/93, já especificamente quanto ao Ministério Público do Trabalho. Quanto às suposições das requeridas, concernentemente às motivações dos requerentes, são absolutamente despiciendas.

A matéria é apresentada como questão preliminar pela Citrosuco Paulista S/A às fls. 241 e seguintes. Entende a ré que os autores não possuem legitimação ativa. Rejeita-se, pois o Ministério Público busca a salvaguarda dos interesses coletivos dos trabalhadores rurais, e a legitimidade, assim, encontra previsão no art. 129, III, da Constituição Federal, como já mencionado.

Ilegitimidade da Procuradoria da República:

Não se vislumbra a legitimidade do Ministério Público Federal. É o Ministério Público do Trabalho que recebe, da Lei Complementar n. 75/93, através do seu art. 83, III, a competência para propor a ação civil pública, para defesa dos interesses coletivos, relativamente aos direitos sociais constitucionalmente garantidos. A competência e as funções institucionais do Ministério Público Federal (arts. 37 e 38 do mencionado diploma legal) não autorizam a sua permanência no pólo ativo da presente ação. A atenção pertinente às implicações de ordem criminal, sonegação fiscal e previdenciária, decorrentes da validade das relações existentes entre as cooperativas, os trabalhadores e a indústria tomadora, referida pelos requerentes em réplica, independe da atuação direta da Procuradoria da República neste processo, e não tem a pretendida força legitimante.

Acolhe-se a preliminar de ilegitimidade ativa, portanto, determinando-se a exclusão do Ministério Público Federal do pólo ativo da demanda, extinguindo, quanto a ele, o processo, na forma do art. 267, VI, do CPC.

Extinção do processo:

Pretende a 1ª requerida, às fls. 339/340 a extinção do processo na forma do art. 267, VI, do CPC, pois seria parte ilegítima para figurar no pólo passivo. Rejeita-se. A existência de relação jurídica entre as rés é matéria meritória, exigindo exame de provas.

Inépcia:

Argüiu a empresa Citrosuco Paulista S/A no item "4" de sua defesa (fls. 340) a inépcia quanto ao pedido n. 2, que seria genérico.

Rejeita-se. Inexistente ofensa aos arts. 286 e 460 do CPC, pois o que os requerentes pretendem, quanto ao aludido pedido, é que a empresa ré abstenha-se da prática de terceirização das atividades-fins relacionadas à colheita da laranja, admitindo trabalhadores segundo as normas da CLT e da Lei n. 5.889/73. A referência à observância de "toda a gama de direitos trabalhistas, sociais e os específicos da categoria profissional dos trabalhadores rurais do setor da citricultura", longe de caracterizar a generalidade do pedido, reitera e reforça apenas a idéia de vedação à terceirização, e à contratação segundo os preceitos dos mencionados diplomas legais.

Impossibilidade jurídica:

Sustentou a 1ª requerida a impossibilidade jurídica do pedido de declaração de inidoneidade das cooperativas reclamadas para o fornecimento de mão-de-obra.

Inexiste a alegada inépcia. O provimento jurisdicional caracterizado pela declaração da qualidade de relação jurídica, se conforme ou não a legislação que lhe seja aplicável, é perfeitamente possível segundo o ordenamento vigente. Observe-se, ademais, que o pleito em comento (n. 3, fls. 60), exige, para o seu acolhimento, a declaração de inexistência de relação jurídica de sociedade válida (em razão da fraude) entre os trabalhadores e as cooperativas, e de existência de relação jurídica entre aqueles e a 1ª ré (relação jurídica de trabalho subordinado, face à intermediação fraudulenta de mão-de-obra). Inépcia da inicial:

A 1ª requerida, às fls. 346/347, acusa a inépcia da inicial, pois ação estaria fundada no art. 83, III, da Lei Complementar n. 75/93, e não haveria sido indicado desrespeito aos direitos sociais constitucionalmente protegidos.

Rejeita-se. A intermediação fraudulenta de mão-de-obra, segundo a tese inicial, excluiria os trabalhadores da integralidade dos direitos sociais garantidos pela Constituição da República.

Do mérito:

Pleiteou a requerente remanescente:

1) A declaração da ilegalidade da prática de terceirização nas atividades-fins da primeira reclamada, relacionadas à colheita da laranja;

2) A condenação da primeira reclamada no sentido de se abster, definitivamente, da prática aludida, provendo esse tipo de mão-de-obra, que lhe é essencial, nos moldes previstos na CLT e na Lei n. 5.889/73;

3) A declaração de inidoneidade das cooperativas reclamadas para fornecimento e mão-de-obra;

4) O pagamento de multa diária pela 1ª reclamada em caso de descumprimento do preceito da sentença, ou seu retardamento;

5) Sucessivamente, a declaração da condição de empregadoras das cooperativas, e da responsabilidade solidária da prestadora e da tomadora.

Fundamentando os pedidos, a autora reportou-se, inicialmente, ao documento de fls. 64/65, circular da Federação da Agricultura do Estado de São Paulo, através do qual referida entidade teria apresentado as verdadeiras razões motivadoras do surgimento (posterior) das cooperativas de mão-de-obra rural: inexistência de problemas trabalhistas nas épocas de safra; supressão de vínculo empregatício com o tomador de mão-de-obra; inexistência de fiscalização trabalhista; desobrigação das responsabilidades trabalhistas e sociais; maior tranquilidade na execução de trabalhos agrícolas.

Sustentou a requerente que as indústrias produtoras de suco de laranja passaram a transformar suas empreiteiras em cooperativas.

O irregular procedimento haveria sido denunciado à Procuradoria do Trabalho pela Federação dos Trabalhadores na Agricultura do Estado de São Paulo e outros 40 Sindicatos de Trabalhadores Rurais (documento n. 3, fls. 70/74), ensejando o ajuizamento de ação civil pública perante a MM. 2ª Junta de Conciliação e Julgamento de Catanduva, em face das empresas Coimbra-Frutesp S/A, Cargill Citrus Ltda., Citrovita Agro Industrial Ltda., Fazenda Santa Hermínia e Cooperativa dos Trabalhadores Rurais de Tabapuã. Aquele MM. Colegiado haveria pronunciado a inidoneidade da cooperativa, a ilegalidade de terceirização, bem como condenado as indústrias à abstenção dessa prática.

A "criação" das "cooperativas" também, segundo a requerida, fora objeto de denúncia efetivada pelo "turmeiro" João Fanhani, em depoimento prestado ao Ministério Público do Trabalho e à Promotoria de Justiça de Catanduva.

A Procuradoria do Trabalho e a Promotoria da Justiça da Comarca de Catanduva colheram o depoimento do engenheiro agrônomo e gerente regional Agrícola da Cutrale, Sr. Rogério Visconti Vieira, através do qual teria sido demonstrada a ingerência da indústria nos trabalhos da colheita.

O Ministério Público do Trabalho teria passado a investigar, buscando o esclarecimento sobre os fatos, após a denúncia da FETAESP, colhendo depoimentos nos locais de trabalho, como os dos Srs. Nair Prudência da Silva, Antonio Pedro da Silva e Terezinha Maria dos Santos Ribeiro.

Por outro lado, em reclamações trabalhistas examinadas, outros depoimentos haveriam demonstrado a inexistência de opção dos trabalhadores pelo cooperativismo, como os depoimentos dos Srs. Marlene Arvelino, Luiz Carlos Tadei, Osmair de Souza e Carlos Roberto Novelli.

Assim, a circular da Federação da Agricultura do Estado de São Paulo (fls. 64/65); o depoimento do Sr. João Fanhani (fls. 67/69); a denúncia realizada pelas entidades sindicais (fls. 70/74); a prova produzida nos autos da Ação Civil Pública n. 75/96 (fls. 75/85); a sentença proferida naquela ação (fls. 86/105); o depoimento do Sr. Rogério Visconti Vieia (fls. 106/107); os depoimentos prestados perante o requerente pelos Srs. Nair Prudência da Silva, Antonio Pedro da Silva, Terezinha Maria dos Santos Ribeiro (fls. 108/110); os depoimentos prestados em reclamações trabalhistas dos Sr. Marlene Arvelino, Luiz Carlos Tadei, Osmair de Souza e Carlos Roberto Novelli (fls. 111/120) consistem na prova produzida pelo autor, de início, direcionada à demonstração da natureza fraudulenta da constituição e funcionamento das cooperativas de mão-de-obra rural.

No que concerne especificamente às requeridas, o requerente noticiou a ocorrência de denúncia realizada pelos Srs. Roberto Cândido de Oliveira, Cláudio Aparecido de Castro, Gilmar Luis Pereira e Alexandre Mendes. Reportou-se o autor às cópias das carteiras profissionais e de recibos de pagamento dos Srs. Cláudio Aparecido de Castro e Roberto Cândido de Oliveira, procurando demonstrar a inexistência de efetiva opção dos trabalhadores pela adesão à cooperativa. Aludiu as sentenças proferidas por este MM. Juízo nos autos dos Processos ns. 70/96 e 33/96, bem como a depoimentos colhidos em diversas reclamationárias.

Assim, dos elementos inicialmente apresentados como prova das alegações exordiais pertinentes diretamente às requeridas, temos o termo de audiência de denúncia feita perante o Ministério Público do Trabalho (fls. 121/126); as cópias de CTPS e recibos dos Srs. Cláudio A. Castro e Roberto C. Oliveira (fls. 127/133); as sentenças proferidas nos Processos ns. 70/96 e 33/96 (fls. 134/149); cópia do termo de audiência do Processo n. 33/96 (fls. 154); depoimentos colhidos em diversas reclamações e algumas sentenças (fls. 155/204); denúncia relativa à ilegal terceirização (fls. 205/210); cartas da Exma. Sra. Juíza Suely Fassio (fls. 211/226).

A tais elementos de convicção somaram-se aqueles colhidos na audiência de fls. 850/861.

Examinemos a prova dos autos.

O requerente logrou demonstrar, e à exaustão, que a instituição das entidades cooperativas de mão-de-obra rural representou, para as empresas produtoras de suco de laranja, grande economia, pelas razões expendidas pelo presidente da Federação da Agricultura do Estado de São Paulo (itens ``1" a ``5", fls. 64).

Demonstrou também que a constituição das cooperativas ocorreu, regra geral, pela atuação das próprias indústrias da região, como Cutrale, Cargill, Citrovita, Coimbra e outras (declaração de fls. 67/69), caracterizando, assim, a intermediação ilícita de mão-de-obra através das falsas cooperativas (conforme denúncia de fls. 70/74).

A atuação fraudulenta de tais cooperativas vem sendo afirmada em inúmeras reclamações trabalhistas e por diversos Juízos desta Região da Justiça do Trabalho, consoante demonstrado pelos documentos anexados pelo autor.

A segunda requerida, em depoimento pessoal, revelou desconhecer alguns dos fundadores da cooperativa, não sabendo informar se tais pessoas eram colhedores ou turmeiros, antes de integrarem a diretoria da Cooper-Rio; informou que o coordenador de equipe desempenha a função que antes cabia ao turmeiro, ou seja, a de arremontar trabalhadores para realização do serviço - ``que o coordenador de equipe vai atrás daquelas pessoas suas conhecidas e pergunta se não querem associar-se à cooperativa para colher laranja" (fls. 853). Em realidade, todavia, o procedimento não é bem esse: o trabalhador não é convidado a associar-se para colher laranjas, mas tem que se associar se quiser trabalhar como colhedor. As testemunhas nesses autos, como em tantos outros, o demonstram à saciedade. Não há, efetivamente, opções ao obreiro, mas apenas uma alternativa para obter o seu ``emprego", que é, exatamente, o trabalho ``sem registro em carteira". Observe-se, ainda quanto ao depoimento da segunda requerida, que os coordenadores de equipe possuem ônibus ou os fretam, o que evidencia uma condição de superioridade (hierárquica e econômica) de tais pessoas, diferenciando-os dos demais trabalhadores. Essa diferença é incompatível com a condição de cooperados, que pressupõe uma equivalência, igualdade e jamais superioridade. Tudo a demonstrar a existência de trabalho subordinado, não apenas da perspectiva objetiva, quanto aos fatos, mas também subjetiva, no que concerne à intenção dos trabalhadores. Com efeito, não se vislumbra a necessária affectio societatis, condição imprescindível para constituição de uma sociedade, e para o ingresso na mesma, ou seja, a consciência e vontade de se associar, e, no caso, de prestar trabalho com autonomia.

O depoimento da primeira testemunha da requerente ilustra bem como os fatos ocorreram - laborou para o grupo econômico Citrosuco de 1989 a dezembro de 1995. Na safra de 1996, teve sua carteira de trabalho devolvida em branco, ocasião em que foi informado de que colheria laranja no sistema de cooperativa. O Sr. João Eloi, dono do ônibus, e que até então transportava os colhedores (turmeiro ou ``gato", desde então travestido de coordenador de equipe, presume-se), chamou-o para o trabalho e, depois, devolveu a documentação apresentada pela testemunha dizendo que não haveria registro em carteira, pois trabalharia através de um sistema que lhe seria mais benéfico. Ora, entre permanecer desempregado e prestar serviços em tais condições, não se pode dizer que exista efetivamente manifestação livre de vontade. Ainda que se entendesse que houve opção lícita (legítima manifestação de vontade), isso não convalidaria a intermediação da mão-de-obra, não caracterizaria a affectio societatis e tampouco traria autonomia à prestação dos serviços.

Não haveria que se discutir se o sistema ``cooperativo" de tal forma implementado traria vantagens aos trabalhadores. O que se examina, aqui, é a legalidade, a legitimidade, a regularidade da constituição e do funcionamento das cooperativas. Nada obstante, fosse realmente benéfico, tal sistema não estaria a ensejar tanta reprovação por parte dos que seriam os maiores interessados - os próprios trabalhadores.

A segunda testemunha do requerente (fls. 856/857) também foi arremontada pelo ``gato" João Eloi, ``aderindo" à cooperativa, à falta de outro serviço. Sequer ficou sabendo o nome e o endereço da cooperativa ``para a qual colheu laranja", não havendo participado de qualquer reunião ou assembléia.

Patente a prestação de trabalho subordinado, e a ausência da condição de associado, de verdadeiro cooperado.

A terceira requerida, através de seu presidente, apresentou o depoimento de fls. 854/855. Informou o presidente que antes dessa função, chegou a transportar pessoal para a lavoura em ônibus de seu pai (era "turmeiro", portanto). O seu colega, também fundador da cooperativa, Edvaldo Donizete Mendes, também era, antes, turmeiro. Quanto aos demais, não soube (ou não quis) dizer sobre as atividades desenvolvidas anteriormente pelos outros fundadores da cooperativa. Entrou em contradição ao afirmar, inicialmente, que soube da reunião de fundação da cooperativa através dos colegas constantes da ata de fls. 307/310, para logo em seguida afirmar que conhecia uma só pessoa (Edvaldo Donizete Mendes). Informou ainda que na região de Fernandópolis, segundo seu conhecimento, nenhuma empresa ou turmeiro prosseguiu colhendo laranja em sistema não cooperativo, o que demonstra a nossa conclusão acerca da ausência de opção de trabalho para os, assim, compulsoriamente "cooperados".

A vinculação do trabalho prestado através de cooperativas e a primeira requerida evidenciou-se através dos depoimentos das testemunhas do requerente em cotejo com as informações prestadas pela testemunha da primeira ré. Havia um funcionário da empresa Citrosuco, de nome Valter, que comparecia aos pomares para tratar dos peços por caixa, e para exigir do coordenador de equipe (leia-se "gato") João Eloi que "enchessem os caminhões". Esse funcionário, Valter, também chegou a levar pagamentos aos colhedores, consoante afirmou a primeira testemunha (fls. 856/857). A segunda testemunha também fez referência a essa pessoa, que "dava ordens no pomar", embora não soubesse, a depoente se se tratava de empregado da Citrosuco. A testemunha dessa empresa confirmou a existência de tal funcionário, que seria comprador de frutas. Referida testemunha não soube informar se Valter acompanhava o carregamento de caminhões na lavoura (embora, pela descrição que fez da função de comprador de frutas, não seja razoável admitir-se tal insegurança). De qualquer forma, essa testemunha revelou, de forma inconteste, que a colheita está intimamente ligada ao interesse da indústria, e a qualidade da fruta e o momento da colheita está diretamente relacionada ao produto final por ela comercializado, o que a faz interferir na colheita, seja verificando o ponto de maturação, seja fiscalizando a pulverização da laranja, seja verificando o atendimento ao padrão exigido para a colheita, o que enseja a retirada, eventualmente, de quantidade de frutas para serem examinadas no laboratório da indústria.

Vejamos ainda outros elementos:

O Sr. João Fanhani, diretor administrativo da Cooperativa dos Trabalhadores Rurais da Região de Rio Preto - Cooper-Rio, no ano de 1996, declarou, perante o Ministério Público do Trabalho e a Promotoria de Justiça de Catanduva (fls. 67/69), que 30 empreiteiros de mão-de-obra (turmeiros), os quais trabalhavam para várias indústrias da região, decidiram fundar a cooperativa, pois as indústrias somente dariam serviços às cooperativas, não mais registrando apanhadores, carregadores, fiscais e turmeiros na colheita. A reunião dos 30 turmeiros teria sido convocada pela empresa Cutrale. Observe-se que o Sr. João Fanhani antes trabalhava para essa empresa, e, após, para as empreiteiras a serviço da Cutrale, de nomes Servicat e Sercol. Tais informações corroboram o início viciado da segunda requerida, bem como a intermediação de mão-de-obra, embora oculta sob a capa de prestação de trabalho autônomo.

A denúncia de fls. 121/122, feita pelos Srs. João Batista Alves de Freitas, presidente do Sindicato dos Empregados Rurais de Bebedouro, e Paulo Cesar Lima, diretor do sindicato, dirigiu-se à primeira e à segunda requeridas, entre outras empresas e cooperativas. Informaram os denunciantes que as empresas, embora trabalhando com pessoal das cooperativas, permanecem exercendo o mesmo papel exercido nas colheitas anteriores, inclusive dando ordens aos trabalhadores através dos seus fiscais. Afirmaram ainda que os trabalhadores da laranja não tiveram qualquer participação na formação das cooperativas, e que somente os "gatos", empreiteiros donos de ônibus e arregimentadores de mão-de-obra tomaram parte na constituição delas.

A administração das falsas cooperativas por empreiteiros e turmeiros já fora denunciada em 1995, pela Federação dos Trabalhadores na Agricultura do Estado de São Paulo e vários sindicatos (fls. 70/74).

Os vários depoimentos de trabalhadores reproduzidos nestes autos, colhidos tanto extrajudicialmente como em Juízo (Roberto Cândido de Oliveira, fls. 124; Cláudio Aparecido de Castro, fls. 124/125; Osmar Deolindo de Oliveira, fls. 150/151; Vanderlei Gerson da Silva, fls. 178/179; Cláudio Raimundo Pires, fls. 179; Aparecido Donizete Bachesqui, fls. 155/156; Carlos Roberto Novelli, fls. 156/157; Aparecida Jesus da Silva Pinto, fls. 158/159; Antheror Feltrin, fls. 175/176; Carlos Alberto Simonatto, fls. 177/178; Calixto Pereira da Silva, fls. 179; Luis Antonio Castro, fls. 194; José Aparecido Lima, fls. 199; Pedro Forni, fls. 201/202; Devair Costa, fls. 202/203) demonstram inequivocamente a ausência da affectio societatis, e a simples arregimentação e intermediação de mão-de-obra através das cooperativas.

O presidente da 2ª requerida, em depoimento prestado perante este Colegiado, nos autos da Reclamação Trabalhista de n. 33/96, informou que antes de ingressar na cooperativa transportava trabalhadores em seu próprio ônibus, intermediando assim a mão-de-obra (era mais um "gato", portanto). Informou que os reclamantes, naqueles autos, não haviam participado de qualquer reunião ou assembléia para receberem esclarecimentos.

Observe-se que a transferência compulsória da condição de empregados para o sistema de cooperativa encontra-se demonstrada documentalmente, pelo cotejo entre os depoimentos de fls. 124/125 e as cópias das CTPS e recibos dos depoentes (fls. 127/133). Tal exame indica que a rescisão dos seus contratos de trabalho ocorreu em um dia, e a "admissão" na cooperativa (COOPMOR) no dia subsequente.

Examinemos o direito aplicável à espécie.

A norma do art. 442, par. único, da CLT não pode ser aplicada cegamente, sem a observância da realidade dos fatos. A inexistência de vínculo empregatício entre a sociedade cooperativa e seus associados e entre estes e os tomadores de serviços é regra geral, não há dúvida. Mas, a incidência do preceito sobre os casos concretos depende da aferição da regularidade dos atos praticados e das manifestações de vontade em jogo. Restou sobejamente demonstrado que a constituição das cooperativas "de trabalhadores rurais" não surgiu espontaneamente entre estes, e por sua iniciativa, mas pela atuação de indústrias, empreiteiras e turmeiros. Ilegítima, assim, a constituição de tais entidades. A finalidade da fundação das cooperativas, por outro lado, longe de vincular-se ao atingimento de objetivos comuns pelos cooperados, foi aquela referida pela Federação da Agricultura do Estado de São Paulo, de, pela supressão do vínculo empregatício com o tomador de mão-de-obra, afastar a fiscalização trabalhista, gerando a desobrigação das responsabilidades trabalhistas e sociais. Ilícito o fim perseguido, portanto. A "adesão" às cooperativas não ocorre em consequência da opção livre e consciente do trabalhador, de sua manifestação de vontade desembaraçada, mas, ao revés, resulta de circunstâncias adversas, relacionadas à inexistência de opção de trabalho, que o levam a tornar-se (sem o saber, e, sabendo-o, sem conhecer o significado disso) um cooperado. Irregular, assim, a associação dos trabalhadores às cooperativas.

Inexiste, de outra parte, a colaboração recíproca visando objetivo comum, estabelecida pela Lei n. 5.764/71 como verdadeira finalidade da celebração de contrato de sociedade cooperativa. Em inexistindo, concretamente, a cooperação, não há que se falar, evidentemente, em cooperativa licitamente constituída. Todos os elementos dos autos apontam para a prestação de trabalho subordinado, condição incompatível (porque antitética) com a de trabalho cooperado.

Constituídas e ativas as cooperativas de mão-de-obra rural por interesse e iniciativa das empresas, através de ex-empregados e turmeiros, procuraram as indústrias escaparem à observância das normas constitucionais, da CLT e da Lei n. 5.889/73, como também dos preceitos insculpidos pela jurisprudência sumulada, constante do Enunciado n. 331 do C. TST, editado exatamente com a finalidade de cristalizar o entendimento segundo o qual o Direito do Trabalho veda, como regra geral, a contratação de trabalhadores por empresa interposta, e impõe ao tomador dos serviços a responsabilidade subsidiária quanto ao adimplemento das obrigações trabalhistas.

Há que se considerar que a colheita insere-se no conjunto dos procedimentos que resulta na produção do suco. A prova colhida nos presentes autos explicitou a importância (e a efetiva ocorrência) da atuação da empresa diretamente nos pomares, destinada a estabelecer critérios para a colheita (momento e qualidade das frutas), como condições essenciais à fabricação do produto final.

Todas essas circunstâncias tornam inafastável o acolhimento da tese do requerente, quanto à presença da fraude, caracterizada pela inexistência de autonomia no trabalho prestado pelos obreiros, e terceirização ilícita de atividade-fim das indústrias de suco (fls. 45/46). Correto o entendimento manifestado pelo requerente, às fls. 49/59, segundo o qual o parágrafo único do art. 442 da CLT seria, de qualquer maneira, inaplicável às relações de trabalho rural, pois a Lei n. 5.889/73, em seu art. 4º dá àquele que executa serviços de natureza agrária, habitualmente, por conta de terceiros e mediante a utilização do trabalho de outrem, o status de empregador. Assim, chame-se cooperativa ou tenha outro nome que lhe queiram dar, a empresa ou sociedade que realize a atividade descrita no referido dispositivo da Lei específica reguladora do trabalho rural (intermediação de mão-de-obra), é empregadora rural.

Dos pedidos

Considerando-se que a primeira requerida era anteriormente e continuou a ser a verdadeira responsável e beneficiária do trabalho prestado através das cooperativas, o qual se encontra inserido na sua atividade finalística, declara-se a ilegalidade da prática de terceirização da colheita de laranjas pela empresa Citrusuco Paulista S/A.

Considerando-se a incompatibilidade do preceito constante do parágrafo único do art. 442 da CLT com o trabalho rural; a ilegitimidade da Constituição e funcionamento das cooperativas; a ausência da affectio societatis quando da adesão dos associados; a inexistência de cooperação entre os trabalhadores; a fundação e direção das cooperativas requeridas por ex-empregados e turmeiros das indústrias de suco de laranja; a verdadeira condição de intermediadoras de mão-de-obra rural, em fraude à lei e ao entendimento consubstanciado no Enunciado n. 331 do C. TST, declara-se a inidoneidade das cooperativas requeridas para fornecimento de mão-de-obra.

Como consequência inarredável, face à ilegalidade da prática da terceirização da atividade finalística da primeira requerida, através das cooperativas, condena-se a primeira requerida a se abster, em caráter definitivo, da prática de se valer das cooperativas para a execução dos trabalhos de colheita de laranjas, cominando-se, no descumprimento deste comando, multa diária correspondente a 5.000 UFIRs, revertida em favor do Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT).

Rejeita-se, todavia, a antecipação da tutela, por não se vislumbrar a ocorrência de dano irreparável ou de difícil reparação, já que os trabalhadores, em sentindo-se lesados, poderão buscar tal reparação através do ajuizamento de reclamações trabalhistas.

Pelo exposto, resolve a 1ª Junta de Conciliação e Julgamento de Fernandópolis, extinguir o processo, na forma do art. 267, VI, do CPC, quanto ao Ministério Público Federal, e julgar procedente em parte a ação civil pública ajuizada pelo Ministério Público do Trabalho, através da Procuradoria Regional do Trabalho da 15ª Região em face da empresa Citrusuco Paulista S/A, da Cooperativa de Trabalho dos Trabalhadores Rurais de São José do Rio Preto e Região - Cooper-Rio e da Cooperativa de Mão-de-Obra Rural - Coopmor, para declarar a legalidade da prática de terceirização da colheita de laranjas pela empresa Citrusuco Paulista S/A, declarar a idoneidade das cooperativas requeridas para fornecimento de mão-de-obra e condenar a primeira requerida e se abster, em caráter definitivo, da prática de se valer das cooperativas para a execução dos trabalhos de colheita de laranjas, cominando-se, no descumprimento deste comando, multa diária correspondente a 5.000 UFIRs, ou outro índice que vier a substituí-las, revertida em favor do Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT).

Decisão por maioria de votos, vencido o Sr. Laerte Cizenando de Angelis, Juiz Classista Representante dos Empregadores, apresentando voto divergente em separado.

Custas pelas requeridas, sobre o valor arbitrado à condenação, de R\$ 100.000,00, no importe de R\$ 2.000,00.

Intimem-se.

Nada mais.

Wagner Ramos de Quadros, Juiz Presidente.

Oswaldo Nichio Júnior, JCTR Empregados.

Laerte Cizenando de Angelis, JCTR Empregadores.

Cleuza Maria Dias D. da Silva, Diretora de Secretaria.

DECLARAÇÃO DE VOTO DIVERGENTE

JUIZ CLASSISTA REPRESENTANTE DOS EMPREGADORES

LAERTE CIZENANDO DE ANGELIS

Não concordo com a declaração de ilegalidade da prática de terceirização da colheita de laranjas pela empresa Citrusuco Paulista S/A, bem como com a declaração de inidoneidade das Cooperativas requeridas, como também com a condenação da primeira requerida a se abster, em caráter definitivo, da prática de se valer das Cooperativas para a execução dos trabalhos de colheita de laranjas, pois, em todos os processos instruídos por esta Junta, restou totalmente provado que as Cooperativas foram constituídas dentro das formalidades legais, sendo os editais publicados corretamente e as Assembléias realizadas normalmente.

A insistência da primeira requerente em declarar as Cooperativas como ilegais cai por terra com o depoimento da segunda testemunha dos reclamantes no Processo n. 34/96, que diz: "... que todos ficaram sabendo que não haveria registro em carteira, descanso semanal remunerado, férias, 13º salário e outros direitos trabalhistas no sistema de Cooperativa; que mesmo assim sujeitaram-se àquelas condições ...; ... que não sofreram nenhuma coação para ingressarem no sistema de cooperativa; ... que

em termos de dinheiro, era mais vantajoso trabalhar no sistema de Cooperativa porque o preço da caixa colhida era melhor" (grifo nosso).

Ao requerer a inaplicabilidade do parágrafo único do artigo 442 da CLT ao trabalho rural, esquece-se o requerente que a alteração teve origem no movimento dos Sem-Terra - MST, como bem disse o ilustre Procurador-Chefe do Ministério Público da 15ª Região, Dr. Raimundo Simão de Melo, em palestra proferida no IV Congresso Brasileiro de Direito Individual do Trabalho, realizado nos dias 25, 26 e 27.3.96, promovido pela Editora LTr na Cidade de São Paulo-SP, ao responder a seguinte questão a ele formulada: "É correta a diretriz do artigo 442, parágrafo único da CLT?".

Peço vênia para transcrever parte da resposta: "A alteração, segundo se sabe, teve origem no Movimento dos Sem-Terra - MST, que, com objetivos ideais, criou cooperativas de produção e alguns dos associados ao se desligarem da mesma, ajuizaram reclamações trabalhistas, obtendo em alguns casos o reconhecimento de relação de emprego. Como isto inviabilizava o movimento, solicitou-se a alguns membros do Congresso a apresentação de projeto de lei, o qual teve fácil aprovação. Lamentável é que os interessados inicialmente na alteração certamente não tinham a idéia da dimensão e conseqüências nefastas da alteração legislativa no campo do Direito do Trabalho Brasileiro".

Como podemos notar, o movimento para aprovação do parágrafo único do artigo 442 partiu do MST e não da classe produtora ou das indústrias. Portanto, entendo que enquanto o tal parágrafo não for revogado, o mesmo deverá ser aplicado ao trabalho rural.

Fernandópolis, 30 de maio de 1997, 6ª f.

Laerte Cizenando de Angelis, Juiz Classista Representante dos Empregadores.

Termo de Compromisso - Execução na Justiça do Trabalho

EXMO. SR. DR. JUIZ PRESIDENTE DA MM. JCJ DE VITÓRIA, A QUE COUBER O FEITO POR DISTRIBUIÇÃO

O Ministério Público do Trabalho por seu Procurador ao fim assinado, o qual deverá ser intimado pessoalmente de todos os atos do processo na Rua Amélia da Cunha Ornellas, 440, Bento Ferreira, Vitória/ES, CEP 29050-620, vem muito respeitosamente à presença de Vossa Excelência, com fulcro nos artigos 129, III, da Constituição da República; 83, da Lei Complementar n. 75/93, 1º, 5º, § 6º e 21, da Lei n. 7.347/85, 83 e 90, da Lei n. 8.078/90 e 585, inciso II, do CPC, propor a presente

AÇÃO DE EXECUÇÃO POR QUANTIA CERTA

contra a empresa Sentinela Serviços de Guarda e Vigilância Ltda., inscrita no CGC sob n. 27.550.359/0001-99, estabelecida na Avenida César Hilal, 514, Bairro Bento Ferreira, nesta Capital, CEP 29052-232, pelas razões a seguir expostas:

1. DOS FATOS

Diante da remessa de diversos autos de infração do Ministério do Trabalho lavrados contra a reclamada, em decorrência do descumprimento de diversos preceitos da legislação trabalhista, abriu-se Procedimento Investigatório no âmbito do Ministério Público do Trabalho com a finalidade de buscar-se, junto àquela empresa, a regularização da situação objeto dos mencionados autos de infração administrativamente.

A empresa firmou perante o Ministério Público do Trabalho, então, Termo de Ajuste de Conduta no qual comprometeu-se, sob pena de pagamento de multa em favor do Fundo de Amparo ao Trabalhador, a satisfazer o pagamento das férias e 13º salários de seus empregados tal como estabelecido na legislação pertinente, já a contar da data de assinatura do referido termo de ajuste de conduta, firmado em 27.2.97 (documento a).

Pois em 25.4.97, a Delegacia Regional do Trabalho remeteu ao Ministério Público do Trabalho auto de infração - que goza da presunção de validade - lavrado contra a ora reclamada em 14.4.97, diante da constatação de que a empresa não satisfaz as férias na forma legalmente estabelecida a 60 (sessenta) empregados seus que iriam iniciar o período de gozo em 1.3.97 (documento b), tendo descumprido, assim, o compromisso firmado perante o Ministério Público.

Diante de tal fato, determinou-se a intimação da empresa para que satisfizesse a multa estabelecida no já mencionado Termo de Ajuste de Conduta, consistente no percentual de 10% sobre os valores objeto de atraso, que totalizavam a quantia de R\$ 24.883,81 (demonstrativo anexo ao auto de infração), alcançando a multa, portanto, R\$ 2.488,38 (dois mil, quatrocentos e oitenta e oito reais e trinta e oito centavos), quantia esta a ser atualizada monetariamente pela variação da UFIR a contar o mês de fevereiro, quando as férias deveriam ter sido satisfeitas. Diante do silêncio da reclamada, determinou-se a sua notificação para que comprovasse o recolhimento devido em favor do Fundo de Amparo ao Trabalhador, decorrente do descumprimento do compromisso por ela firmado. Novamente, contudo, quedou-se inerte a empresa (documentos c, d, e e f).

Assim, restou ao Ministério Público do Trabalho provocar a jurisdição para executar a multa decorrente do descumprimento do Termo de Ajuste de Conduta firmado pela reclamada.

2. DO DIREITO

A Constituição Federal confere ao Ministério Público a defesa da ordem jurídica e reza ser sua função institucional a proteção do patrimônio público e social, do meio ambiente e de outros interesses difusos e coletivos (artigos 127, caput e 129, inciso III).

Por sua vez, a Lei Complementar n. 75/93, em seus artigos 6º e 83, explicita a ampla gama de prerrogativas dos membros do Ministério Público, inclusive quanto à sua forma de atuação.

E dentre as ações judiciais cuja titularidade detém inclui-se a ação civil pública, cuja lei regente (Lei n. 7.347/85) prescreve no seu artigo 21, in verbis, que:

“Aplicam-se à defesa dos direitos e interesses difusos, coletivos e individuais, no que for cabível, os dispositivos do Título III da Lei que instituiu o Código de Defesa do Consumidor”.

Já no Título III da Lei n. 8.078/90 (Código de Defesa do Consumidor), encontraremos dois dispositivos de especial importância para a compreensão da exata e ampla capacidade de atuação do parquet, a saber, os artigos 83 e 90:

“Art. 83. Para a defesa dos direitos e interesses protegidos por este Código são admissíveis todas as espécies de ações capazes de propiciar sua adequada e efetiva tutela” (grifamos).

“Art. 90. Aplicam-se às ações previstas neste Título as normas do Código de Processo Civil e da Lei n. 7.347, de 24 de julho de 1985, inclusive no que respeita ao inquérito civil, naquilo que não contrariar suas disposições.” Diante de tal permissivo, aplicam-se às ações de que trata o artigo 83 do Código de Defesa do Consumidor (“todas as espécies de ações capazes de propiciar sua adequada e efetiva tutela”) as regras de execução estatuídas no Código de Processo Civil, merecendo especial relevância o artigo 585, inciso II, daquele diploma:

“Art. 585. São títulos executivos extrajudiciais:

(...)

II - a escritura pública ou outro documento público assinado pelo devedor; o documento particular assinado pelo devedor e duas testemunhas; o instrumento de transação referendado pelo Ministério Público, pela Defensoria Pública ou pelos advogados transatores;” (grifamos).

De qualquer sorte, a eficácia de título executivo extrajudicial do compromisso de ajustamento firmado perante o Ministério Público está também assegurada pelo § 6º do artigo 5º da Lei n. 7.347/85:

“Art. 5º (...)

§ 6º Os órgãos públicos legitimados poderão tomar dos interessados compromisso de ajustamento de sua conduta às exigências legais, mediante cominações, que terá eficácia de título executivo extrajudicial” (grifamos).

Assim é que propõe o Ministério Público do Trabalho a presente ação de execução por quantia certa fundada em título executivo extrajudicial (Termo de Ajuste de Conduta), a ser satisfeita pela executada em favor do Fundo

de Amparo ao Trabalhador. Quanto à competência desta Especializada, repousa na expressão “outras controvérsias decorrentes da relação de trabalho” utilizada pelo legislador constituinte, sendo certo que as normas antes citadas não deixam qualquer dúvida quanto ao cabimento da ação e legitimidade do parquet para dela se utilizar.

3. DO PEDIDO

Por todo o exposto, é a presente para requerer se digne a MM. Presidência da Junta de Conciliação e Julgamento de Vitória, a que couber o feito por distribuição, a:

a) determinar a imediata citação da reclamada para, no prazo de 24 horas, pagar, sob pena de penhora, o valor de R\$ 2.488,38 (dois mil, quatrocentos e oitenta e oito reais e trinta e oito centavos), devidamente acrescido da variação da UFIR a contar de fevereiro/97, inclusive, a ser recolhido posteriormente em favor do Fundo de Amparo ao Trabalhador, acrescidos ainda dos juros e correção monetária próprios dos créditos trabalhistas.

Protesta-se pela produção de todos os meios de prova legalmente admitidos, dando-se à causa o valor de R\$ 2.488,38 (dois mil, quatrocentos e oitenta e oito reais e trinta e oito centavos).

Vitória/ES, 30 de maio de 1997.

Ivo Eugênio Marques, Procurador do Trabalho. DOCUMENTOS ANEXOS:

1. Termo de ajuste de conduta (documento a)
2. Auto de infração (documento b)
3. Determinação de intimação para pagamento (documento c)
4. Intimação para pagamento (documentos d)
5. Intimação para comprovação do recolhimento (documento e)

6. Certidão dando conta da inércia da reclamada em comprovar o recolhimento da multa (documento).

DESPACHO

Processo: RT-1067/97

``Cite-se o executado para pagar em 24 horas, ou nomear bens à penhora. Cancele-se a audiência inaugural, que não se coaduna com o rito executório.

Em 11.6.97.

Dr. Guilherme Pivetti - Juiz do Trabalho".

EVENTOS

VI CONCURSO PÚBLICO PARA PROVIMENTO DO CARGO DE PROCURADOR DO TRABALHO

A publicação do Edital n. 15, de 30 de maio de 1997 (DOU de 3.6.97, Seção 3, pág. 11.610), com a divulgação da classificação final dos candidatos aprovados, ultimou os procedimentos necessários à conclusão do VI Concurso Público para Provimento de Cargos de Procurador do Trabalho, que teve início com a publicação do Edital n. 1, em 17.7.96 (DOU de 17.7.96, Seção 3, pág. 13.901).

Dos 4.947 candidatos que tiveram deferidos o pedido de inscrição em todo o País, 32 foram classificados, após a aprovação em 3 provas escritas e em uma prova oral, além de terem aferidos os seus títulos pela Comissão Examinadora.

Foram habilitados na primeira prova escrita, objetiva, 725 candidatos e na segunda, subjetiva, 97 candidatos.

Na terceira prova escrita (prática), realizada por 91 candidatos, foi solicitada a elaboração de petição inicial, formalmente apta, de uma ação rescisória para a qual esteja legitimado o Ministério Público do Trabalho, tendo sido aprovados 44 candidatos.

Já por ocasião da prova oral, foram formuladas questões de diversas ordens sobre Direito Constitucional, Direito do Trabalho, Direito Processual do Trabalho, Direito Processual Civil e Direito Administrativo, tendo sido aprovados e classificados após a aferição de títulos 32 candidatos dos 38 que realizaram a prova.

Integraram a Comissão Examinadora para as 4ª e 5ª fases, formulação da prova oral e aferição de títulos, respectivamente, as seguintes autoridades na área do Direito:

PROVA ORAL:

Dr. Jeferson Luiz Pereira Coelho, Procurador-Geral do MPT
Dr. Ives Gandra da Silva M. Filho, Subprocurador-Geral do Trabalho
Dr. Jorge Eduardo de Sousa Maia, Subprocurador-Geral do Trabalho
Dr. Arion Sayão Romita, Jurista
Dr. João de Lima Teixeira Filho, Conselho Federal da OAB

AFERIÇÃO DE TÍTULOS

Dr. Jeferson Luiz Pereira Coelho, Procurador-Geral do MPT
Dr. Eliana Traverso Calegari, Subprocurador-Geral do Trabalho
Dr. Guiomar Rechia Gomes, Subprocurador-Geral do Trabalho
Dr. Paulo Gustavo Gonet Branco, Jurista
Dra. Hebe Teixeira R. P. da Silva, Conselho Federal da OAB

VI CONCURSO PÚBLICO PARA PROVIMENTO DO CARGO DE PROCURADOR DO TRABALHO

A publicação do Edital n. 15, de 30 de maio de 1997 (DOU de 3.6.97, Seção 3, pág. 11.610), com a divulgação da classificação final dos candidatos aprovados, ultimou os procedimentos necessários à conclusão do VI Concurso Público para Provimento de Cargos de Procurador do Trabalho, que teve início com a publicação do Edital n. 1, em 17.7.96 (DOU de 17.7.96, Seção 3, pág. 13.901).

Dos 4.947 candidatos que tiveram deferidos o pedido de inscrição em todo o País, 32 foram classificados, após a aprovação em 3 provas escritas e em uma prova oral, além de terem aferidos os seus títulos pela Comissão Examinadora.

Foram habilitados na primeira prova escrita, objetiva, 725 candidatos e na segunda, subjetiva, 97 candidatos.

Na terceira prova escrita (prática), realizada por 91 candidatos, foi solicitada a elaboração de petição inicial, formalmente apta, de uma ação rescisória para a qual esteja legitimado o Ministério Público do Trabalho, tendo sido aprovados 44 candidatos.

Já por ocasião da prova oral, foram formuladas questões de diversas ordens sobre Direito Constitucional, Direito do Trabalho, Direito Processual do Trabalho, Direito Processual Civil e Direito Administrativo, tendo sido aprovados e classificados, após a aferição de títulos, 32 candidatos dos 38 que realizaram a prova.

Integraram a Comissão Examinadora para as 4ª e 5ª fases, formulação da prova oral e aferição de títulos, respectivamente, as seguintes autoridades na área do Direito:

PROVA ORAL:

Dr. JEFERSON LUIZ PEREIRA COELHO	Procurador-Geral do MPT
Dr. IVES GANDRA DA SILVA M. FILHO	Subprocurador-Geral do Trabalho
Dr. JORGE EDUARDO DE SOUSA MAIA	Subprocurador-Geral do Trabalho
Dr. ARION SAYÃO ROMITA	Jurista
Dr. JOÃO DE LIMA TEIXEIRA FILHO	Conselho Federal da OAB

AFERIÇÃO DE TÍTULOS

Dr. JEFERSON LUIZ PEREIRA COELHO	Procurador-Geral do MPT
Dra. ELIANA TRAVERSO CALEGARI	Subprocurador-Geral do Trabalho
Dra. GUIOMAR RECHIA GOMES	Subprocurador-Geral do Trabalho
Dr. PAULO GUSTAVO GONET BRANCO	Jurista
Dra. HEBE TEIXEIRA R. P. DA SILVA	Conselho Federal da OAB

Noticiado o evento e já empossados nossos novos colegas, em 25 de junho de 1997, no Auditório Petrônio Portela do Senado Federal, renovamos nossos sinceros votos de sucesso e êxito na nova Carreira, sem deixar de nominar e saudar, uma vez mais, como derradeira homenagem pela árdua batalha que travaram, ultimada com a mais que desejada e merecida vitória, certamente a primeira de muitas na vida profissional de cada qual, os novos membros da nossa Instituição, assim distribuídos nas várias Regionais:

1ª Região - RJ André Luiz Riedlinger Teixeira Daniela de M. do Monte Varandas Adriano de Alencar Saboya	15ª Região - CAMPINAS/SP Rildo A. Mousinho de Brito Alex Duboc Garbellini Veloir Dirceu Furst José Cláudio Codeco Marques Genderson Silveira Lisboa Antônio Carlos Oliveira Pereira Fábio André de Farias Marilza Geralda do Nascimento Eleanora Bordini Coca José Antônio Vieira de Freitas Filho
2ª Região - SP Martise Souza Fontoura	16ª Região - MA Maurício Pessoa Lima Cristiano Bocorny Corrêa
3ª Região - MG Cirene Batista Ribeiro	17ª Região - ES Sérgio Favilla de Mendonça Maria de Lourdes Hora Rocha
8ª Região - PA Gisele Santos Fernandes Góes	19ª Região - AL Daniela Ribeiro Mendes Nicola Luiz Antonio Nascimento Fernandes
11ª Região - AM Maria Beatriz Chaves Xavier Maria Helena Galvão Ferreira Garcia	20ª Região - SE Fábio Leal Cardoso
14ª Região - RO Virgínia de Araújo Gonçalves Gláucio Araújo de Oliveira Mariza Mazotti de M. e Cunha	

22ª Região - PI
Ileana Neiva Mousinho Mello

23ª Região - MT
Eliney Bezerra Veloso

Inajá Vanderlei Silvestre

24ª Região - MS
Emerson Marin Chaves

**PRINCIPAIS EVENTOS, NA ÁREA JURÍDICA,
PROMOVIDOS PELO MINISTÉRIO PÚBLICO DO
TRABALHO OU QUE CONTARAM COM A
PARTICIPAÇÃO DE SEUS MEMBROS,
NO PERÍODO DE JANEIRO A JUNHO DE 1997**

Procuradoria-Geral do Trabalho

1) Simpósio sobre Agravo de Instrumento, realizado no período de 17 de março a 10 de abril de 1997, envolvendo a participação de 15 Procuradores do Trabalho e Regionais do Trabalho em todo o País, em Brasília-DF.

2) Reunião de Procuradores-Chefe, que se realizou no período de 10 a 14 de março de 1997, na sede da Procuradoria-Geral do Trabalho, em Brasília-DF.

3) Palestra proferida pelo Subprocurador-Geral do Trabalho, Dr. Jorge Eduardo de Sousa Maia, em 19.3.97, com a presença do Procurador-Geral do Trabalho, Dr. Jeferson Luiz Pereira Coelho, intitulado "Recurso de Revista - Pressupostos de Admissibilidade e Questões de Mérito", no Auditório da PRT da 3ª Região-MG.

4) Participação dos Subprocuradores-Gerais do Trabalho, Drs. Jorge Eduardo de Sousa Maia e Otávio Brito Lopes, no II Congresso Nacional de Procuradores do Trabalho, como Presidente e expositor, respectivamente, no Painel intitulado "A Ação Civil Pública e os Direitos Sociais Trabalhistas Constitucionalmente Assegurados", promovido pela Associação Nacional dos Procuradores do Trabalho - ANPT, no período de 10 a 13 de abril de 1997, no Naoum Plaza Hotel, em Brasília-DF.

5) Participação da Subprocuradora-Geral do Trabalho, Dra. Maria Aparecida Gugel, nos seguintes eventos:

- 10.4.97 - Reunião do Fórum Nacional de Prevenção e Erradicação do Trabalho Infantil, para debates sobre programas e ações em andamento, na sede da OIT, em Brasília-DF;
- 17.4.97 - Workshop sobre a Convenção 111/OIT com a participação de várias entidades sindicais e organizações não-governamentais, na sede da OIT, em Brasília-DF;
- 6.5.97 - 7ª Reunião Técnica do Grupo de Trabalho Multidisciplinar para a Implementação da Convenção 111/OIT, na sede da OIT, em Brasília-DF;
- 20.5.97 - Reunião Técnica do Grupo de Trabalho para a Eliminação da Discriminação no Emprego e na Ocupação - GTEDEO, na sede da OIT, em Brasília-DF.

6) Participação do Subprocurador-Geral do Trabalho, Dr. Ives Gandra da Silva Martins Filho na Sessão Solene de Instalação do "I Congresso Mato Grossense de Direito do Trabalho", proferindo palestra sobre "Ação Civil Pública Trabalhista", promovido pelo Instituto Mato-grossense de Direito e Processo do Trabalho, com o apoio de várias entidades, inclusive da Associação Nacional dos Procuradores do Trabalho - ANPT, no período de 30 de abril a 3 de maio de 1997, em Cuiabá-MT.

7) Participação do Subprocurador-Geral do Trabalho, Dr. Ives Gandra da Silva Martins Filho, no V Congresso Brasileiro de Direito Individual do Trabalho, presidindo a 8ª Comissão, que tratou do tema "A Defesa do Meio Ambiente de Trabalho pelo Ministério Público" e participando como expositor da 2ª Comissão, que abordou o tema "Os Programas de Demissões Voluntárias". O Congresso foi promovido pela LTr nos dias 7 e 8 de abril, no Centro de Convenções Rebouças, em São Paulo.

8) Participação do Subprocurador-Geral do Trabalho, Dr. Otávio Brito Lopes, na condição de expositor, no Seminário "Ação Civil Pública na Justiça do Trabalho", promovido pelo Centro de Estudos Jurídicos da PRT da 1ª Região, no período de 8 a 9 de maio de 1997, proferindo a Palestra "A Ação Civil Pública no âmbito da Justiça do Trabalho: legitimidade, efeitos da sentença e coisa julgada", no Rio de Janeiro-RJ.

9) Abertura Oficial do Seminário "Puertas Abiertas de la OIT", pelo Procurador-Geral do Trabalho, Dr. Jeferson Luiz Pereira Coelho e pelo Diretor-Geral da OIT, Dr. João Carlos Alexim, promovido pela Organização Internacional do Trabalho e pela PRT da 2ª Região, em 21.5.97, no Auditório da PRT da 2ª Região, em São Paulo-SP.

10) Simpósio sobre Recurso Ordinário em Ação Rescisória, realizado no período de 12 de maio a 5 de junho de 1997, envolvendo a participação de 13 Procuradores do Trabalho e Regionais do Trabalho em todo o País, em Brasília -DF.

11) Participação do Subprocurador-Geral do Trabalho, Dr. João Pedro Ferraz dos Passos, na condição de expositor, em 30.5.97, no "I Congresso sobre Trabalho Rural", proferindo a Palestra "O Trabalho Infantil e Escravo. Ocorrência. Reparação. Atuação do Ministério Público. Atribuições e Parcerias", promovido pela PRT da 24ª Região e que se realizou no período de 29 a 31 de maio de 1997, no Teatro Glauce Rocha, Campo Grande-MS.

PRT - 1ª REGIÃO

1) Participação da Procuradora-Chefe, Dra. Regina Fátima Bello Butrus, no II Congresso Nacional de Procuradores do Trabalho, na qualidade de Presidente, em 12.4.97, por ocasião da Conferência "Os Direitos Sociais e a Força Normativa da Constituição", proferida pelo Prof. José Alfredo de Oliveira Baracho, promovido pela Associação Nacional dos Procuradores do Trabalho - ANPT, no período de 10 a 13 de abril de 1997, no Naoum Plaza Hotel, em Brasília-DF.2) "Seminário sobre Ação Civil Pública na Justiça do Trabalho"

- Período: 8 e 9 de maio de 1997
- Centro de Estudos Jurídicos da Procuradoria Regional do Trabalho da 1ª Região
- Auditório da PRT da 1ª Região - Av. Churchil, n. 94, 7º andar
- Rio de Janeiro-RJ

Palestras:

"Interesses Tuteláveis Mediante Ação Civil Pública"

- Dr. Rodolfo de Camargo Mancuso - Procurador do Município de São Paulo, Doutor em Direito. Professor Associado da USP.

"A Ação Civil Pública no Âmbito da Justiça do Trabalho: legitimidade, efeitos da sentença e coisa julgada"

- Dr. Otávio Brito Lopes - Subprocurador-Geral do Trabalho. Presidente da ANPT. Professor no CEUB.

"Competência Funcional e Rito Adotado na Ação Civil"

- Dra. Dóris Luise de Castro Neves - Juíza do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região. Presidente da 6ª Turma do E. TRT 1ª Região. Professora Licenciada da Faculdade Cândido Mendes.

"Fundamentos Constitucionais da Ação Civil Pública"

- Dr. Luiz Alberto David de Araújo - Procurador Regional da República em São Paulo. Doutor em Direito Constitucional. Professor de Direito Constitucional nos Cursos de Graduação e Pós-Graduação na PUC (SP).

"A Ação Civil Pública e o Meio Ambiente do Trabalho"

- Dr. Reginaldo Campos da Motta - Procurador Regional do Trabalho da 1ª Região.

"A Função Social do Poder Judiciário na Solução de Conflitos Coletivos Trabalhistas"

- Dr. Alexandre Teixeira de Freitas - Juiz Presidente da 62ª Junta de Conciliação e Julgamento do Rio de Janeiro na 1ª Região.

3) Participação da Procuradora-Chefe, Dra. Regina Fátima Bello Butrus, proferindo palestra na "Comissão Estadual de Erradicação do Trabalho Infantil", na Câmara de Vereadores do Município de São Fidélis, em 6.5.97

PRT - 2ª REGIÃO

1) "Puertas Abiertas de la OIT"

- Promoção: Organização Internacional do Trabalho e Ministério Público do Trabalho
- Coordenação: Centro de Estudos do Ministério Público do Trabalho em São Paulo - 2ª Região
- Apoio: Associação Nacional dos Procuradores do Trabalho - ANPT- 21 de maio de 1997
- Local: Auditório do Ministério Público do Trabalho em São Paulo
- Rua Aurora, 955
- São Paulo-SP

Palestras

``Antecedentes, Objetivos, Atividades e Meios de Ação da OIT''

Dr. Cássio Mesquita Barros - Professor Titular da Universidade de São Paulo - USP e Perito da OIT

``Puertas Abiertas - Sistema Internacional de Informação da OIT''

- Dra. Liliana Cañadas Mejia - Coordenadora de Formação e Cooperação Técnica do Escritório de Documentação e da Biblioteca Central da OIT em Genebra/Suíça

PRT - 3ª REGIÃO

1) ``Recurso de Revista - Pressupostos de Admissibilidade e Questões de Mérito''

- Dr. Jorge Eduardo de Sousa Maia - Subprocurador-Geral do Trabalho

- 19.3.97, de 8:30 às 17:30h, com a presença do Procurador-Geral do Trabalho, Dr. Jeferson Luiz Pereira Coelho

- Auditório da PRT da 3ª Região

2) Lançamento do primeiro número da Revista do Ministério Público do Trabalho de Minas Gerais

- 8.5.97 às 17:30h

- Auditório da PRT da 3ª Região

PRT - 4ª REGIÃO

1) Participação da Procuradora-chefe, Dra. Vera Regina Della Pozza Reis, em evento promovido na sede da Federação dos Trabalhadores da Construção Civil do Rio Grande do Sul, em 4.4.97, proferindo a Palestra ``Atuação do Ministério Público do Trabalho'', em 4.4.97, RS.

2) Participação do Procurador Regional do Trabalho, Dr. José Carlos Pizarro Barata Silva, no II Congresso Nacional de Procuradores do Trabalho, na qualidade de Presidente, em 11.4.97, no Painel intitulado ``Processo do Trabalho e Constituição'', promovido pela Associação Nacional dos Procuradores do Trabalho - ANPT, no período de 10 a 13 de abril de 1997, no Naoum Plaza Hotel, em Brasília-DF

3) ``Atuação do Ministério Público do Trabalho - Coordenadoria da CIS''.

- Palestras proferidas na sede da Fundação Escola da Magistratura do Trabalho do Rio Grande do Sul - FEMARGS, em Porto Alegre, em 25.4.97- Palestrantes: Procuradoras do Trabalho, Dras. Aline Maria Homrich Schneider Conzatti (02), Marcia Medeiros de Farias, Silvana Martins Santos, Vera Regina Loureiro Winter (02)

4) Participação da Procuradora-chefe, Dra. Vera Regina Della Pozza Reis, no Seminário ``A Ciência Jurídica Brasileira e a Praxis na Visão das Notáveis do Direito'' proferindo a Palestra ``Ministério Público do Trabalho, sua Estrutura, Atuação e Integração no Contexto Social'', em 17.5.97, na Universidade de Cruz Alta, Cruz Alta-RS.

5) Participação da Procuradora do Trabalho, Dra. Elizabeth Leite Vaccaro, em evento promovido pela DRT de Santa Rosa-RS, proferindo a Palestra ``Responsabilidade Civil e Criminal nos Acidentes do Trabalho'', 23.5.97, RS.

6) Participação da Procuradora-chefe, Dra. Vera Regina Della Pozza Reis na condição de debatedora, em 3.6.97, no Fórum Permanente do Projeto "Combate ao Trabalho Infantil na Indústria do Calçado do Vale dos Sinos" - Lançamento da Pesquisa "Diagnóstico do Trabalho Infantil na Indústria do Calçado no Vale dos Sinos - NH e DI", RS.

PRT - 5ª REGIÃO

1) Seminário para Implementação do "Programa de Prevenção e Erradicação do Trabalho Infantil na Região Sisaleira do Estado da Bahia"

- Período: 9 a 10 de janeiro de 1997

- Promovido pelo UNICEF - Fundo das Nações Unidas para a Infância e MOC - Movimento de Organização Comunitária

- Universidade Estadual de Feira de Santana-BA

- Proferiram palestras e participaram dos debates a Procuradora-chefe Dra. Virgínia Maria Veiga de Sena e a Procuradora do Trabalho, Dra. Maria da Glória Martins dos Santos

2) Exposição em painéis sobre os temas "O Trabalho da Mulher" e "Legislação Previdenciária"

- 12 de março de 1997

- Promovido pela Associação Brasileira de Mulheres de Carreira Jurídica em Comemoração ao "Dia Internacional da Mulher"

- Fórum Rui Barbosa da Justiça do Estado da Bahia

- Procuradora-chefe: Virgínia Maria Veiga de Sena

- Procuradoras Regionais do Trabalho: Jorgina Ribeiro Tachard e Lélia Guimarães Carvalho Ribeiro

- Procuradoras do Trabalho: Adélia Maria Marelin, Ana Emília Albuquerque Trócoli da Silveira, Cláudia Maria Rego Pinto Rodrigues da Costa, Joselita Nepomuceno Borba, Lúcia Leão Jacobina Mesquita, Maria Lúcia de Sá Vieira, Sonia Costa Mota de Toledo Pinto.3) Participação do Procurador do Trabalho, Dr. Manoel Jorge e Silva Neto, na Sessão Especial da Câmara Municipal de Lauro de Freitas, proferindo a palestra "Contratação de Servidores sem Concurso Público" em 4 de abril de 1997.

4) Participação da Procuradora do Trabalho, Dra. Maria da Glória Martins dos Santos, na "Jornada sobre o Trabalho Infantil", promovida pela Universidade Estadual de Feira de Santana, através do Núcleo de Ética e Cidadania, MOC - Movimento de Organização Comunitária, Delegacia Regional do Trabalho e Secretaria do Trabalho e Ação Social, proferindo palestra com enfoque na legislação específica e nos mecanismos de atuação do MPT na prevenção e repressão do trabalho infantil, em 10 de abril de 1997, no Município de Feira de Santana-BA.

5) Participação do Procurador do Trabalho, Dr. Manoel Jorge e Silva Neto, no II Congresso Nacional de Procuradores do Trabalho, na qualidade de expositor, no Painel intitulado "Eficácia da Norma Constitucional", promovido pela Associação Nacional dos Procuradores do Trabalho - ANPT, no período de 10 a 13 de abril de 1997, no Naoum Plaza Hotel, em Brasília-DF

6) Participação da Procuradora do Trabalho, Dra. Edelamare Barbosa Melo, no II Congresso Nacional de Procuradores do Trabalho, na condição de Presidente, em 12.4.97, no Painel intitulado "A Contratação Temporária na Administração Pública", promovido pela Associação Nacional dos Procuradores do Trabalho - ANPT, no período de 10 a 13 de abril de 1997, no Naoum Plaza Hotel, em Brasília-DF

7) Mesas-redondas no Liceu de Artes e Ofícios no Município de Salvador

- Realização da OIT, UNICEF e Universidade Federal da Bahia - UFBA

- Palestra "Criança e Direitos do Campo"

- Proferida pelo Procurador do Trabalho, Dr. Jairo Lins de Albuquerque Sento-Sé, em 16.4.97

- Palestra e Debates: "Trabalho Infantil e Educação no Campo"

- Proferida pela Procuradora-chefe, Dra. Virgínia Maria Veiga de Sena, em 17.4.97

8) Participação da Procuradora Regional do Trabalho, Dra. Lélia Guimarães de Carvalho Ribeiro, na condição de painelistas, em 1º.5.97, no "I Congresso Mato-grossense de Direito do Trabalho", promovido pelo Instituto Mato-grossense de Direito e Processo do Trabalho, com o apoio de várias entidades, inclusive da Associação Nacional dos Procuradores do Trabalho - ANPT, no período de 30 de abril a 3 de maio de 1997, enfocando o tema "Execução contra Ente Público - O Precatório no Judiciário Trabalhista", em Cuiabá-MT.

9) Participação da Procuradora-chefe, Dra. Virgínia Maria Veiga de Sena, na Sessão Especial no Plenário da Assembléia Legislativa do Estado da Bahia, abordando, em debate, o tema "O Aumento Crescente das Doenças Ocupacionais nos Ambientes de Trabalho do Estado da Bahia" em 22 de maio de 1997.

10) Participação da Procuradora do Trabalho, Dra. Maria da Glória Martins dos Santos, na condição de expositora, na Mesa-redonda sobre "Prevenção e Erradicação do Trabalho Infantil", no "I Encontro Estadual de Trabalhadores Rurais da Citricultura", promovido pela Coordenação de Relações do Trabalho da Secretaria do Trabalho e Ação Social do Estado da Bahia, com a colaboração da OIT, UNICEF, DRT, FUNDACENTRO, PRT da 5ª Região, INSS, Secretaria de Saúde do Estado da Bahia, Centro de Saúde do Trabalhador, Federação dos Trabalhadores na Agricultura do Estado da Bahia, Sindicatos e Associações de Trabalhadores Rurais e Prefeitura Municipal de Itapicuru, no período de 24 a 25 de maio de 1997, Município de Itapicuru, Clube Agreste-BA.

11) Participação do Procurador do Trabalho, Dr. Manoel Jorge e Silva Neto, em evento promovido pela PRT da 5ª Região e Associação Brasileira de Mulheres de Carreira Jurídica, com o apoio da seccional Bahia da OAB, proferindo a palestra "O Ministério Público do Trabalho e a Ordem Constitucional", em 27 de maio de 1997, no Auditório da Sede da OAB-Secção Bahia.

12) Participação da Procuradora-chefe, Dra. Virgínia Maria Veiga de Sena, na reunião alusiva à necessidade de criação de Comissão Regional para acompanhamento do "Acordo Coletivo e as Novas Regulamentações sobre a Prevenção da Exposição Ocupacional ao Benzeno", que se realizou em 4 de junho de 1997 no Auditório da FUNDACENTRO.

13) Comparecimento quinzenal da PRT da 5ª Região às reuniões da "Comissão Interinstitucional de Prevenção e Erradicação do Trabalho Infantil na Zona Sisaleira do Estado da Bahia", representada, em conjunto ou separadamente, pela Procuradora-chefe, Dra. Virgínia Maria Veiga de Sena e pela Procuradora do Trabalho, Dra. Maria da Glória Martins dos Santos.

PRT - 6ª REGIÃO

- Participação do Procurador-chefe, Dr. Everaldo Gaspar Lopes de Andrade, no II Congresso Nacional de Procuradores do Trabalho, na condição de Conferencista, proferindo a Palestra "Os Princípios do Direito do Trabalho e sua Formulação Constitucional", promovido pela Associação Nacional dos Procuradores do Trabalho - ANPT, no período de 10 a 13 de abril de 1997, no Naoum Plaza Hotel, em Brasília-DF

- Participação do Procurador-chefe, Dr. Everaldo Gaspar Lopes de Andrade, na condição de expositor, no "I Congresso sobre Trabalho Rural", promovido pela PRT da 24ª Região e que se realizou no período de 29 a 31 de maio de 1997, no Teatro Glauce Rocha, Campo Grande-MS, proferindo, em 31.5.97, a palestra intitulada "Negociação Coletiva"

PRT - 7ª REGIÃO

- Participação da Procuradora do Trabalho, Dra. Hilda Leopoldina Pinheiro Barreto, na condição de expositora, no "VI Congresso Goiano de Direito do Trabalho & Processo do Trabalho", promovido pelo Instituto Goiano de Direito do Trabalho e que se realizou no período de 12 a 14 de junho de 1997, no Castro's Park Hotel - Goiânia-GO, proferindo, em 14.6.97, a palestra intitulada "Trabalho Educativo da Criança e do Adolescente"

PRT - 8ª REGIÃO

- Participação do Procurador do Trabalho, Dr. José Cláudio Monteiro de Brito Filho nos seguintes eventos:

- "5º Fórum de Dirigentes Sindicais Comerciais do Pará e Amapá", promovido pela Federação dos Trabalhadores no Comércio do Pará e Amapá e Confederação Nacional dos Trabalhadores no Comércio, proferindo a Palestra "O Ministério Público e suas Intervenções no Movimento Sindical", em 22 de fevereiro de 1997, Belém-PA.

- "Dia de Mobilização Nacional pela Cidadania e Justiça", promovido pela AMATRA VIII, proferindo a Palestra "Reforma do Judiciário", em 26 de fevereiro de 1997, Belém-PA.

- "II Congresso Nacional de Procuradores do Trabalho", promovido pela ANPT, na qualidade de expositor do tema "O Sindicalismo no Serviço Público", em 11 de abril de 1997, Brasília-DF.

- "VII Semana de Debates sobre Inspeção do Trabalho", "II Encontro da Região Norte sobre Inspeção do Trabalho" e "I Seminário Internacional sobre Inspeção e Relações de Trabalho", promovidos pela Associação dos Agentes de Inspeção do Trabalho do Pará, na condição de expositor do tema "O Ministério Público e a Defesa dos Interesses Coletivos e Difusos dos Trabalhadores", no dia 7 de maio de 1997, Belém-PA.

- "3º Congresso Estadual da Confederação Geral dos Trabalhadores", promovido pela Executiva Regional da CGT no Pará, na condição de expositor do tema "Processos e Ações Trabalhistas", em 24 de maio de 1997, Marituba-PA.

- "Simpósio de Direito Civil e do Trabalho", promovido pela Associação dos Advogados trabalhistas no estado do Pará - ATEP e Associação dos Magistrados Trabalhistas da Oitava Região - AMATRA, na condição de debatedor sobre o tema "O Ministério Público e a Proteção aos Interesses Difusos e Coletivos", em 27 de maio de 1997, Belém-PA.

PRT - 9ª REGIÃO

- Participação do Procurador do Trabalho, Dr. Edmilson Rodrigues Schiebelbein, no II Congresso Nacional de Procuradores do Trabalho, na condição de Presidente, em 11.4.97, no Painel intitulado "Constitucionalismo Social. Gênese. Fundamentos. Tendências", promovido pela Associação Nacional dos Procuradores do Trabalho - ANPT, no período de 10 a 13 de abril de 1997, no Naoum Plaza Hotel, em Brasília-DF.

- Participação do Procurador do Trabalho, Dr. Alvacir Correa dos Santos, no II Congresso Nacional de Procuradores do Trabalho, na condição de Expositor, em 12.4.97, no Painel intitulado "A Contratação Temporária na Administração Pública", promovido pela Associação Nacional dos Procuradores do Trabalho - ANPT, no período de 10 a 13 de abril de 1997, no Naoum Plaza Hotel, em Brasília-DF.

PRT - 10ª REGIÃO

1) Participação do Procurador do Trabalho, Dr. Ricardo José Macedo de Brito Pereira, no II Congresso Nacional de Procuradores do Trabalho, na qualidade de Presidente, no Painel intitulado "A Flexibilização da Norma Constitucional Trabalhista e a Manutenção do Emprego", promovido pela Associação Nacional dos Procuradores do Trabalho - ANPT, no período de 10 a 13 de abril de 1997, no Naoum Plaza Hotel, em Brasília-DF.

2) Participação da Procuradora do Trabalho, Dra. Eliane Araque dos Santos, na "I Conferência Regional dos Direitos da Criança e do Adolescente", Temática: "Criança e Adolescente - Prioridade Absoluta" na qualidade de expositora do tema "Trabalho Infante-Juvenil", integrante do Painel denominado "Caracterização dos Três Eixos Temáticos Prioritários: Trabalho Infante-Juvenil, Violência e Exploração Sexual e Ato Infracional", às 10:00 horas, do dia 13.5.97, Município de Luziânia-GO.

PRT - 11ª REGIÃO

- Participação do Procurador do Trabalho, Dr. José Fernando Ruiz Maturana, atualmente na PRT da 15ª Região, no evento intitulado "Concurso Público", organizado pelo ICOTI - Instituto de Cooperação Técnica Intermunicipal e sob a coordenação-geral de Rita Célia de Siqueira Cavalcante Araújo, proferindo a palestra "A Admissão em Cargo Público na Constituição de 1988", no período de 3 a 7 de março de 1997, no Auditório da SEPLANManaus.

PRT - 12ª REGIÃO

1) Participação da Procuradora do Trabalho, Dra. Viviane Colucci, na condição de debatedora, na Conferência proferida pelo Prof. Celso Antônio Bandeira de Mello, sobre o tema "Relações de Trabalho com a Administração Pública Direta e Indireta", promovida por várias entidades como a Associação dos Magistrados do Trabalho em Santa Catarina e Associação dos Procuradores do Estado de Santa Catarina e que se realizou em 14.3.97, no Auditório da OAB-SC.2) Participação do Procurador do Trabalho, Dr. Cristiano Otavio Paixão Araújo Pinto, atualmente na PRT da 10ª Região, no II Congresso Nacional de Procuradores do Trabalho, na condição de expositor, em 11.4.97, no Painel intitulado "Processo do Trabalho e Constituição", promovido pela Associação Nacional dos Procuradores do Trabalho - ANPT, no período de 10 a 13 de abril de 1997, no Naoum Plaza Hotel, em Brasília-DF.

3) Participação da Procuradora do Trabalho, Dra. Viviane Colucci, na 1ª Conferência Regional dos Direitos da Criança e do Adolescente, na condição de palestrante sobre o tema "Erradicação do Trabalho Infantil e Proteção do Trabalho do Adolescente", nas seguintes localidades:

- Chapecó-SC, em 15.5.97, promovida pela Secretaria de Estado do Desenvolvimento Social e da Família, Associação dos Municípios do Estado de Santa Catarina - AMOSC, Associação dos Municípios do Alto Irani - AMAI

- São Miguel d'Oeste/SC, em 16.5.97, promovida pela Secretaria de Estado do Desenvolvimento Social e da Família e pelos Conselhos de Direitos da Criança e do Adolescente e Conselhos Tutelares das regiões de AEOC e AMERIOS.

- Tubarão-SC, em 21.5.97, promovida pela Secretaria de Estado da Justiça e Cidadania e pelos Conselhos de Direitos da Criança e do Adolescente das Regiões de AMUREL, AMREC e AMESC.

- Itajaí-SC, em 27.5.97, promovida pela Secretaria de Estado da Justiça e Cidadania e pelos Conselhos de Direitos da Criança e do Adolescente de Itajaí e Navegantes.

PRT - 15ª REGIÃO

1) Palestras proferidas pelo Procurador Regional do Trabalho, Dr. Ricardo Tadeu Marques da Fonseca

- "Cooperativa de Mão-de-Obra Rural - suas Conseqüências no Direito Trabalhista e Previdenciário - Advento da Lei n. 8.949, de 9.12.94, que Introduziu o parágrafo único no art. 442, da CLT", no Auditório da Casa do Advogado, Subseção de Araraquara, em 4.4.97.

- "Trabalho Infante-Juvenil, Ato Infracional", no Salão Vermelho da Prefeitura Municipal de Campinas, na 1ª Conferência Municipal dos Direitos da Criança e do Adolescente, em 6.5.97.

- "Proteção ao Trabalho da Criança e do Adolescente", no Plenário n. 7, Anexo II, da Câmara dos Deputados, em Brasília-DF, 8.5.97.

- "Criação das Cooperativas Rurais de Mão-de-Obra na Citricultura e a Precarização do Trabalho na Região, com as Repercussões no Trabalho Infante-Juvenil", ao Conselho Municipal de Defesa da Criança e do Adolescente do Município de Bebedouro, no Auditório da Prefeitura, em 16.5.97 e no Salão de Convenções do Plaza Inn Hotel de Bebedouro, no Seminário "Lugar de Criança é na Escola", em Bebedouro, 7.3.97.2) Participação em Eventos - Procurador Regional do Trabalho, Dr. Ricardo Tadeu Marques da Fonseca

- Reunião no Escritório da OIT, no Brasil, na qual compareceram o Diretor da OIT, representante do UNICEF, representante do Fórum Nacional do Combate ao Trabalho Infantil, Secretaria de Fiscalização do Ministério do Trabalho e representante da ABRINQ, sobre o tema "Criação das Cooperativas Rurais de Mão-de-Obra na Citricultura e a Precarização do Trabalho na Região, com as Repercussões no Trabalho Infante-juvenil", em Brasília-DF, 9.4.97.

- Exposição ao Conselho Municipal de Defesa da Criança e do Adolescente, sobre a constatação do Ministério Público do Trabalho acerca do labor de crianças e adolescentes no Município de Campinas, no Auditório da Federação das Entidades Assistenciais de Campinas, em 20.5.97.

PRT - 17ª REGIÃO

- Participação do Procurador do Trabalho, Dr. Carlos Henrique Bezerra Leite, no II Congresso Nacional de Procuradores do Trabalho, na condição de expositor, em 13.4.97, no Painel intitulado "A Eficácia, Vigência e Denúncia dos Tratados Internacionais e os Direitos Sociais", promovido pela Associação Nacional dos Procuradores do Trabalho - ANPT, no período de 10 a 13 de abril de 1997, no Naoum Plaza Hotel, em Brasília-DF.

PRT - 18ª REGIÃO

1) Participação do Procurador-chefe, Dr. Edson Braz da Silva, no II Congresso Nacional de Procuradores do Trabalho, na qualidade de Presidente, em 13.4.97, no Painel intitulado "A Eficácia, Vigência e Denúncia dos Tratados Internacionais e os Direitos Sociais", promovido pela Associação Nacional dos Procuradores do Trabalho - ANPT, no período de 10 a 13 de abril de 1997, no Naoum Plaza Hotel, em Brasília-DF.

2) Palestra proferida na Academia de Polícia, sobre o tema "Aspectos Penais do Acidente de Trabalho", pelo Procurador-chefe, Dr. Edson Braz da Silva, em evento que se realizou nos dias 4, 12 e 19 de abril de 1997.

3) Participação do Procurador-chefe, Dr. Edson Braz da Silva, na condição de palestrante, no Congresso Goiano de Hospitais, abordando o tema "Saúde do Trabalhador", que se realizou no mês de maio de 1997.

4) Participação do Procurador do Trabalho, Dr. Elvécio Moura dos Santos, na condição de Palestrante, no Seminário "O Mecanismo de Terceirização na Indústria de Confecção", promovido pelo Instituto Goiano de Direito do Trabalho - IGT, em conjunto com o SEBRAEGO e com o SINROUPA, em 21.05.97, em Goiânia-GO.5) Participação dos Procuradores a seguir nominados, na condição de Palestrantes, nas Conferências Regionais dos Direitos da Criança e do Adolescente, que se realizaram durante o período de 30 de abril a 12 de junho de 1997, nos seguintes Municípios:

- Dr. Edson Braz da Silva, Procurador-chefe, em 30.4.97, no Município de Rio Verde, em 15.5.97, no Município de Ipameri-GO e em 10.6.97, no Município de Goiás-GO.
- Drs. José Marcos da Cunha Abreu e Cláudia Telho Correa Abreu, Procuradores do Trabalho, em 27.5.97, no Município de Anápolis-GO e a segunda Procuradora, também no Município de Ceres-GO, em 5.6.97.
- Dra. Janilda Guimarães de Lima Collo, em 29.5.97, no Município de Jussara-GO, em 3.6.97, no Município de Iporá-GO e em 12.6.97 no Município de Itumbiara-GO.

6) Participação da Procuradora do Trabalho, Dra. Jane Araújo dos Santos Vilani, na condição de painelistas, em 2.5.97, no "I Congresso Mato-grossense de Direito do Trabalho", promovido pelo Instituto Mato-grossense de Direito e Processo do Trabalho, com o apoio de várias entidades, inclusive da Associação Nacional dos Procuradores do Trabalho - ANPT, no período de 30 de abril a 3 de maio de 1997, enfocando o tema "Antecipação da Tutela no Processo do Trabalho".

PRT - 23ª REGIÃO

1) "Curso de Treinamento de Fiscais do Trabalho - Atualização da Legislação do Trabalho"

- Promovido pela DRT/MT

- Janeiro de 1997 - Cuiabá-MT

- "Mora Contumaz"

- Palestra proferida pelo Procurador do Trabalho, Dr. Luiz Carlos Rodrigues Ferreira, atualmente na PRT da 1ª Região.

- "Instrução de Denúncia à Procuradoria do Trabalho"

- Palestra proferida pela Procuradora do Trabalho, Dra. Inês Oliveira de Sousa

2) Participação do Procurador do Trabalho, Dr. Luiz Carlos Rodrigues Ferreira, na condição de painelistas, em 3.5.97, no "I Congresso Mato-grossense de Direito do Trabalho", promovido pelo Instituto Mato-grossense de Direito e Processo do Trabalho, com o apoio de várias entidades, inclusive da Associação Nacional dos Procuradores do Trabalho - ANPT, no período de 30 de abril a 3 de maio de 1997, enfocando o tema "Sindicalismo no Contexto Jurídico Brasileiro".

PRT - 24ª REGIÃO

1) "Congresso sobre Trabalho Rural"

- Período 29 a 31 de maio de 1997 - Promoção e realização: Y & E Promoções e Eventos

- Apoio: UFMS (Pró-Reitoria de Extensão e Assuntos Estudantis) e FAPEC - Fundação de Apoio ao Ensino e à Cultura

- Coordenação: PRT - 24ª Região - Dr. Luís Antônio Camargo de Melo, Procurador Regional do Trabalho

- Local: Teatro Glauce Rocha - Campus da UFMS - Campo Grande-MS

Palestras:

``O Cooperativismo de Trabalho e a Terceirização da Mão-de-obra"

- Min. Almir Pazzianotto Pinto - Ministro do Tribunal Superior do Trabalho. Corregedor-geral da Justiça do Trabalho

``A Previdência Social do Trabalhador Rural"

- Dr. Anníbal Fernandes - Professor Universitário, Doutor em Direito pela USP-SP

``O Trabalho Infantil e Escravo. Ocorrência. Reparação. Atuação do Ministério Público. Atribuições e Parcerias"

- Dr. João Pedro Ferraz dos Passos - Subprocurador-geral do Trabalho. Professor Universitário

``Negociação Coletiva"

- Dr. Everaldo Gaspar Lopes de Andrade - Procurador-chefe da PTR da 6ª Região - PE. Professor Universitário

``Reflexões sobre o Trabalho Rural. Perspectivas ante o MERCOSUL e a Globalização"

- Dr. Ulisses Riedel, Advogado

Painéis:

``1 - Acidentes do Trabalho - Prevenção e Reparação; 2 - Acidentes do Trabalho - Competência Material"

Painelistas: 1 - Dr. Eduardo Machado Metello, Advogado e Professor Universitário; 2 - Dr. Guilherme Augusto Caputo Bastos, Vice-Presidente do Tribunal Regional do Trabalho da 23ª Região

``1 - Fiscalização do Ministério do Trabalho, Normas de Segurança e Medicina do Trabalho. O GERTRAF e a Equipe Móvel; 2 - Procedimentos para verificar a não-aplicação das Normas Internacionais da OIT"

Painelistas: 1 - Dra. Ruth Beatriz Vasconcelos Vilela, Secretária Nacional de Fiscalização do Ministério do Trabalho; 2 - Dr. João Carlos Alexim, Diretor-geral da OIT para o Brasil

``1 - Organização e Enquadramento Sindical; 2 - Regime Jurídico do Trabalho Rural/Industriário; Rural/Doméstico"

Painelistas: 1 - Dr. Eurênio de Oliveira Júnior, Advogado, Professor Universitário, Juiz do Trabalho Aposentado; 2 - Dr. Márcio Eurico Vitral Amaro, Juiz Togado do Tribunal Regional do Trabalho da 24ª Região ``1 - Agregado, Empreiteiro, Parceria, Safrista. Característica. Possibilidade de acumulação com vínculo de emprego; 2 - Salário in natura. A Lei n. 9.300/96 e seus efeitos; 3 - O Contrato de Trabalho Indígena"

Painelistas: 1 - Dr. João Campos, Advogado e Escritor; 2 - Dr. Amaury Rodrigues Pinto Júnior, Juiz do Trabalho - Presidente da 2ª JCJ de Campo Grande; 3 - Dr. Maurício Paoletti, Advogado, Professor Universitário

2) Participação do Procurador Regional do Trabalho, Dr. Luiz Antônio Camargo de Melo, na condição de painalista, em 25.97, no ``I Congresso Mato-grossense de Direito do Trabalho", promovido pelo Instituto Mato-grossense de Direito e Processo do Trabalho, no período de 30 de abril a 3 de maio de 1997, enfocando o tema ``Ação Civil Pública na Esfera Trabalhista".

ANPT

- II Congresso Nacional de Procuradores do Trabalho - CNPT

Associação Nacional dos Procuradores do Trabalho

Período: 10 a 13 de abril de 1997

Naoum Plaza Hotel

Brasília-DF

CONFERÊNCIAS

``Relações Coletivas de Trabalho e Reforma do Estado"

Tarso Genro

``Os Princípios do Direito do Trabalho e sua Formação Constitucional"

Everaldo Gaspar Lopes de Andrade

``Os Direitos Sociais e a Força Normativa da Constituição"

José Alfredo de Oliveira Baracho

PAINÉIS

``Constitucionalismo Social. Gênese. Fundamentos. Tendência"

Presidente: Edmilson Schiebelbein

Expositores: Geraldo Brindeiro e Carmem Lúcia Antunes Rocha

``O Sindicalismo no Serviço Público"

Presidente: Augusto Carvalho

Expositores: Arion Sayão Romita e José Cláudio Monteiro de Brito Filho

``Processo do Trabalho e Constituição"

Presidente: José Carlos Pizarro Barata Silva

Expositores: José Augusto Rodrigues Pinto e Cristiano Paixão Araújo Pinto ``A Flexibilização da Norma Constitucional Trabalhista e a Manutenção do Emprego"

Presidente: Ricardo José Macedo de Brito Pereira

Expositores: Ronald Amorim e Souza e Luiz Carlos Amorim Robortella

``Eficácia da Norma Constitucional Trabalhista"

Presidente: Aquiles Siquara

Expositores: Luís Roberto Barroso e Manoel Jorge e Silva Neto

``A Contratação Temporária na Administração Pública"

Presidente: Edelamare Melo

Expositores: Lúcia Valle Figueiredo e Alvacir Correa dos Santos

``A Eficácia, Vigência e Denúncia dos Tratados Internacionais e os Direitos Sociais"

Presidente: Edson Braz da Silva

Expositores: Maurício Randes e Carlos Henrique Bezerra Leite

``A Ação Civil Pública e os Direitos Sociais Trabalhistas Constitucionalmente Assegurados"

Presidente: Jorge Eduardo de Sousa Maia

Expositores: Luiz Alberto David Araújo e Otávio Brito Lopes

PARTICIPAÇÃO DE PROCURADORES EM EVENTOS INTERNACIONAIS

1) ``Análisis Comparativo de Sistema de Relaciones Laborales"

- Promoção: Centro Internacional de Formação da Organização Internacional do Trabalho
 - Período: 5 a 23.5.97
 - Procurador Regional do Trabalho: Dr. André Lacerda (Procurador-chefe da PRT da 9ª Região) e Procurador do Trabalho, Dr. Elson Vilela Nogueira - PRT 3ª Região - Turim - Itália
- 2) ``85ª Conferência Internacional do Trabalho''
- Organização Internacional do Trabalho
 - Período de 3 a 19 de junho de 1997
 - Procurador-geral do Trabalho, Dr. Jeferson Luiz Pereira Coelho e Subprocuradora-geral do Trabalho, Dra. Maria Guiomar Sanches de Mendonça
 - Genebra – Suíça