

**REVISTA
DO
MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO**

FUNDADA EM 1991

COMISSÃO EDITORIAL

Ives Gandra da Silva Martins Filho

Márcia Raphanelli de Brito

Antônio Luiz Teixeira Mendes

**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 IX – Nº 17 – MARÇO 1999

**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

MEMBROS DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO

Procurador-Geral do Trabalho: Jeferson Luiz Pereira Coelho
Presidente da ANPT: Manoel Jorge e Silva Neto

PROCURADORIA GERAL DO TRABALHO

Subprocuradores-Gerais do Trabalho

Luiz da Silva Flores
João Pedro Ferraz dos Passos
José Alves Pereira Filho
Jonhson Meira Santos
Jeferson Luiz Pereira Coelho
Cesar Zacharias Martyres
Lucia Barroso de Brito Freire
João Batista Brito Pereira
Heloísa Maria Moraes Rego Pires
Flávia Simões Falcão
Jorge Eduardo de Sousa Maia
Otávio Brito Lopes

Procuradores Regionais do Trabalho

Dan Carai da Costa e Paes
Antônio Carlos Roboredo
Flávio Nunes Campos
Lélio Bentes Corrêa
Terezinha Matilde Licks Prates
Guiomar Rechia Gomes
Ives Gandra da Silva Martins Filho
Samira Prates de Macedo
Guilherme Mastrichi Basso
Ronaldo Tolentino da Silva
Maria Guiomar Sanches de Mendonça
Maria Aparecida Gugel
Maria de Fátima Rosa Lourenço
Diana Isis Pena da Costa
José Carlos Ferreira do Monte
Lucinea Alves Ocampos

PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 1ª REGIÃO

SEDE: Rio de Janeiro/RJ

Procuradora-Chefe: Regina Fátima Bello Butrus

Procuradores Regionais do Trabalho

Carlos Alberto Dantas da Fonseca Costa Couto
Lício José de Oliveira
Glória Regina Ferreira Mello
Robinson Crusoé Loures de M. Moura Júnior
Theócrita Borges dos Santos Filho
José da Fonseca Martins Júnior
Regina Fátima Bello Butrus
Márcio Vieira Alves Faria
Márcio Octávio Vianna Marques
Reginaldo Campos da Motta
Jorge Fernando Gonçalves da Fonte
Maria Thereza de Menezes Tinoco
Maria Vitória Sússekind Rocha
Inês Pedrosa de Andrade Figueira
Carlos Eduardo de Araújo Góes
Heleny Ferreira de Araújo Schittine
Aída Glanz
Enéas Bazo Torres

Procuradores do Trabalho

João Hilário Valentim
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
Danielle Cramer
João Carlos Teixeira
Luiz Carlos Rodrigues Ferreira
Lucia de Fátima dos Santos Gomes
André Luiz Riedlinger Teixeira
Daniela de Moraes do Monte Varandas
Adriano de Alencar Saboya
Sérgio Favilla de Mendonça
José Claudio Codeço Marques
José Antonio Vieira de F. Filho
Maria Helena Galvão Ferreira Garcia
Eduardo Galvão de Andrea Ferreira
Heloise Ingersoll Sá
Iros Reichmann Losso

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 Lígia Lagana Lamarca
Danton de Almeida Segurado
Maria Manzano Maldonado
Áurea Satica Karyia
Elizabeth Escobar Pirro
Mariza da Carvalheira Baur
Neyde Meira
Manoel Luiz Romero
Moysés Simão Sznifer
Pedro Penna Firme
Laura Martins Maia de Andrade
Maria José Sawaya de Castro P. do Vale
Marisa Marcondes Monteiro
Maria Cecília Leite Oriente Segurado
Oksana Maria Dziura Boldo
Cristina Aparecida R. Brasileiro
Ruth Maria Fortes Andalafet
Rovirso Aparecido Boldo
Sandra Lia Simon
Mônica Furegatti
Munir Hage
Cândida Alves Leão
Maria Helena Leão
Graciene Ferreira Pinto
Márcia Romano
Egle Rezek
Andréa Isa Rípoli
Marisa Regina Murad Legaspe

Procuradores do Trabalho

José Valdir Machado
Zélia Maria Cardoso Montal
Márcia de Castro Guimarães
William Sebastião Bedone
Luiz Eduardo Guimarães Bojard
Sandra Borges de Medeiros
Marta Casadei Momezzo
Maria Isabel Cueva Moraes
Miriam Wenzl Pardi
Sidnei Alves Teixeira
Almara Nogueira Mendes
Paulo Cesar de Moraes Gomes
Andrea Ehke Mucerino
Suzana Leonel Farah
Luiz Felipe Spezi
Norma Profeta Marques
Luiza Yukiko Kinoshita Amaral
Lídia Mendes Gonçalves
Orlando de Melo
Nelson Esteves Sampaio
Ana Francisca Moreira de Souza Sanden
Débora Monteiro Lopes
Silvana Marcia Montechi V. de Oliveira
Vera Lúcia Carlos
Célia Regina Camachi Stander
Liliana Maria del Nery
Elisa Maria Brant de Carvalho Malta
Denise Lapolla de Paula Aguiar Andrade
Roberto Rangel Marcondes
Antônio de Souza Neto
Mariza Mazotti de Moraes e Cunha

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
Maria de Lourdes Queiroz
Júnia Castelar Savaget

Procuradores do Trabalho

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
Silvana Ranieri de Albuquerque Queiroz
Dennis Borges Santana
Cirêni Batista Ribeiro
Genderson Silveira Lisboa
Antônio Carlos Oliveira Pereira
Maria Beatriz Chaves Xavier
Elaine Noronha Nassif
Maria do Carmo de Araújo

PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 4ª REGIÃO

SEDE: Porto Alegre/RS

Procuradora-Chefe: Dionéia Amaral Silveira

Procuradores Regionais do Trabalho

Marília Hofmeister Caldas
Vera Regina Della Pozza Reis
Dionéia Amaral Silveira
Jaime Antônio Cimenti
Sandra Maria Bazan de Freitas
Paulo Borges da Fonseca Seger

Procuradores Regionais do Trabalho

Eduardo Antunes Parmeggiani
Reinaldo José Peruzzo Júnior
Luiz Fernando Mathias Vilar
Procuradores do Trabalho
Elizabeth Leite Vaccaro
Victor Hugo Laitano
Beatriz de Holleben Junqueira Fialho
Vera Regina Loureiro Winter
Paulo Eduardo Pinto de Queiroz
Ana Luiza Alves Gomes
Lourenço Agostini de Andrade
Procuradores do Trabalho
Alexandre Medeiros da Fontoura Freitas
Leandro Araújo
André Luis Spies
Silvana Martins Santos
Zulma Hertzog Fernandes Veloz
Maria Cristina Sanchez Gomes Ferreira
Márcia 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
Paulo Joares Vieira
Veloir Dirceu Furst
Marlise Souza Fontoura
Christiano Bocorny Corrêa

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
Virgínia Maria Veiga de Sena
Antônio Messias Matta de Aragão Bulcão
Maria Adna Aguiar do Nascimento
Manoel Jorge e Silva Neto
Adélia Maria Bittencourt Marelím
Claudia Maria Rego Pinto
Rodrigues da Costa

Procuradores do Trabalho

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
Jeferson Alves Silva Muricy
Lucia Leão Jacobina Mesquita
Joselita Nepomuceno Borba
Luiz Alberto Teles Lima
Ana Emília Albuquerque Trócoli da Silveira
Antônio Maurino Ramos
Luiz Antônio Nascimento Fernandes

PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 6ª REGIÃO

SEDE: Recife/PE

Procurador-Chefe: Waldir de Andrade Bitu Filho

Procuradores Regionais do Trabalho

Manoel Orlando de Melo Goulart
Valdir José Silva de Carvalho
Waldir de Andrade Bitu Filho
Aluizio Aldo da Silva Júnior
Eliane Souto Carvalho
José Janguê Bezerra Diniz

Procuradores do Trabalho

Maria Angela Lobo Gomes
Morse Sarmento 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 (em exercício): José de Lima Ramos Pereira

Procuradores Regionais do Trabalho

Marcia Domingues
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
Claudio Alcântara Meireles
Francisca Helena Duarte Camelo

PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 8ª REGIÃO

SEDE: Belém/PA

Procuradora-Chefe: Célia Rosário Lage Medina Cavalcante

Procuradora Regional do Trabalho

Célia Rosário Lage Medina Cavalcante

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
Mário Leite Soares
Rita Pinto da Costa de Mendonça
Gisele Santos Fernandes Goes
Izabel Christina Baptista Queiroz
Marcelo José Fernandes da Silva

PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO

SEDE: Curitiba/PR

Procurador-Chefe: André Lacerda

Procuradores Regionais do Trabalho

Mara Cristina Lanzoni
André Lacerda
Lair Carmem Silveira da Rocha
José Cardoso Teixeira Júnior
Itacir Luchtemberg
Maria Guilhermina dos Santos V. Camargo
Janete Matias
Marisa Tiemann
Leonardo Abagge Filho
Alvacir Corrêa dos Santos

Procuradores do Trabalho

Neli Andonini
Edmilson Rodrigues Schiebelbein
Aluizio Divonzir Miranda
Jaime José Bilek Iantas
Amadeu Barreto Amorim
Luiz Renato Camargo Bigarelli
Benedito Xavier da Silva
Rosana Santos Moreira
Mariane Josviak Dresch
Luís Carlos Cordova Burigo
Luercy Lino Lopes
Margaret Matos de Carvalho
Renee Araújo Machado
Nelson Colaoto
Luís Antônio Vieira
Eder Sivers
Inajá Vanderlei S. dos Santos
Gláucio Araújo de Oliveira

PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 10ª REGIÃO

SEDE: Brasília/DF

Procuradora-Chefe: Evany de Oliveira Selva

Procuradores Regionais do Trabalho

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

Procuradores do Trabalho

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

PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 11ª REGIÃO

SEDE: Manaus/AM

Procuradora-Chefe: Júlia Antonieta de M. Coelho

Procuradoras Regionais do Trabalho

Solange Maria Santiago Morais
Júlia Antonieta de Magalhães Coelho

Procuradores do Trabalho

Artur de Azambuja Rodrigues
Maria Julieta Tepedino de Bragança
Dulce Martini Torzecki
Cristiane Maria Sbalqueiro Lopes

PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 12ª REGIÃO

SEDE: Florianópolis/SC

Procurador-Chefe: Paulo Roberto Pereira

Procuradores Regionais do Trabalho

Leonardo Baierle
Marcos Vinícius Zanchetta
Marilda Rizzatti
Viviane Colucci

Procuradores do Trabalho

Egon Koerner Júnior
Angela Cristina Santos Pincelli Cintra
Cinara Graeff Terebinto
Cristiane Kraemer Gehlen
Sílvia Maria Zimmermann
Jackson Chaves de Azevedo
Adriana Silveira Machado
Teresa Cristina Dunka R. dos Santos
Marcelo Goulart
Dulce Maris Galle
Jaime Roque Perottoni
Daniela Ribeiro Mendes Nicola

PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 13ª REGIÃO

SEDE: João Pessoa/PB

Procurador-Chefe: José Neto da Silva

Procurador Regional do Trabalho

José Neto da Silva

Procuradores do Trabalho

Márcio Roberto de Freitas Evangelista
José Caetano dos Santos Filho
Maria Edlene Costa Lins
José Wellington de Carvalho Soares
Ramon Bezerra dos Santos
Alice Nair Feiber Sônego Borner
Antônio Augusto Rocha

PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 14ª REGIÃO

SEDE: Porto Velho/RO

Procurador-Chefe: Gláucio Araújo de Oliveira

Procuradores do Trabalho

Marcelo José Ferlin Dambroso
João Batista Martins César
Januário Justino Ferreira

PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 15ª REGIÃO

SEDE: Campinas/SP

Procurador-Chefe: Raimundo Simão de Melo

Procuradores Regionais do Trabalho

Rogério Rodriguez Fernandez Filho
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 Olimpio Grassi
Maria Stela Guimarães de Martin
Abiael Franco Santos
Ricardo Wagner Garcia
Fábio Messias Vieira
Ana Lúcia Ribas Sacconi
Aderson Ferreira Sobrinho
Safira Cristina Freire Azevedo
Débora Scattolini
Luís Henrique Rafael
Dimas Moreira da Silva
José Fernando Ruiz Maturana
Alex Duboc Garbellini
Eleonora Bordini Coca
Viviane Dockhorn Weffort
Ricardo Bruel da Silveira
Marília Massignan Coppla
Marcello Ribeiro Silva
Dirce Trevisi Prado Novaes
Thereza Cristina Gosdal
Marcelo de Oliveira Ramos
Vanessa Kasecker Bozza
André Cremonesi
Ronaldo José de Lira
Valéria Sá Carvalho da Silva

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
Fábio de Assis Ferreira Fernandes
Virgínia de Azevedo Neves Saldanha
Márcia Andrea Farias da Silva
Eduardo Varandas Araruna

PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 17ª REGIÃO

SEDE: Vitória/ES

Procurador-Chefe: Levi Scatolin

Procuradores Regionais do Trabalho

Levi Scatolin
Carlos Henrique Bezerra Leite

Procuradores do Trabalho

Anita Cardoso da Silva
Maria de Lourdes Hora Rocha
Ronald Kruger Rodor

Procuradores do Trabalho

Estanislau Tallon Bózi
Keley Kristiane Vago Cristo

PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 18ª REGIÃO

SEDE: Goiânia/GO

Procuradora-Chefe: Cláudia Telho Corrêa Abreu

Procurador Regional do Trabalho

Edson Braz da Silva

Procuradores do Trabalho

Jane Araújo dos Santos Vilani
Elvecio Moura dos Santos
Cláudia Telho Corrêa Abreu
José Marcos da Cunha Abreu
Janilda Guimarães de Lima Collo
Mônica de Macedo Guedes Lemos Ferreira
Maria das Graças Prado Fleury

PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 19ª REGIÃO

SEDE: Maceió/AL

Procurador-Chefe: Raffael Gazzaneo Júnior

Procuradores do Trabalho

Raffael Gazzaneo Júnior
Vanda Maria Ferreira Lustosa
Cássio de Araújo Silva
Alpiniano do Prado Lopes
Virgínia de Araújo Gonçalves
Anestor Mezzomo
Ana Cristina Desirée B. F. T. Ribeiro

PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 20ª REGIÃO

SEDE: Aracaju/SE

Procurador-Chefe: Jeferson Alves Silva Muricy

Procuradores do Trabalho

Vilma Leite Machado Amorim
Henrique Costa Cavalcante
Sandra Marlicy de Souza Faustino

PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 21ª REGIÃO

SEDE: Natal/RN

Procurador-Chefe: Xisto Tiago de Medeiros Neto

Procurador Regional do Trabalho

Xisto Tiago de Medeiros Neto

Procuradores do Trabalho

José de Lima Ramos Pereira
Claude Henri Appy
Nicodemos Fabrício Maia
José Diniz de Moraes
Rildo Albuquerque M. de Brito
Fábio Leal Cardoso
Fábio André de Farias

PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 22ª REGIÃO

SEDE: Teresina/PI

Procuradora-Chefe: Evanna Soares

Procuradora Regional do Trabalho

Evanna Soares

Procuradores do Trabalho

Marco Aurelio Lustosa Caminha
João Batista Luzardo Soares Filho
João Batista Machado Júnior
Ileana Neiva Mousinho Mello

PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 23ª REGIÃO

SEDE: Cuiabá/MT

Procuradora-Chefe: Inês Oliveira de Sousa

Procuradores do Trabalho

Darlene Dorneles de Avila
Inês Oliveira de Sousa
Eliney Bezerra Veloso
Eliane Lucina

PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 24ª REGIÃO

SEDE: Campo Grande/MS

Procuradora-Chefe: Maria Stela Guimarães de Martin

Procurador Regional do Trabalho

Luis Antônio Camargo de Melo

Procuradores do Trabalho

Emerson Marim Chaves
Jonas Ratier Moreno
Cícero Rufino Pereira
Acir Alfredo Hack

APOSENTADOS

SUBPROCURADORES-GERAIS DO TRABALHO

Afonso Henrique Luderitz de Medeiros
Antônio Henrique de Carvalho Ellery
Carlos Cezar de Souza Neto
Darcy da Silva Camara
Edson Correa Khair
Eduardo Antonio de A. Coelho
Eliana Traverso Calegari
Fernando Ernesto de Andrade Coura
Hegler José Horta Barbosa
Hélio Araújo de Assumpção
Inez Cambraia Figueiredo de Lara
Jacques do Prado Brandão
João Pinheiro da Silva Neto

Júlio Roberto Zuany
Lindalva Maria F. de Carvalho
Marcelo Angelo Botelho Bastos
Maria de Lourdes S. de Andrade
Modesto Justino de O. Júnior
Muryllo de Brito Santos Filho
Norma Augusto Pinto
Raymundo Emanuel Bastos do E. Silva
Roque Vicente Ferrer
Sue Nogueira de Lima Verde
Terezinha Vianna Gonçalves
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
Ana Maria Trindade Barbosa
Antonio Carlos Penzin Filho
Carlos Renato Genro Goldschmidt
Cesar Macedo de Escobar
Cliceu Luis Bassetti
Clóvis Maranhão
Daisy Lemos Duarte
Danilo Octavio Monteiro da Costa
Danilo Pio Borges de Castro
Djalma Nunes Fernandes
Eclair Dias Mendes Martins
Edson Cardoso de Oliveira
Elizabeth Starling de Moraes
Emiliana Martins de Andrade
Evaristo de Moraes Filho

Everaldo Gaspar Lopes de Andrade
Fabrício Correia de Souza
Francisco Adelmir Pereira
Fernando de Araújo Vianna
Helion Verri
Ilná Carvalho Vasconcelos
Ivan José Prates Bento Pereira
João Antero de Carvalho
João Carlos de Castro Nunes
João Carlos Guimarães Falcão
Jorge da Silva Mafra Filho
Jorge Luis Soares de Andrade
José André Domingues
José Eduardo Duarte Saad
José Carlos Pizarro Barata Silva
Antonio de Almeida Martins C. Neto
Antonio Xavier da Costa
Aparecida Maria O. de Arruda Barros
Carlos Eduardo Barroso

Carlos José Príncipe de Oliveira
José Francisco T. da Silva Ramos
José Sebastião de Arcoverde Rabelo
Juarez Nascimento F. de Tavora
Leonardo Palarea Cópia
Maria Aparecida Pasqualão
Maria Beatriz Coelho C. da Fonseca
Moema Faro
Murillo Estevam Allevato
Nelson Lopes da Silva
Nilza Aparecida Migliorato
Olavo Augusto Souza C. S. Ferreira
Paulo Rogério Amoretty Sousa
Perola Sterman

Raymundo Percival de M. P. Bandeira
Regina Pacis Falcão do Nascimento
Ricardo Kathar
Ruy Mendes Pimentel Sobrinho
Sebastião Lemes Gorges
Sérgio Teófilo Campos
Sílvia Saboya Lopes
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
Antonia Seiunas Checanovski
Aroldo Faria de Lannes
Cantídio Salvador Filardi
Carlina Eleonora Nazareth de Castro
Carmo Domingos Jatene
Delmiro dos Santos
Edson Affonso Guimarães
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
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
Myriam Magdá Leal Godinho
Nilza Varella de Oliveira
Roberto Herbster Gusmão
Roland Cavalcanti de A. Corbisier
Sônia Costa Mota de Toledo Pinto
Walmir Santana Bandeira de Souza

SUMÁRIO

APRESENTAÇÃO	15
---------------------------	----

ESTUDOS

AÇÃO CIVIL PÚBLICA. MEIO AMBIENTE DO TRABALHO. COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO Cristiano Paixão Araujo Pinto	19
AÇÃO CIVIL PÚBLICA E O PROCESSO TRABALHISTA Alpiniano do Prado Lopes	23
EXECUÇÃO DE TERMO DE AJUSTE DE CONDUTA FIRMADO PERANTE O MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO NOS AUTOS DE INQUÉRITO CIVIL PÚBLICO OU PROCEDIMENTO INVESTIGATÓRIO Carlos Henrique Bezerra Leite	29
A PROTEÇÃO DA LEI AOS PORTADORES DE DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO Lutiana Nacur Lorentz.....	39
O MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO E A PROTEÇÃO DE INTERESSES DO TRABALHADOR PORTADOR DE DEFICIÊNCIA Jaime José Bílek Iantas	46
CRIANÇA COM IDADE INFERIOR A 14 ANOS — ILEGALIDADE DA AUTORIZAÇÃO PARA O TRABALHO FORA DA PREVISÃO OU EXCEÇÃO CONSTITUCIONAL Levi Scatolin.....	49
O MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO E OS FUNDOS MUNICIPAIS DA CRIANÇA E DO ADOLESCENTE Marcelo Goulart.....	52
INTERIORIZAÇÃO E VISIBILIDADE DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO: EXPERIÊNCIAS DA 4ª REGIÃO NA ERRADICAÇÃO DO TRABALHO DA CRIANÇA E NA REGULARIZAÇÃO DO TRABALHO DO ADOLESCENTE Márcia Medeiros de Farias	54
OS PROGRAMAS DE TRABALHO EDUCATIVO À LUZ DA DOCTRINA. DA PROTEÇÃO INTEGRAL PRECONIZADA PELO ESTATUTO DA CRIANÇA E DO ADOLESCENTE Viviane Colucci.....	60
O MENOR APRENDIZ E A PROTEÇÃO INSCRITA NO ART. 7º, INCISO XXXIII, DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL. CONDIÇÕES INSALUBRES OU PERIGOSAS. BREVES CONSIDERAÇÕES Viktor Byruchko Júnior	68
DIREITO COMPARADO DO TRABALHO Ives Gandra da Silva Martins Filho	72
IMPLEMENTAÇÃO DA SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO E PROTEÇÃO AMBIENTAL Lisyane Motta Barbosa da Silva.....	81
DIREITO CONSTITUCIONAL DE GREVE DOS SERVIDORES PÚBLICOS — EFICÁCIA LIMITADA OU PLENA? EMENDA CONSTITUCIONAL N. 19 Ivani Contini Bramante	91
DIREITO DO TRABALHO: MORTE OU VIDA? Alvacir Correa dos Santos	94

JURISPRUDÊNCIA

Ação Anulatória — MPT — Ação Direta de Inconstitucionalidade N. 1.852-1 Distrito Federal (STF)	99
Participação do MPT nas Sessões Administrativas Realizadas nos Tribunais Trabalhistas (TST)	101
ACP — Meio Ambiente do Trabalho — Competência da Justiça do Trabalho (TST)	103
ACP — Legitimidade Ativa do MPT (3º TRT).....	107
ACP — Concurso Público (4º TRT)	110
ACP — Obrigação de Não Fazer (8º TRT).....	115
ACP — Contratação Irregular (9º TRT).....	119

INQUÉRITOS E AÇÕES

Cooperativas (3ª Região).....	129
FGTS (9ª Região).....	141
Execução de Termo de Compromisso (10ª Região)	146
Trabalho Rural (19ª Região).....	151
EVENTOS	161

APRESENTAÇÃO

Chegamos ao n. 17 da Revista do Ministério Público do Trabalho com muita bagagem acumulada neste repositório da experiência do *parquet* laboral na defesa da ordem jurídica trabalhista. Com o passar do tempo, nossa revista foi adquirindo sua estrutura orgânica, contando com quatro seções fixas:

1) doutrina — recolhendo estudos, especialmente de membros da Instituição, sobre as principais questões trabalhistas que vêm sendo enfrentadas pelo Ministério Público do Trabalho em sua atuação como órgão agente ou interveniente;

2) jurisprudência — trazendo acórdãos do STF, TST e dos TRTs sobre questões processuais ou de direito material enfrentadas em ações intentadas pelo *parquet* trabalhista;

3) inquéritos e ações — apresentando peças processuais elaboradas por procuradores na atuação como órgão agente, acompanhadas do correspondente provimento jurisdicional (liminar ou sentença); e

4) eventos — elencando as participações de procuradores em congressos e seminários nacionais e internacionais, bem como os encontros e simpósios organizados ou patrocinados pelo próprio Ministério Público do Trabalho.

A própria apresentação gráfica da revista adquiriu nova feição a partir do último número, mais agradável de leitura e consulta. O interesse crescente que a revista tem despertado no público especializado se reflete também no aumento considerável de colaborações recebidas, exigindo minucioso trabalho de seleção de matérias. Justamente para permitir um maior aproveitamento dos trabalhos que os colegas elaboraram especialmente para divulgação em nossa revista, ampliou-se a seção de doutrina, que conta com 14 substanciosos artigos.

Os artigos foram centrados em 4 grandes grupos:

1) direito processual — abordando a ação civil pública e o inquérito civil público em algumas de suas vertentes, especialmente na defesa do meio ambiente de trabalho, onde se discute a competência da Justiça do Trabalho para apreciá-la, em face da pretensão dos Ministérios Públicos locais atraírem para a esfera da Justiça Comum a defesa da ordem jurídico-trabalhista ligada à medicina e segurança do trabalho (3 estudos);

2) defesa do trabalhador portador de deficiência — enfrentando essa nova temática que tem escassa bibliografia pátria e vem requerendo maior atenção por parte do Ministério Público, dada a discriminação a que tal trabalhador é sujeito (2 estudos);

3) trabalho infantil — propondo soluções concretas para a erradicação da exploração da criança e do adolescente, advindas das experiências das várias procuradorias regionais (5 artigos); e

4) temas gerais — concernentes ao direito comparado, direito de greve, meio ambiente de trabalho e ao direito do trabalho em geral, representando contribuições para reflexões mais apuradas sobre nosso ordenamento jurídico-laboral.

Destacam-se na seção de “jurisprudência” os acórdãos do Supremo Tribunal Federal reconhecendo a legitimidade do MPT para as ações anulatórias, e os do Tribunal Superior do Trabalho, garantindo a participação dos representantes do MPT em sessões administrativas dos TRTs, bem como a competência da Justiça do Trabalho para as ações civis públicas em matéria de meio ambiente do trabalho. Convém destacar que a decisão do TST sobre a participação do MPT nas sessões administrativas dos TRTs é de fundamental importância para que a supervisão administrativa e orçamentária dos tribunais regionais possa ser exercida pelo TST, já que eventuais ilegalidades só têm sido corrigidas graças à atuação pronta e eficaz do Ministério Público.

O incremento substancial da relação de “eventos” realizados pelo Ministério Público ou do qual participaram membros da Instituição está a demonstrar a excepcional qualidade do quadro de procuradores que possui atualmente o MPT, cujo nível técnico e profissional é reconhecido unanimemente, atraindo convites e exigindo presença constante nas mais diversas atividades culturais realizadas no País e também fora. Esse quadro de membros do MPT foi recentemente reforçado pelos 47 procuradores aprovados no VII Concurso Público, cujo grau de exigência se refletiu na qualidade dos novos integrantes da carreira, aos quais cumprimentamos e parabenizamos pela merecida conquista.

Esperamos que este novo número de nossa revista, enriquecido por tão relevantes colaborações, seja de proveito para todos os que militam na seara do Direito do Trabalho.

IVES GANDRA DA SILVA MARTINS FILHO
Subprocurador-Geral do Trabalho
Presidente do Conselho Editorial

ESTUDOS

AÇÃO CIVIL PÚBLICA. MEIO AMBIENTE DO TRABALHO. COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO

Cristiano Paixão Araujo Pinto()*

1. A seção destinada à jurisprudência deste volume da Revista do Ministério Público do Trabalho traz ao conhecimento dos leitores — membros do MPT e demais participantes da comunidade jurídica — acórdão proferido pelo colendo TST nos autos de ação civil pública. A matéria versada no corpo do acórdão é de vital importância para o exercício das atribuições do Ministério Público como órgão agente. Dentre as várias questões que poderiam suscitar interesse para discussão, vale ressaltar o debate em torno da competência material da Justiça do Trabalho.

Este será o tema do presente estudo.

2. Em rápida síntese, cumpre aduzir que o objeto da ação civil pública — ajuizada pelo Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários no Estado do Espírito Santo — consistia na obrigação do Banco Demandado de instalar portas de segurança em seus estabelecimentos, consoante a legislação que rege a matéria. A ação foi julgada procedente em 1º grau, tendo sido tal resultado confirmado pelo egrégio TRT da 17ª Região. O Banco apresentou recurso de revista, cujo processamento foi denegado na origem. O c. TST, entretanto, deu provimento ao agravo de instrumento interposto, mandando processar a revista, que resultou no acórdão aqui comentado (RR 402.469/97.1).

Após sucessivos pedidos de vista regimental, o resultado final do julgamento registrou o não-conhecimento do apelo, no tópico alusivo à competência, tendo a egrégia 5ª Turma afastado a assertiva referente à violação do art. 114, da Constituição.

O acórdão foi assim sintetizado na ementa:

“Justiça do Trabalho. Competência.

Tratando-se da defesa de interesses coletivos e difusos no âmbito das relações laborais, a competência para apreciar a ação civil pública é da Justiça do Trabalho, nos termos do art. 114 da Constituição Federal/88, que estabelece idoneidade a esse ramo do Judiciário para a apreciação, não somente dos dissídios individuais e coletivos entre trabalhadores e empregadores, mas também de outras controvérsias decorrentes da relação de trabalho. Recurso de revista não conhecido quanto ao tema, porque não demonstrada a vulneração ao art. 114 da Carta Política ou a qualquer outro dispositivo legal...”¹.

O julgamento iniciou-se no dia 11 de março de 1998. Verificada a ausência de remessa dos autos à Procuradoria-Geral para emissão de parecer, solicitamos, naquela oportunidade, o direito à manifestação oral, pleito deferido pelo Exmo. Ministro Presidente.

Na exposição ali efetuada, pronunciamos-nos pelo não-conhecimento integral da revista. No presente artigo, cabe destacar — e desenvolver com maior profundidade — os fundamentos utilizados na manifestação oral para afastar a violação ao art. 114, da Constituição Federal (que havia sido suscitada no bojo do recurso de revista empresarial)².

3. Releva assinalar, de início, que *não existia, no acórdão regional, afronta ao art. 114, da Carta Política*. Isso porque, como se sabe, o mencionado preceito disciplina a competência da Justiça do Trabalho para apreciação de “*outras*

^{*} Procurador do Trabalho (PRT-10ª Região). Mestre em Direito pela UFSC. Doutrando em Direito Constitucional pela UFMG.

¹ TST, RR 402.469/97.1, 5ª T., Red. Desig. Min. Thaumaturgo Cortizo.

² O relatório do acórdão encontra-se omissa quanto à manifestação do MPT, que foi registrada em notas taquigráficas (posteriormente revisadas) e remetida aos Ministros componentes da Turma. Permaneceu, contudo, no corpo do acórdão, o relatório originariamente elaborado pelo Exmo. Ministro Relator sorteado (que não registrava parecer da Procuradoria-Geral, já que, à época de sua elaboração, os autos não haviam sido examinados pelo MPT).

controvérsias decorrentes da relação de trabalho”, estando aí incluída, por óbvio, a tutela do meio ambiente do trabalho. Com base nesse raciocínio, pode-se concluir que a decisão recorrida, em vez de malferir o citado art. 114, na verdade conferiu efetividade ao comando constitucional, já que o objeto da ação — instalação de artefatos destinados à proteção da saúde dos trabalhadores bancários, e, em última análise, à preservação da própria vida desses empregados — está compreendido, de modo nítido, na expressão “*outras controvérsias decorrentes da relação de trabalho*” adotada pelo constituinte.

Torna-se obrigatório mencionar, nesse contexto (e tal fato foi ponderado no curso da manifestação), a ação pioneira desenvolvida pelos Procuradores do Trabalho que oficiaram, entre janeiro de 1994 e outubro de 1995, na CODIN-PRT-4^a Região.

Foi constatada a exigência, efetuada por várias instituições financeiras, de que empregados bancários procedessem ao transporte de numerário, em malotes, sem proteção de vigilantes, como determinado na legislação que disciplina o assunto (Lei n. 7.102/83, com a redação concedida pela Lei n. 8.863/94). Tendo-se recusado os bancos a subscrever termo de ajuste de conduta, foram ajuizadas ações civis públicas visando a compelir os empregadores a não mais exigir, de seus empregados, a realização deste tipo de transporte de valores³.

A primeira dessas ações, em que figurava no pólo passivo a Caixa Econômica Federal, foi distribuída à 14^a JcJ de Porto Alegre, tendo sido deferida a liminar pedida na exordial.

A Ré, inconformada, impetrou mandado de segurança, no qual apontava, basicamente, incompetência material da Justiça do Trabalho e funcional da Junta de Conciliação e Julgamento. Em decisão pioneira, o egrégio 4^o Regional denegou a segurança postulada, afirmando ser cabível, ainda que em tese, a atuação ministerial naquela hipótese, bem como estar caracterizado o *periculum in mora* ensejador do deferimento da liminar. Foram rejeitadas, assim, de modo inteiramente acertado, as alegações de incompetência aventadas na impetração⁴.

Vislumbra-se, então, a formação de corrente jurisprudencial favorável à competência material da Justiça do Trabalho para apreciação de ação civil pública que tenha por objeto a tutela do meio ambiente do trabalho. Este é um primeiro fundamento — originado da relevante atividade desenvolvida pela PRT-4^a Região — para que se possa afastar a suposta violação ao art. 114, da Carta Política.

4. Um outro aspecto merece ser melhor esclarecido.

O acórdão aqui comentado enuncia conclusão que se afigura acertada: o fato de os interesses discutidos suplantarem, em maior ou menor grau, as relações de trabalho, *não é suficiente para subtrair o feito da competência material da Justiça do Trabalho*. No campo das relações de trabalho, a controvérsia é de cognição *exclusiva* da Justiça do Trabalho. O que extrapolar tal território simplesmente não será deliberado no bojo da decisão emitida pela Justiça Especializada.

O que importa enfatizar, portanto, é que *não é necessária lei específica conferindo competência à Justiça do Trabalho para a tutela coletiva do meio ambiente do trabalho*. Esta competência *já é assegurada* pelo art. 114, da Constituição Federal.

Tanto é assim que o acórdão do TST assevera: “No caso de uma agência bancária, tanto quanto os empregados, as providências preconizadas interessam ao público cliente em geral, o que não afasta o interesse dos trabalhadores em questão. Portanto, a Justiça do Trabalho é competente em razão da matéria, precisamente porque a pretensão posta em juízo decorre da relação de emprego”⁵.

É uma questão de limite constitucional: no que concerne ao risco — a que se submetem os empregados, por uma ação ou omissão empresarial — decorrente da relação de emprego, é nítida a competência da Justiça do Trabalho (o único ramo do Poder Judiciário que pode conhecer da matéria). No que pertine à relação entre banco e clientela, cuida-se de matéria estranha à cognição trabalhista. Como o pedido, no

³ As ações foram subscritas pelos Exmos. Procuradores Lourenço Andrade (membro da CODIN), Sandra Maria Bazán de Freitas (Coordenadora da CODIN) e Eduardo Antunes Parmeggiani (Procurador-Chefe).

⁴ Sobre a questão da incompetência funcional da JcJ, cf. nosso artigo intitulado “Ação civil pública. Justiça do Trabalho. Competência funcional”.

⁵ In Síntese Trabalhista n. 86, Porto Alegre, Síntese, agosto de 1996. No mencionado estudo, podem ser encontradas transcrições de fundamentos do acórdão aqui comentado.

⁶ Sem grifo no original — fl. 4 do acórdão.

caso em apreço, dizia respeito à instalação de portas de segurança — como forma de incrementar as condições de trabalho —, é simplesmente inevitável a conclusão: todo o pedido está inserido na órbita da Justiça do Trabalho.

Idêntico fundamento foi invocado pelo colendo STJ em conflito de competência suscitado pelo Ministério Público do Trabalho.

Em ação civil pública movida em face de indústria que expunha seus empregados a excesso de ruído, o órgão ministerial (PRT-4ª Região) postulou a condenação da empresa em obrigação de não fazer e a respectiva cominação pecuniária. O Ministério Público Estadual, entendendo que a matéria possuía índole acidentária, também ajuizou ação civil pública, com pedido semelhante, e afirmou que o feito não poderia desdobrar-se perante a Justiça do Trabalho.

Dirimindo o conflito, o STJ ponderou: *“Não há a 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 Juízo competente”*⁶.

Diante dessa clara distinção — entre pedido de natureza tipicamente trabalhista e eventuais repercussões da constatação da lesão em outras esferas do direito —, não há como entender que a ação civil pública analisada pelo acórdão aqui abordado pudesse ser dirimida em qualquer outro órgão judicial que não a Justiça Especializada do Trabalho.

Tem-se, logo, fundamento adicional para atestar a inexistência de afronta ao art. 114, do Estatuto Fundamental.

5. Uma indagação final faz-se necessária: como o colendo TST poderia concluir pela violação ao art. 114, da Constituição (na forma postulada pelo Banco-réu), se esse dispositivo foi objeto de interpretação razoável pelo TRT de origem, nos moldes do Enunciado n. 221 da Súmula do c. TST?

Dir-se-ia, num primeiro momento, que, em se tratando de matéria constitucional, inexisteria interpretação razoável do preceito, exatamente nos mesmos termos que os tribunais vêm utilizando para afastar, em rescisórias que visam a desconstituir decisões que concederam parcelas oriundas dos chamados “planos econômicos”, a incidência do Enunciado n. 83 da Súmula do c. TST.

Ocorre, contudo, que, ao contrário do verificado nas demandas referentes aos planos, inexistiu decisão do Supremo Tribunal Federal — quer em controle abstrato, quer em controle difuso de constitucionalidade — acerca da competência da Justiça do Trabalho para ações relacionadas ao meio ambiente do trabalho.

O terreno encontra-se desimpedido, portanto, para que os órgãos judiciários interpretem, de modo fundamentado, o disposto no art. 114. Entender, de modo absoluto, que não possa haver interpretação razoável de dispositivo constitucional equivale a asseverar que só existe uma leitura possível da Constituição, e isso, evidentemente, soa absurdo.

É que, como já advertia, em 1928, o teórico *Rudolf Smend*, a natureza aberta e multiforme da Constituição *“exige do intérprete constitucional uma interpretação extensiva e flexível, que difere, em grande medida, de qualquer outra forma de interpretação jurídica”*⁷.

E, no sistema misto de controle de constitucionalidade do Brasil, qualquer juiz ou tribunal está autorizado, desde que fundamente seu entendimento, a interpretar a Constituição.

Há que se ponderar, por fim, que a idéia de uma Constituição fundadora de um Estado democrático de direito não compreende o monopólio da leitura do texto constitucional. O aprofundamento do debate em torno das bases e fundamentos da experiência constitucional exige uma pluralidade de teses e interpretações. Adotam-se, aqui, as sensatas palavras de *Peter Häberle*: *“A interpretação constitucional é, em realidade, mais um elemento da sociedade aberta. Todas as potências públicas, participantes materiais do processo social, estão nela envolvidas, sendo ela, a um só*

⁶ Continua, então, o acórdão: *“Isto posto, dou provimento ao conflito suscitado para declarar a 13ª Junta de Conciliação e Julgamento competente para apreciar e julgar as duas ações propostas”* (STJ, CC n. 3.639-1, 1ª Seção, Rel. Min. Peçanha Martins).

⁷ *“Constitución y Derecho Constitucional”*. Madrid, Centro de Estudios Constitucionales, 1985 (trad. de José M. Beneyto Pérez), pág. 133.

*tempo, elemento resultante da sociedade aberta e um elemento formador ou constituinte dessa sociedade. Os critérios de interpretação pluralista hão de ser tanto mais abertos quanto mais pluralista for a sociedade*⁸.

Se a decisão proferida pelo egrégio TRT da 17ª Região concedeu — como de fato ocorreu — interpretação absolutamente razoável ao disposto no art. 114, da Constituição Federal, nada obsta (e tudo recomenda) que se possa invocar, como argumento para impedir a admissão da revista, no caso aqui enfocado, a orientação contida no Enunciado n. 221 da Súmula.

6. Torna-se possível, após o exame da decisão proferida pela 5ª Turma do TST nos autos do Recurso de Revista n. 402.469/97.1, lançar algumas conclusões acerca do tema proposto neste ensaio:

(i) o art. 114, da Constituição Federal, confere competência à Justiça do Trabalho para apreciar pedido que tenha por objeto a tutela — mediante obrigação de fazer ou de não fazer — do meio ambiente do trabalho;

(ii) não é suficiente, para o fim de afastar a competência da Justiça Especializada, a existência de repercussões da decisão judicial trabalhista em outras esferas do direito, pois a matéria de fundo pertence ao terreno das relações de trabalho, campo de atuação exclusivo do Judiciário Trabalhista; e

(iii) em se tratando de demanda de cunho trabalhista, não há necessidade de edição de lei específica deliberando acerca da competência da Justiça do Trabalho, diante do exposto comando advindo do art. 114, da Carta Política.

Por tudo até aqui observado, pode-se afirmar que o acórdão analisado representa admirável avanço no terreno da efetividade da proteção dos interesses coletivos na esfera trabalhista.

A manifestação do TST a respeito do tema converge para a viabilidade da utilização do instrumental da ação civil pública no campo da tutela do meio ambiente do trabalho, com inteiro fundamento no art. 114, da Constituição Federal.

Encerrando estas linhas, convém ressaltar um outro aspecto, de inegável interesse para o estudo das ações coletivas no direito brasileiro, e que foi igualmente abordado no acórdão do TST, mas deixado de fora da análise aqui empreendida: cuida-se da legitimidade ativa do sindicato profissional para ajuizamento de ação civil pública.

Espera-se a continuação desse debate, nas próximas edições da Revista do Ministério Público do Trabalho.

⁸ "Hermenêutica constitucional — a sociedade aberta dos intérpretes da Constituição: contribuição para a interpretação pluralista e 'procedimental' da Constituição". Porto Alegre, Sérgio Fabris, 1997 (trad. de Gilmar Ferreira Mendes), pág. 13.

A AÇÃO CIVIL PÚBLICA E O PROCESSO TRABALHISTA (*)

*Alpiniano do Prado Lopes (**)*

Inicialmente, gostaria de agradecer aos organizadores deste grandioso evento pelo honroso convite e pela oportunidade de participar, de forma ativa, de evento de tal importância e em companhia de tão renomados conferencistas e painelistas.

O tema que a mim foi destinado é a “Ação Civil Pública e o Processo Trabalhista”, tema esse sempre apaixonante nos meios jurídico e acadêmico.

A ação civil pública foi regulamentada no sistema jurídico brasileiro pela Lei n. 7.347/85, sendo, pois, de existência bem recente.

A Lei n. 7.347/85, com as alterações das Leis ns. 8.078/90 e 8.884/94, define a ação civil pública como a ação de responsabilidade por danos causados ao meio ambiente, ao consumidor, a bens e direitos de valor artístico, estético, histórico, turístico, paisagístico, por infração da ordem econômica e a qualquer outro interesse difuso ou coletivo.

O Presidente da República ao sancionar a Lei de Ação Civil Pública vetou o inciso IV, do art. 1º, que estendia a tutela a outros interesses difusos e coletivos, tendo, assim, restringido a aplicabilidade da ação civil pública, fato esse que somente foi reparado com a promulgação da Lei n. 8.078/90 (Código de Defesa do Consumidor) que, em seu art. 110, mandou acrescentar o inciso IV, estendendo a tutela da ação civil pública a qualquer outro interesse difuso ou coletivo.

A nosso ver, porém, desde a promulgação da Constituição Federal de 1988, já era possível a propositura de ação civil pública para a proteção de qualquer outro interesse difuso ou coletivo ainda não regulamentado na Lei n. 7.347/85, uma vez que o art. 129, inc. III, da Constituição Federal estabeleceu a ação civil pública para a proteção do patrimônio público e social, do meio ambiente e de outros interesses coletivos como função institucional do Ministério Público.

Veja-se, todavia, que o § 1º do mesmo art. 129, estabeleceu que a legitimação do Ministério Público para as ações civis não impediria a legitimação de terceiros nas mesmas hipóteses, segundo o disposto na Constituição e na lei.

A ação civil pública se presta para a defesa dos chamados direitos metaindividuais que se classificam em difusos, coletivos e individuais homogêneos, cujas definições veremos no decorrer dessa exposição.

1. LEGITIMIDADE ATIVA AD CAUSAM

Conforme leciona *Ibraim Rocha*, em sua obra “Ação Civil Pública e o Processo do Trabalho”, a legitimidade *ad causam* é a condição da ação que diz respeito à solução do problema decorrente da distinção entre a existência objetiva do interesse de agir e a sua pertinência subjetiva, que toma foros de importância fundamental para a defesa em juízo destes interesses metaindividuais em que a titularidade já não pode ser atribuída a um sujeito determinado, individualizado, de relação direta com o bem material lesado ou passível de lesão, porque o bem da vida é inerente a uma categoria mais ou menos vasta de pessoas.

No processo civil tradicional, ordinariamente há a coincidência no mesmo sujeito legitimado pela ordem jurídica para a propositura da ação e o titular do interesse material, bem da vida que motiva o pedido de atividade jurisdicional. É a chamada legitimação ordinária, prevista no art. 6º do CPC.

* Tema do Painel de Direito Processual do Trabalho no Congresso Internacional de Direito e Processo do Trabalho em Alagoas — Maceió 7, 8 e 9, 5.98.

Procurador do Trabalho lotado na 19ª Região — Alagoas — pós-graduado em Direito Processual Civil pelo Centro de Ensino Unificado de Brasília — CEUB/CESAPE.

No campo dos interesses metaindividuais, este modo de legitimação não pode ser trasladado de forma perfeita, simplesmente porque, em geral, não há um modo de encontrar o “dono”, o “titular” destes interesses, dada a inviabilidade da divisão de seu objeto e indeterminação dos seus titulares, no que trata dos interesses difusos e coletivos e, mesmo no caso dos individuais homogêneos em que a divisibilidade é possível e há uma maior determinação dos sujeitos, podem ocorrer casos em que a individualização dos seus titulares torna-se de tal forma impossível que a lei abre a possibilidade de o resultado de sua condenação reverter a um fundo público, quando não correspondente ao tamanho da lesão.

No caso das espécies de interesses metaindividuais o interesse processual em obter um provimento jurisdicional não tem nada a ver com a titularidade do interesse substancial primário, porque este pertence a uma coletividade mais ou menos vasta. Ocorre um novo tipo de interesse processual, surgido a partir de dados objetivos da realidade exterior. A legitimidade, em regra, é do tipo extraordinária porque autorizada por lei, para a defesa de interesses alheios (cf. art. 6º, *in fine*, do CPC).

Este fato é que, justifica a legitimidade concorrente e disjuntiva prevista no art. 5º da Lei n. 7.347/85, com as ampliações da Lei n. 8.078/90, que no campo das relações do trabalho, com as devidas adaptações, é deferida ao Ministério Público do Trabalho, aos órgãos da Administração Pública, direta e indireta, ainda que sem personalidade jurídica, desde que tenha por finalidade a defesa de interesses ligados às relações do trabalho e às associações legalmente constituídas (desde que tenham pelo menos um ano de existência e tenham como finalidade a defesa de interesses derivados das relações do trabalho), sendo que aos sindicatos não se exige prazo de existência para a legitimação.

Para melhor compreendermos a questão da legitimação para a ação, vejamos caso a caso a legitimação dos principais entes.

1.1. Legitimidade do Ministério Público do Trabalho

A Lei Complementar n. 75/93, que regulamenta as atribuições do Ministério Público da União, no capítulo que trata das atribuições do Ministério Público do Trabalho, estabelece, expressamente, no artigo 83, inc. III, a competência do Órgão Ministerial para propor “Ação Civil Pública no âmbito da Justiça do Trabalho, para defesa de interesses coletivos, quando desrespeitados os direitos sociais constitucionalmente garantidos”.

Embora o preceito em tela seja omissivo quanto aos interesses individuais homogêneos, referindo-se somente a interesses coletivos, que abrangeriam apenas os difusos e coletivos *stricto sensu*, esta omissão é sanada pelo artigo 84 da mesma Lei Complementar n. 75/93, uma vez que tal norma preceitua expressamente que, ao Ministério Público do Trabalho incumbe, no âmbito de suas atribuições, exercer as funções institucionais previstas nos Capítulos I, II, III e IV do Título I, que trata das atribuições do Ministério Público da União, e, como no Capítulo II, do Título I, no seu art. 6º, inciso VII, alínea *d*, há previsão normativa de que o MPU pode promover a ação civil pública para a defesa de “outros interesses individuais indisponíveis, homogêneos, sociais, difusos e coletivos”, temos a necessária conclusão lógica de que é atribuição do MPT a defesa dos interesses individuais homogêneos no campo das relações do trabalho, já que este compõe o MPU e o art. 84 lhe incumbe as funções institucionais, previstas no Capítulo II, do Título I. Logo, tem legitimidade ativa para a propositura de ação civil pública visando à defesa de interesses individuais homogêneos.

Alerta-se, todavia, que na defesa de qualquer dos interesses metaindividuais tutelados pela Lei n. 7.347/85, devem ser respeitados os fins institucionais do Ministério Público previstos na Carta Política de 1988, artigo 127, *caput*, de defesa da ordem jurídica, do regime democrático e dos interesses sociais e individuais indisponíveis.

Quanto aos interesses difusos e coletivos *stricto sensu*, dadas as suas características de objeto indivisível e titularidade indeterminada, naturalmente surge a legitimidade ativa do MPT, por dizer respeito a interesses sociais, sem maiores questionamentos ou dificuldades.

1.2. Legitimidade das Entidades Sindicais

A Constituição Federal de 1988 incumbiu os sindicatos da defesa dos direitos e interesses coletivos e individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas (art. 8º, inc. III). Desta preceituação constitucional, podemos aferir que as entidades sindicais são os entes naturais para a defesa daqueles interesses que ultrapassem o círculo de atributividade individual do trabalhador ou empregador, correspondendo à síntese dos valores predominantes da categoria profissional ou econômica.

Nas diversas espécies de interesses metaindividuais, no campo das relações do trabalho, a atuação sindical exercerá papel fundamental e, embora faça parte do gênero associações, prevista no art. 5º, da Lei n. 7.347/85, para a legitimidade ativa da defesa judicial destes interesses em juízo, considerando-se a peculiaridade das entidades sindicais de possuírem destinação constitucional de defesa dos interesses coletivos da categoria, resulta ser inaplicáveis a elas as exigências de que devam ter mais de um ano de constituídas e de terem dentre suas funções a proteção do bem metaindividual a que se visa a tutela através da ação civil pública (art. 5º, incs. I e II, da Lei n. 7.347/85).

Consequência lógica é que qualquer Sindicato, entidade sindical de 1º ou 2º grau, que fosse constituído há menos de um ano não poderia ter contestada a sua legitimidade para propositura de ação civil pública com base no seu período de constituição, nem quanto ao critério de inclusão entre as suas finalidades institucionais a defesa de interesses metaindividuais da categoria, pois esta já é a sua destinação constitucional (art. 8º, inc. III).

Já em relação à legitimidade para a atuação na defesa dos interesses coletivos, coloca-se sob medida no campo do direito do trabalho, onde as organizações de trabalhadores sempre exerceram influência marcante, mesmo quando não reconhecidas pelo Estado.

Considerando que, na atual estrutura sindical brasileira, a defesa dos interesses da categoria estão afetados aos sindicatos, somente a estes cabe a defesa dos interesses coletivos, eis que, pela sua própria definição estão afetados a grupo, classe, ou categoria de pessoas, embora no Código de Defesa do Consumidor estes interesses não estejam afetados em caráter institucional ou obrigatório, como ocorre no caso dos sindicatos. Por oportuno, lembre-se que, a teor do art. 8º, inc. III, cabe ao sindicato a defesa dos interesses coletivos da categoria, não sendo, possível pois a propositura da ação civil pública por centrais sindicais ou associações não profissionais.

1.3. Legitimidade dos Componentes da Federação e seus Entes

A legitimidade ativa para a propositura da ação civil pública conferida aos componentes da Federação, União, Estados, Municípios e Distrito Federal, para a defesa dos interesses metaindividuais, prevista no art. 5º, *caput*, da Lei n. 7.347/85, e que a lei não sujeita à nenhuma condicionante específica prevista no citado artigo, não é aplicável à atuação judicante para a defesa destes interesses metaindividuais na Justiça do Trabalho.

Não há como se falar em legitimidade, por exemplo, de Estado que propõe ação para fazer respeitar normas trabalhistas porque existe órgão constitucionalmente destinado a esse fim que é o Ministério Público (art. 127 da CF).

Por conseguinte, na Justiça do Trabalho, a legitimidade ativa para a propositura de Ação Civil Pública por parte de órgãos ou entidades da administração pública, direta ou indireta, ainda que sem personalidade jurídica, deve decorrer da destinação específica de defesa dos interesses difusos, coletivos e individuais homogêneos no campo das relações de trabalho. pelo que é de difícil, senão impossível, configuração em relação aos entes da federação.

1.4. Legitimação Subsidiária

Ocorrendo de uma ação civil pública ser proposta por um dos co-legitimados, este venha a desistir de forma infundada ou a abandonar a ação, tal fato processual abre a faculdade para que qualquer dos co-legitimados assumam a titularidade da ação. Faculdade que entendemos existente embora o § 3º do art. 5º da Lei n. 7.347/85

preceitue que “o Ministério Público ou outro legitimado *assumirá* a titularidade ativa”, pois que não está posto um dever necessário, mas sim, um ônus que o legitimado assumirá, caso entenda adequado.

Rodolfo Camargo Mancuso leciona que, no que pese o imperativo *assumirá* previsto no art. 5º, § 3º, resta uma certa discricionariedade ao *parquet* para decidir, *interna corporis*, se a assunção da ação que outrem abandonou ou desistiu consulta ou não ao interesse público.

De fato, se o legislador assegurou discricionariedade ao *Parquet* para, através de Inquérito Civil Público, verificar se é o caso ou não de propor a ação (Lei n. 7.347/85, arts. 8º, § 1º e 9º e parágrafos), com mais razão, ou ao menos por analogia, deve-se admitir que a mesma discricção lhe assiste quando o autor originário desiste ou abandona a ação.

2. LEGITIMIDADE PASSIVA

Podem figurar no pólo passivo da ação civil pública no âmbito da Justiça do Trabalho todos aqueles que, através de ação ou omissão, causarem lesão ou ameaça a direitos trabalhistas, previstos na Constituição ou na CLT, sejam pessoas físicas ou jurídicas, legitimados ou não para a propositura da ação civil pública.

Dentre os possíveis legitimados ativos é de ser excluído o Ministério Público, pois, passivamente, o responsável seria a União e os entes federados que não possuíssem trabalhadores regidos pela Consolidação das Leis do Trabalho.

3. LITISCONSÓRCIO E ASSISTÊNCIA

O litisconsórcio é o meio através do qual pessoas atuam no mesmo processo como sujeitos ativos ou passivos visando a um bem da vida.

No campo dos interesses metaindividuais tutelados por meio da ação civil pública, podem atuar como litisconsortes ativos os legitimados no art. 5º, da Lei n. 7.347/85, porque detentores da legitimidade concorrente e disjuntiva entre si, é consequência lógica que possam atuar conjuntamente na esfera destes interesses, sendo-lhes aplicáveis as normas do Código de Processo Civil.

Devemos observar no entanto que somente a assistência na sua modalidade simples é passível de aplicação nas ações civis públicas, uma vez que no caso da assistência litisconsorcial o assistente, dado a sua maior proximidade com o objeto do processo, tem maior liberdade de atuação no procedimento, podendo afrontar a vontade do assistido, recorrer quando o assistido não o quiser, provar quando este dispensa a prova, podendo, ainda, excepcionar o foro ou juiz quando ele aceitar a competência ou considerar a ausência de qualquer causa de suspeição ou impedimento, o que é incompatível com a ação civil pública que veda a legitimidade ativa à pessoa física e quanto às jurídicas somente é possível se for uma das co-legitimadas, o que redundaria em verdadeiro litisconsórcio e não em assistência.

Prevê a Lei a possibilidade de litisconsórcio entre os diversos ramos do Ministério Público da União e o dos Estados e do Distrito Federal para a defesa de interesses metaindividuais (art. 5º, § 5º da Lei n. 7.347/85), o que é bastante louvável; porém, na prática, é de difícil concretização, uma vez que estaria o membro do Ministério Público oficiando em Juízo para o qual não tem legitimidade para exercer suas atribuições, razão pela qual *Vicente Greco Filho* entende ser inconstitucional a norma em questão.

4. COMPETÊNCIA

Sabedores de que competência é a quantidade de jurisdição cujo exercício é atribuído a cada órgão do Poder Judiciário, como medida da jurisdição, fundamental torna-se atribuir corretamente a graduação desta porção de poder.

Analisaremos os critérios material, funcional e territorial para a fixação da competência na ação civil pública perante a Justiça do Trabalho.

4.1. Competência Material

A competência em razão da matéria é aquela estabelecida segundo a natureza da causa, independentemente do valor.

A Justiça do Trabalho é competente para apreciar as ações civis públicas ligadas aos interesses metaindividuais, envolvendo trabalhadores e empregadores, Administração Pública Direta e Indireta da União, Estados, Distrito Federal e Municípios quando se tratar de empregados contratados sob o regime da CLT.

4.2. Competência Funcional

Diflui da hierarquia dos órgãos judiciários, ou seja, é a competência em razão dos graus de jurisdição ou das instâncias a que cabe conhecer a matéria.

Inicialmente discutiu-se muito acerca da competência funcional, tendo primeiramente sido consagrado o entendimento de que se a ação civil pública tivesse por abrangência apenas a jurisdição da JCJ a competência seria da mesma, caso tivesse abrangência a mais de uma JCJ a competência seria do TRT e caso a sentença pudesse atingir a jurisdição de mais de um TRT a competência seria do C. TST, entendimento esse que não prevaleceu.

A nosso ver poderá ser observada a regra do art. 651 da CLT, que fixa a competência das Juntas de Conciliação e Julgamento, pela localidade da prestação do serviço pelo empregado. Porém, a fixação da competência para a prestação da tutela jurisdicional em matéria de interesses metaindividuais, no campo das relações do trabalho, dar-se-á de acordo com a localidade onde ocorreu o dano aos interesses a que se visam tutelar, tornando-se competente, por prevenção, a respectiva Junta de Conciliação e Julgamento da localidade onde primeiro ocorreu o dano aos direitos trabalhistas. Incumbe a esta, em primeira instância, apreciar as lides em volta da questão, ainda que abrangendo localidades fora da jurisdição da citada Junta.

4.3. Competência Territorial

Em regra a ação deve ser proposta no local do dano (art. 2º da Lei n. 7.347/85), regra essa que também se aplica à Justiça do Trabalho; porém, sendo a ação proposta no local do trabalho dos empregados prejudicados, e não havendo a oportuna arguição de exceção de incompetência do foro, dar-se-á a prorrogação da competência, considerando-se o princípio trabalhista de tutela do hipossuficiente.

5. EFEITOS DA SENTENÇA

A sentença na ação civil pública tem natureza cominatória, face de que a Lei n. 7.347/85 só admite pedidos de natureza cominatória (art. 3º), não sendo possível pedido de natureza constitutiva ou meramente declaratória.

Por disposição expressa do art. 103 da Lei n. 8.078/90 a sentença proferida em ação civil pública terá os seguintes efeitos:

a) em relação aos interesses difusos tem efeitos *erga omnes*, salvo se a ação for improcedente por ausência de provas, e ressalvado o interesse individual dos integrantes da coletividade quanto às ações individualmente ajuizadas;

b) nos interesses coletivos os efeitos são *ultra partes*, ou seja, atingem apenas os integrantes destes agrupamentos, salvo se a ação for improcedente por ausência de provas quando poderá ser repetida por quaisquer dos legitimados se fundada em novos elementos. Cabe esclarecer que não prejudicará nem beneficiará aqueles que tenham ações individuais e não peçam a sua suspensão no prazo de 30 dias do ajuizamento da ação civil pública.

c) nos interesses individuais homogêneos, os efeitos são *erga omnes*; porém, somente se for procedente a ação.

6. LEGISLAÇÃO SUBSIDIÁRIA

Apesar de a Lei de Ação Civil Pública não prever expressamente, serão aplicadas subsidiariamente ao processo as normas da CLT, que não colidirem com a Lei n. 7.347/85, tanto em relação às audiências, quanto aos recursos cabíveis e aos prazos.

7. CONCLUSÕES

Diante de todo o exposto, verifica-se ser a ação civil pública um instrumento de força que, bem utilizado, poderá contribuir para melhorar a prestação jurisdicional e proteger os direitos indisponíveis dos trabalhadores.

EXECUÇÃO DE TERMO DE AJUSTE DE CONDUTA FIRMADO PERANTE O MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO NOS AUTOS DE INQUÉRITO CIVIL PÚBLICO OU PROCEDIMENTO INVESTIGATÓRIO

Carlos Henrique Bezerra Leite (*)

SUMÁRIO: 1. Considerações Preliminares. 2. Conceito e Natureza Jurídica do Termo de Compromisso de Ajuste de Conduta. 3. A Questão da Vigência do § 6º do Art. 5º da Lei n. 7.347/85. 4. Competência da Justiça do Trabalho para Executar. 4.1. Termo de Compromisso de Ajuste de Conduta. 4.2. Competência da Justiça do Trabalho para Executar a Multa Prevista em Termo de Compromisso de Ajuste de Conduta. 5. Execução do Termo de Compromisso Firmado por Pessoa Jurídica de Direito Público. 6. Conclusão.

1. CONSIDERAÇÕES PRELIMINARES

Não há, em doutrina, a recomendável uniformidade no que concerne à possibilidade de execução de título executivo extrajudicial no âmbito da Justiça do Trabalho.

Para a maioria dos autores, a execução trabalhista, por força do art. 876 da CLT, há de ser sempre fundada em título executivo judicial, isto é, acordo judicial (conciliação) não cumprido ou sentença.

Outros admitem que a regra do preceptivo acima não é taxativa, com o que abre-se a possibilidade de a lei, em harmonia com o permissivo contido no art. 114 da Constituição Federal, criar outros títulos, de natureza extrajudicial e decorrentes da relação de trabalho, sendo que sua execução processar-se-á, de imediato, perante a Justiça Especializada, isto é, sem a necessidade de um (geralmente moroso) processo de cognição.

Com o advento da Lei n. 8.078/90 (CDC), cujo art. 113 acrescentou o § 6º ao art. 5º da Lei n. 7.347/85 (LACP), a matéria retorna à reflexão da comunidade jurídica laboral, uma vez que os

“órgãos públicos legitimados (para a ação civil pública) poderão tomar dos interessados compromisso de ajustamento de sua conduta às exigências legais, mediante cominações, que terá eficácia de título executivo extrajudicial ” (grifos nossos).

Qual a natureza jurídica do referido termo de “compromisso de ajustamento de conduta”? A Justiça do Trabalho é competente para executar a obrigação de fazer contida no referido termo? E a multa nele fixada em virtude do descumprimento da obrigação de fazer pode também ser executada na Justiça Laboral? Como se processa a execução do termo de compromisso contra a Fazenda Pública?

As respostas a estas e a outras indagações pertinentes procuraremos oferecer nas linhas que se seguem.

2. CONCEITO E NATUREZA JURÍDICA DO TERMO DE COMPROMISSO DE AJUSTE DE CONDUTA

Como é sabido, o nosso ordenamento constitucional legitima o Ministério Público, inclusive o do Trabalho, a

“promover o inquérito civil e a ação civil pública, para a proteção do patrimônio público e social, do meio ambiente e de outros interesses difusos e coletivos” (CF, arts. 128, I, b e 129, III),

* Professor de Direito e Processo do Trabalho da UFES. Procurador Regional do Trabalho.

sendo certo que o art. 84, II, da Lei Complementar n. 75/93 (LOMPU), incumbelhe, igualmente, a função de

“instaurar inquérito civil e outros procedimentos administrativos, sempre que cabíveis, para assegurar a observância dos direitos sociais dos trabalhadores”.

Dessa forma, o Ministério Público do Trabalho detém o juízo de oportunidade e conveniência de, ao invés de propor de imediato a ação civil pública, instaurar, no âmbito administrativo, inquérito civil público ou procedimento investigatório¹, com o escopo de formar o seu convencimento e instruir a petição inicial com elementos probatórios para a propositura da ação, o que contribui, em muito, para a tão almejada celeridade processual.

No curso do inquérito civil público ou do procedimento investigatório, pode o Ministério Público *tomar* dos inquiridos/investigados *termo de compromisso*, também denominado *termo de ajuste de conduta*, por meio do qual evita-se o ajuizamento da demanda, sanando-se, pela via extrajudicial, a ilegalidade detectada. Deste termo deve constar obrigatoriamente² uma cominação, normalmente uma multa, para o caso de descumprimento da obrigação assumida, reversível ao FAT — Fundo de Amparo ao Trabalhador.

Com efeito, o art. 113 da Lei n. 8.078/90 (CDC), que acrescentou o § 6º ao art. 5º, da Lei n. 7.347/85 (LACP), dispõe que os órgãos públicos legitimados à propositura da ação civil pública *podem tomar do causador do dano a direitos ou interesses difusos, coletivos ou individuais homogêneos termo de compromisso de ajuste de conduta às exigências legais*.

Este termo de compromisso não se confunde com a “transação referendada pelo Ministério Público...”, de que cogita o inciso II do art. 585 do CPC.

A distinção é importante, na medida em que a *transação*, como se sabe, insere-se no rol dos negócios jurídicos bilaterais de natureza contratual, sendo, pois, considerada um *acordo* de vontades entre os interessados, posteriormente referendado pelo Ministério Público, Defensoria Pública ou advogados dos transatores.

Já no *termo de compromisso* firmado perante o Ministério Público do Trabalho não há lugar para transação, porque o seu objeto é absolutamente restritivo: tomar do infrator o compromisso de ajustar sua conduta “às exigências legais”, sendo certo que a lei utiliza a expressão “*tomar do interessado o termo de compromisso de ajustamento de sua conduta às exigências legais*”, dando-lhe, portanto, caráter de impositividade ao órgão público legitimado, o que afasta a natureza de acordo ou transação do instituto ora focalizado.

Com razão *José dos Santos Carvalho Filho*, ao conceituar que o *termo de compromisso* previsto no art. 5º, § 6º, da LACP é

“o ato jurídico pelo qual a pessoa, reconhecendo implicitamente que sua conduta ofende interesse difuso ou coletivo, assume o compromisso de eliminar a ofensa através da adequação de seu comportamento às exigências legais”³.

3. A QUESTÃO DA VIGÊNCIA DO § 6º DO ART. 5º DA LEI N. 7.347/85

Alguns autores, entre eles *Manoel Antonio Teixeira Filho*, advogam que o fato de o Presidente da República ter vetado os arts. 82, § 3º e 92, parágrafo único, do CDC, os quais, como se sabe, dispunham sobre a possibilidade de o juiz, no primeiro caso, e o Ministério Público, no segundo, tomarem do interessado termo de ajuste de conduta, deixou implícita a sua intenção de também vetar o art. 113 do mesmo Código, com o que não subsistiria o § 6º do art. 5º da LACP.

Concessa venia, não podemos concordar com o pensamento do ilustre processualista curitibano, por, pelo menos, dois fundamentos.

O primeiro repousa na inexistência, em nosso ordenamento, do chamado veto implícito. Realmente, como bem destaca *Adriane de Araújo Medeiros*, em

¹ Ver Resolução n. 28/97 do Conselho Superior do Ministério Público do Trabalho.

² Segundo orientação do Conselho Superior do Ministério Público do Trabalho.

³ “Ação Civil Pública: comentários por artigo”, Rio de Janeiro, Freitas Bastos, 1995, pág. 137.

“suas justificativas para o veto, o Chefe do Poder Executivo externou sua intenção em vetar também o art. 113 do CDC, que originou a alteração da Lei n. 7.347/85 supracitada. Ocorre que o veto à referida norma não se materializou. A mesma foi devidamente sancionada e publicada. Como não se pode falar em veto implícito, pois isto colide com o sistema legislativo atual, impedindo a manifestação do Congresso Nacional contra o veto apostado, conclui-se que a norma antes citada está em pleno vigor”.

No mesmo sentido é a lição de *Hugo Nigro Mazzilli*:

“Depois de sancionar os arts. 211 do ECA e 113 do CDC, que introduziram dito compromisso de ajustamento, de forma incoerente o Presidente da República vetou o § 3º do art. 82 do CDC. O veto foi inócuo, pois o art. 113 continha idêntico dispositivo que, por ter sido incluído na LACP, tornou-se de aplicação subsidiária até mesmo para o próprio CDC.

O veto entendeu ‘juridicamente imprópria a equiparação de compromisso administrativo a título executivo extrajudicial. É que, no caso, o objetivo do compromisso é a cessação ou a prática de determinada conduta, e não a entrega de coisa certa ou pagamento de quantia fixada’. O argumento é fraco: nada teria impedido que a lei criasse título executivo extrajudicial a partir de um ato administrativo, como o faz com a certidão de dívida ativa da Fazenda ou com títulos extrajudiciais de obrigação de fazer. Poderia sim ter sido objetada na época a possível inconveniência de tornar título executivo mero compromisso de ajustamento de conduta fundado em obrigação extrajudicial de fazer, ilíquida por essência. Mas, hoje essa objeção perdeu significado, pois a Lei n. 8.953/94 alterou o sistema codificado e permitiu execução de obrigação de fazer fundada em título executivo extrajudicial.

Assim, tem qualidade de título executivo extrajudicial o instrumento de transação ou o compromisso de ajustamento referendado pelo Ministério Público. Deixou de ter relevo o entendimento de que teria havido veto ao art. 5º, § 6º, da LACP, embora a doutrina já viesse entendendo que esse dispositivo estava em plena vigência”⁴.

Além dos autores supracitados, defendem a vigência e eficácia plena do art. 113 do CDC e, por via de consequência,⁷ do art. 5º, § 6º, da LACP, *Nelson Nery Júnior*⁵, *Vicente Greco Filho*⁶, *Arruda Alvim*⁷, *Rodolfo Camargo Mancuso*⁸, *Kazuo Watanabe*⁹, *Ives Gandra da Silva Martins Filho*¹⁰.

O segundo fundamento em reforço à vigência do preceptivo em causa encontra albergue no art. 1º, § 4º, da Lei de Introdução ao Código Civil.

Sublinha, com razão, o ilustre Procurador do Trabalho *Rildo Albuquerque Mousinho de Brito* que

“os erros constantes da publicação de uma lei devem ser retificados por meio de uma nova publicação e, nesse caso, as correções são consideradas lei nova:

‘Art. 1º Salvo disposição contrária, a lei começa a vigorar em todo o país quarenta e cinco dias depois de oficialmente publicada.

§ 4º As correções a texto de lei já em vigor consideram-se lei nova’.

Portanto, se a intenção do Presidente da República foi, de fato, vetar o § 6º do art. 5º da Lei n. 7.347/85 (acrescido pelo art. 113 do CDC), cabe-lhe publicar novamente a lei em questão, desta feita com as correções que supostamente retratam a sua vontade. A segunda publicação será tida por lei nova e, somente a partir daí, é que o dispositivo sob comento perderá a vigência”¹¹.

Na mesma trilha, *José dos Santos Carvalho Filho*¹² leciona que

“o dispositivo está em pleno vigor. Se o Chefe do Executivo, por descuido ou não,

⁴ “A defesa dos interesses difusos em juízo”, São Paulo, Saraiva, pág. 105.

⁵ “Código de Processo Civil”, São Paulo, Editora Revista dos Tribunais, pág. 1.028, nota 35.

⁶ “Comentários ao Código de Proteção ao Consumidor”, págs. 377-8.

⁷ “Código do Consumidor”, pág. 509.

⁸ “Comentários ao Código de Proteção ao Consumidor”, pág. 281.

⁹ “Código Brasileiro de Defesa do Consumidor”, pág. 516.

¹⁰ “Processo coletivo do trabalho”, São Paulo, LTr, 1997, pág. 214.

¹¹ Trecho de palestra proferida no 10º Congresso Brasileiro de Direito Processual do Trabalho, promovido pela LTr, julho/98, em São Paulo.

Este trecho pode ser encontrado na *Internet, Home Page* da Procuradoria Regional do Trabalho da 13ª Região.

¹² “Ação Civil Pública: comentários por artigo”, Rio de Janeiro, Freitas Bastos, 1995, pág. 126.

vetou determinado dispositivo e não o fez em relação a outro de idêntico conteúdo, não há como deixar de considerar eficaz o dispositivo não vetado. Só com o veto expresso não se consuma por inteiro o ciclo de formação da lei.

Por outro lado, se a publicação oficial da lei não suprimiu o dispositivo, o efeito é, sem dúvida, o de que se encontra em plena vigência. Assim como a promulgação indica o atestado de existência da lei, a publicação tem por objetivo fazê-la conhecida e obrigatória pela eficácia afirmativa de que todos a conhecem. Lembra *Pontes de Miranda* que 'executoriedade e obrigatoriedade caracterizam, respectivamente, a promulgação e a publicação'¹³.

E arremata com irretocável precisão:

"O veto pressupõe manifestação expressa do Chefe do Executivo, porque o silêncio deste em relação ao projeto aprovado, ou a alguma de suas normas, redundaria em sanção tácita (art. 66, § 3º, CF). Trata-se de exemplo do silêncio como presumida manifestação de vontade positiva'¹⁴.

4. COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO PARA EXECUTAR

4.1. Termo de Compromisso de Ajuste de Conduta

Não obstante a vigência e eficácia plena do § 6º do art. 5º da LACP, como procuramos demonstrar no tópico precedente, autores há renitentes à sua aplicabilidade no processo do trabalho, sob o argumento de que a Justiça do Trabalho, ante o comando do art. 876 da CLT, não é competente para processar título executivo extrajudicial.

Manoel Antonio Teixeira Filho, ardoroso defensor desta corrente, ressalta que, caso admitida a vigência do dispositivo em exame,

"de modo a permitir o Ministério Público do Trabalho firmar termo de compromisso aí previsto, e que terá eficácia de título executivo extrajudicial, a execução desse título não se fará na Justiça do Trabalho. Justifiquemo-nos.

Se as partes deixarem de ajustar as suas condutas às exigências da lei, a atitude a ser adotada pela parte prejudicada será comunicar o fato ao Ministério do Trabalho, para que exerça as suas funções fiscalizadoras. Se o Ministério do Trabalho impuser multa ao infrator, e este não vier a pagá-la na via administrativa, a autoridade do Ministério do Trabalho providenciará a remessa de expediente à Procuradoria da Fazenda Nacional, para que efetue o lançamento da multa como dívida ativa da União (Lei n. 6.830/80, art. 2º, §§ 2º, 3º e 4º). A execução dessa dívida deverá ser promovida na Justiça Federal Comum, por força do disposto no art. 5º, da Lei n. 6.830/80.

Isto corresponde a asseverar, por outro lado, que, no processo do trabalho, somente é admissível a execução de título judicial, representado por sentença, seja condenatória ou homologatória de transação (CLT, art. 876). Ou seja, *de lege lata*, não há lugar, neste processo, para a execução de títulos extrajudiciais".

Pedimos vênias para novamente dissentir do renomado autor. E o fazemos, invocando as lúcidas palavras de *Messias Pereira Donato*, para quem a

"ação coletiva pode ter por objeto condenação em dinheiro, ou ser impositiva de cumprimento de obrigação de fazer ou não fazer em relação à conduta perante o preceito legalmente protegido. Em antecipação ao seu ajuizamento, prevê a lei manifestação prévia e unilateral dos interessados, possíveis réus, revelada perante os órgãos públicos legitimados, com sua intercessão, a ponto de estabelecerem cominações, no sentido de que se comprometerão a adequar sua conduta às normas legais pertinentes. No instrumento que resultar da expressão desse ato de vontade é necessário que se especifiquem com pormenores a natureza das obrigações assumidas, sua extensão e certeza, uma vez que a lei lhe reconhece a eficácia de título executivo extrajudicial. Não se diga ser esse título inexecutável no âmbito da Justiça do Trabalho, sob o entendimento de vir a execução perante ela ordenada de modo taxativo e restrito no art. 876/CLT.

Não o cremos. O dispositivo consolidado veicula a execução apenas das decisões passadas em julgado ou das quais não caiba mais recurso com efeito suspensivo e dos acordos judiciais não cumpridos. Não é abrangente de todas as

¹³ "Comentários à Constituição de 1967", tomo III, 1987, pág. 182.

¹⁴ *Op. cit.*, pág. 126.

situações fáticas caracterizadoras de acordo, transação e comprometimento. É irrecusável na espécie o permissivo contido no art. 585, VII, do CPC, de acolhimento de todo título que, por disposição expressa, a lei atribuir força executiva. A legitimidade ativa para a ação é do MPT”¹⁵.

Seguindo as pegadas do referido autor, *Francisco Gérson Marques de Lima* acrescenta a seguinte observação a respeito do art. 876 da CLT:

“Tem-se anunciado que o preceptivo só admite os títulos executivos judiciais, em duas modalidades: a sentença e o Termo de Conciliação, celebrado na Justiça do Trabalho. Ora, a CLT é de 1943, ao passo que o art. 585, II, CPC, teve sua redação alterada já no ano de 1994, para autorizar a execução dos Termos de Compromisso firmados perante o Ministério Público. Norma semelhante a esta, do CPC, existe desde 1990, por força da alteração imprimida ao § 6º do art. 5º, LACP, pela Lei n. 8.078/90 (Código de Defesa do Consumidor). A legislação trabalhista não dispõe de preceito específico sobre a ação civil pública ajuizável no âmbito da Justiça do Trabalho. Logo, recorre-se à Lei n. 7.347/85, *ex vi* do art. 769 da CLT. E, em se o fazendo, deve-se aplicá-la da forma mais ampliativa possível, para a conservação da integridade dos interesses sociais do trabalhador.

Não se registra incompatibilidade alguma entre a citada Lei n. 7.347/85 e o Direito Processual do Trabalho. Muito pelo contrário, ela só vem, no particular, reforçar a prestação jurisdicional, inclusive servindo como meio hábil de desafogar o Judiciário, impedindo que centenas de Reclamações Trabalhistas individuais batam em suas portas com o mesmo fito. Ademais, a seriedade que o Ministério Público do Trabalho tem demonstrado em sua atuação, de modo a inspirar confiança na instituição ministerial, aliada ao primado da celeridade no tutelamento estatal dos conflitos dos interesses sociais do trabalhador, levam à necessidade e conveniência jurídica de se conceder eficácia executiva aos Termos de Compromisso. Inúmeras ações têm deixado de ser ajuizadas em face das soluções encontradas no Ministério Público, resultantes do firmamento de termos de ajustamento de conduta. Mas, tais termos só encontram respeito à sua observância porque: primeiro, é salientado aos interessados possuir eficácia executiva imediata; segundo, reflete uma espécie de composição extrajudicial onde o interessado o firma espontaneamente, sem a imposição do Estado, à semelhança das conciliações, sem dúvida alguma o mais efetivo modo de se prestar a tutela solicitada (...). Aliás, a uma interpretação literal rigorosa do art. 876, CLT, ter-se-ia por concluir que ele não veda a executoriedade dos acordos extrajudiciais.

Com efeito, sua dicção é ampla ao se reportar ‘e os acordos, quando não cumpridos, serão executados pela forma estabelecida neste Capítulo’. Vale dizer, deixou de especificar se este acordo, descumprido e, portanto, executável, teria de ser o celebrado perante o juízo ou fora dele”¹⁶.

É de se destacar, por outro lado, que a interpretação do art. 876 consolidado deve adaptar-se à moldura do art. 114 da Constituição Federal, que estabelece a competência da Justiça do Trabalho não só para processar e julgar os dissídios entre trabalhadores e empregadores (relação de emprego típica), mas também para, mediante previsão legal, os decorrentes de outras relações de trabalho.

Tanto isso é verdadeiro que, se dúvidas pairavam acerca da competência da Justiça Especializada para a ação civil pública, com o advento da LOMPU (Lei Complementar n. 75/93), em seu art. 83, inciso III, tais dúvidas restaram definitivamente sepultadas no seio da *communis opinio doctorum* e da jurisprudência da mais Alta Corte de Justiça Trabalhista nacional¹⁷.

É preciso lembrar, com certa ênfase, que os dispositivos que autorizam o cabimento da ação civil pública comum são os mesmos que dão sustentáculo à ação civil pública trabalhista (CF, art. 129, III; LACP; CDC; LOMPU etc.). Colhe-se, por oportuno, o abalizado magistério do Ministro *João Oreste Dalazen* sobre a competência da Justiça do Trabalho para julgar a ação civil pública:

¹⁵ “Ação Civil Pública”, in “O que há de novo em Processo do Trabalho”, *Márcio Túlio Viana, Luiz Otávio Renault* coordenadores. São Paulo, LTR, 1997, pág. 35.

¹⁶ “Execução por título executivo extrajudicial no processo do trabalho”, in Repertório IOB de Jurisprudência, 2ª quinzena de junho de 1998, 2º Caderno, pág. 249.

¹⁷ TST-ACP n. 154.931/94.8, Ac. unânime da SBDI 2.881/96, Rel. Min. Ronaldo Leal. Neste acórdão, o TST deixou estampado o seu entendimento no sentido de que a Justiça do Trabalho é materialmente competente para a ação civil pública, sendo que a competência funcional ou hierárquica originária é das Juntas de Conciliação e Julgamento, ainda que a lesão a direitos difusos, coletivos ou individuais homogêneos seja supra-regional ou nacional.

“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 material, mas *sui generis*, à semelhança do que se dá com a legitimidade para agir do Ministério Público do Trabalho (...). 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 concernente à condição de 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”¹⁸.

A par da ação civil pública, a lei outorga ao Ministério Público em geral e ao Ministério Público do Trabalho em particular outros instrumentos, de natureza extrajudicial, igualmente aptos e eficazes, cuja utilização tem o condão de evitar o ajuizamento daquela ação cognitiva, contribuindo, destarte, para:

- a) a prevenção e solução pacífica dos potenciais conflitos (metaindividuais) trabalhistas;
- b) a celeridade e economia da prestação jurisdicional, na medida em que desafoga o aparelho judiciário;
- c) o acesso dos trabalhadores aos direitos sociais durante a vigência do contrato de trabalho, já que, via de regra, tais direitos só lhes são garantidos individualmente, pela via judicial, após encontrarem-se desempregados etc.

Estes instrumentos são o inquérito civil público e o procedimento investigatório¹⁹ (LOMPU, art. 84, II).

Pois bem. Se o Judiciário Laboral é competente para conhecer e julgar ação civil pública trabalhista, que tem por objeto a defesa dos interesses difusos, coletivos ou individuais homogêneos decorrentes das relações de emprego ou de trabalho, salta aos olhos que *terá competência também para executar o termo de compromisso de ajuste de conduta às exigências legais*, pois em ambas as situações está-se diante de matérias alusivas à defesa dos mencionados interesses.

Adriane Araújo Medeiros observa, com acuidade, que

“a Constituição Federal trouxe no seu próprio bojo (art. 129, III) a ampliação da competência da norma do art. 114, com a recepção da Lei n. 7.347/85 (LACP).

¹⁸ “Competência Material Trabalhista”, São Paulo, LTr, 1994, págs. 229/232, *apud Brito, Rildo Albuquerque Mousinho de*, in artigo publicado na *Home Page* da Procuradoria Regional do Trabalho da 13ª Região.

¹⁹ Ver Resolução n. 28, de 28.5.97, do Conselho Superior do Ministério Público do Trabalho, que dispõe sobre a instauração e atuação de inquéritos civis públicos e procedimentos investigatórios no âmbito do *Parquet Especializado*.

Situação esta reforçada por ocasião da edição da Lei Complementar n. 75/93.

Com a modificação da LACP e a inclusão da possibilidade de o Ministério Público do Trabalho tomar compromisso de ajuste de conduta dos interessados — potenciais réus em ações civis públicas trabalhistas — com força de título executivo extrajudicial, em substituição ao ajuizamento da ação correspondente, a competência da Justiça do Trabalho mais uma vez foi ampliada para absorver também a execução desse título executivo (...). O objeto fixado no compromisso tem idêntico teor à coisa julgada material que teria sido obtida através da ação civil pública. Ora, se apenas a Justiça do Trabalho tem competência material para apreciar as ações civis públicas trabalhistas, também é a única com competência para executar obrigações extrajudiciais de igual teor.

Inexiste qualquer incompatibilidade entre esta norma e o disposto no art. 876 da CLT. A nomeação dos títulos passíveis de execução perante a Justiça do Trabalho inscrita nessa norma não tem caráter taxativo. Mesmo que tivesse sido esta a intenção da época da promulgação daquele texto legal, hoje tal entendimento não pode prevalecer, tendo em vista a força da disposição do art. 114 da Constituição Federal, como exposto acima, que permite a ampliação da competência da Justiça do Trabalho por lei ordinária.

Desse modo, eventual taxatividade estaria revogada²⁰.

Na mesma esteira, *Edilton Meireles* assinala que

“no curso do inquérito civil público poderá ser firmado termo de compromisso entre o empregador e o Ministério Público, com a concordância dos representantes dos empregados, para cessação da ilegalidade e/ou reparação do dano causado, ‘que terá eficácia de título executivo extrajudicial’, consoante dispõe o art. 5º, § 6º, da Lei n. 7.347/85 e IN n. 01/93/MPT, art. 8º, § 1º (cf. *Martins Filho, Ives Gandra da Silva*, ‘Inquérito e Ação Civil Pública na Área Trabalhista’, in *Rev. Síntese Trabalhista*, n. 50, ago./93, págs. 09/21).

Este novo dispositivo, conquanto já conhecido desde 1985, só recentemente passou a ser aplicado no âmbito trabalhista, isto é, após a publicação do Código de Defesa do Consumidor (Lei n. 8.078, de 11.9.90, DOU de 12.9.90), por força de seu art. 110, que acrescentou o inciso IV ao art. 1º da Lei n. 7.347/85 (cf. *Grinover, Ada Pellegrini*, ‘Da Coisa Julgada no Código de Defesa do Consumidor’, in ‘Livro de Estudos Jurídicos’, Ed. Instituto de Estudos Jurídicos, RJ, 1990, pág. 391)²¹.

E conclui o ilustre magistrado baiano:

“Assim, podemos afirmar que na Justiça do Trabalho também já é cabível a execução de título extrajudicial, por força do disposto no art. 5º, § 6º, da Lei n. 7.347/85. Espécie desse título extrajudicial é, portanto, o termo de compromisso celebrado no curso do inquérito civil público patrocinado pelo Ministério Público do Trabalho²².

Numa palavra, cremos que a Justiça do Trabalho, por intermédio do Juiz Presidente da Junta de Conciliação e Julgamento (CLT, art. 877 c/c. arts. 114 e 129, III, da CF e art. 5º, § 6º da LACP), é competente para executar a obrigação de fazer (ou de não fazer) prevista no termo de compromisso de ajuste de conduta firmado pelo infrator perante o Ministério Público do Trabalho, nos autos de inquérito civil público (ou procedimento investigatório).

Vale a pena lembrar, para encerramento deste tópico, que o resultado da pesquisa feita no 10º Congresso Brasileiro de Direito Processual do Trabalho promovido pela Editora LTr, realizado em março do corrente ano de 1998, na cidade de São Paulo, foi amplamente favorável à tese defendida neste trabalho, isto é, entre destacados juristas e ilustres autoridades presentes àquele importante evento jurídico, 76% (setenta e seis por cento) dos presentes responderam SIM à seguinte pergunta:

“A Justiça do Trabalho é competente para executar termo de ajuste de conduta firmado perante o Ministério Público do Trabalho em inquérito civil público?”

4.2. Competência da Justiça do Trabalho para executar a multa prevista em Termo

²⁰ “Título executivo extrajudicial na Justiça do Trabalho”, in *Revista Síntese Trabalhista*, n. 92, fev./97, pág. 32.

²¹ “Da execução de título extrajudicial na Justiça do Trabalho”, in *Revista Síntese Trabalhista* n. 61, pág. 16.

²² *Op. cit.*, págs. 16-17.

de Compromisso de Ajuste de Conduta

Frise-se, de logo, que a multa cominatória de que cogita o art. 5º, § 6º, da LACP não constitui requisito essencial de validade do título executivo extrajudicial *sub examen*. Desse modo, caso o título exequendo não contenha a citada multa, cabe ao juiz, ao despachar a inicial, fixar multa diária pelo atraso no cumprimento da obrigação (CPC, art. 645), oportunidade em que fixará também a data a partir da qual será devida a multa.

Se o título já contém a multa, conquanto já seja devida desde a data do inadimplemento da obrigação prevista no termo de compromisso, pode o juiz reduzir o seu valor, caso o considere excessivo (CPC, art. 645, parágrafo único).

A multa cominatória, de outra parte, não substitui a obrigação principal fixada no termo de compromisso (de fazer ou não fazer), porquanto representa apenas uma espécie de sanção pecuniária ao compromitente (infrator) pelo descumprimento da obrigação assumida perante o compromissário (Ministério Público do Trabalho).

Feitas estas observações, e superada a questão da competência da Justiça Laboral para promover a execução forçada da obrigação de fazer ou não fazer contida no termo de compromisso de ajuste de conduta, resta agora saber se é ela também competente para executar a multa prevista no referido termo.

Há quem sustente — embora alguns admitam a execução direta da obrigação de fazer ou não fazer inserta no termo de compromisso — ser a Justiça do Trabalho incompetente para executar a multa cominatória de que cuida o art. 5º, § 6º, da LACP, sob o argumento de que tal multa, por constituir-se em receita derivada (não-tributária) estatal reversível ao FAT — Fundo de Amparo ao Trabalhador, deve ser cobrada pela Procuradoria da Fazenda Nacional, junto à Justiça Federal Comum. Os que comungam nessa direção alegam, ainda, que a cobrança da multa prevista em termo de compromisso é estranha à relação de trabalho (ou de emprego), em função do que a Justiça Especializada careceria de competência material para executá-la.

Ousamos, mais uma vez, divergir dessa corrente de opinião. E o fazemos por quatro razões:

a) primeira, se a Justiça do Trabalho é, como vimos, competente para executar o termo de compromisso firmado perante o Ministério Público do Trabalho (que é o principal), salta aos olhos que também o será para a multa nele embutida (acessório). Calha, aqui, a velha parêmia: quem pode o mais pode o menos;

b) segunda, se a multa fixada no termo de compromisso é decorrente do inadimplemento, pelo compromitente infrator (geralmente empregador), de direitos trabalhistas (difusos, coletivos ou individuais homogêneos), a nenhum outro órgão do Poder Judiciário pode ser conferida a competência para processar e julgar a causa, *ex vi* do art. 114 da Constituição Federal, combinado com os arts. 83, III e 84, II, da LOMPU;

c) terceira, o fato de a multa ser destinada ao FAT, constituindo-se, portanto, em receita não-tributária da União, nada impede a sua cobrança, via execução, na Justiça do Trabalho, na medida em que as custas processuais trabalhistas revestem-se da mesma natureza, e nem por isso são cobradas junto à Justiça Federal Comum;

d) quarta, como bem assinala o ilustre Procurador do Trabalho *Rildo Albuquerque Mousinho de Brito*,

“o processo de execução previsto na Lei n. 6.830/80 tem por único objetivo, cobrar a dívida ativa (tributária e não-tributária) da União, de sorte que as obrigações de fazer e de não fazer ajustadas no termo e descumpridas teriam que ser exigidas através de ação civil pública, ou seja, de nada adiantaria a sua fixação no termo de ajuste de conduta do Ministério Público do Trabalho”²³.

Ademais, não seria lógico ou jurídico admitir que a lei confira ao Ministério Público do Trabalho a atribuição de tomar do infrator às normas trabalhistas termo de compromisso de ajuste de conduta, com força de título executivo extrajudicial, e não permitir que o mesmo órgão execute a obrigação de fazer (ou não fazer) e a multa fixadas naquele instrumento na Justiça do Trabalho. Afinal, a leitura atenta do art. 83,

²³ *Op. cit.*, pág. 14.

caput, da LOMPU deixa patente que todas as atribuições judiciais do *Parquet* Laboral são exercidas junto à Justiça Especializada.

5. EXECUÇÃO DO TERMO DE COMPROMISSO FIRMADO POR PESSOA JURÍDICA DE DIREITO PÚBLICO

Como é de curial sabença, a Administração Pública, enquanto empregadora, vem-se tornando uma das principais responsáveis pelo descumprimento dos direitos difusos, coletivos e individuais homogêneos, mormente nas questões relativas à contratação ilegal de servidores não concursados (CF, art. 37, II).

Inúmeras têm sido as ações civis públicas ajuizadas pelo Ministério Público do Trabalho em face do Estado e dos Municípios, bem como de seus respectivos entes descentralizados (autarquias, sociedades de economia mista e empresas públicas). Não raro, porém, o *Parquet* Laboral, antes mesmo de propor a ação, instaura inquérito civil público ou procedimento investigatório com vistas à obtenção de termo de compromisso de ajuste de conduta do ente público infrator às exigências do art. 37, inciso II, da Norma Ápice. Geralmente, concede-se um prazo razoável para a sanação da irregularidade detectada (realização do concurso público), constando do termo uma multa em caso de inadimplemento.

Caso o órgão da Administração Pública compromitente seja empresa pública e sociedade de economia mista, a execução do termo de ajuste de conduta deve observar as mesmas regras previstas para as empresas privadas em geral (CF, art. 173, § 1º, II, com nova redação dada pela EC n. 19/98). É dizer, na execução tanto da obrigação de fazer (ou não fazer) quanto da obrigação por quantia certa da multa contidas no termo de compromisso de ajuste de conduta firmado pelos referidos entes da Administração seguem o mesmo *iter* previsto no CDC, CLT e CPC.

Se o compromitente for ente da Administração Pública Direta, Autárquica ou Fundacional (Fazenda Pública), dois *consideranda* devem ser observados:

Primus, a execução da obrigação de fazer (ou não fazer) fixadas no termo de compromisso não sofre qualquer alteração, pois, neste caso, o ente público não dispõe de qualquer prerrogativa que possa distingui-lo dos demais devedores de título executivo extrajudicial (CPC, art. 645, com redação dada pela Lei n. 8.953, de 13.12.94).

Secundum, a cobrança da multa prevista no termo de compromisso não obedece ao procedimento inerente à execução por quantia certa quando o devedor for a Fazenda Pública, devendo o Ministério Público do Trabalho, neste caso, propor ação de conhecimento (ação civil pública) apenas para cobrar a multa devida. É que, por força do art. 100 da Constituição da República,

“os pagamentos devidos pela Fazenda Federal, Estadual ou Municipal em virtude de sentença judiciária, far-se-ão exclusivamente na ordem cronológica de apresentação dos precatórios e à conta dos créditos respectivos, proibida a designação de casos ou de pessoas nas dotações orçamentárias e nos créditos adicionais abertos para este fim”.

Traz-se à colação, por oportuno, o magistério de *Vicente Greco Filho*:

“O texto constitucional é claro no sentido de que a disciplina de pagamentos do seu art. 100 refere-se a requisições ou precatórios resultantes de decisões judiciais. Ora, o pagamento de título executivo extrajudicial não decorre de decisão judicial, mas sim da força do próprio título. Ainda que haja embargos do devedor, no caso a Fazenda, não é a sentença dos embargos que se executa, mas sempre o título.

Nesses termos, não podia o legislador ordinário (e parece-nos que não o fez) estender tal forma de pagamento, inclusive sob pena de intervenção federal nos Estados, e dos Estados nos Municípios, se houver descumprimento da norma financeira da inclusão do orçamento, aos créditos fundados em título extrajudicial.

O tratamento constitucional do problema foi coerente, ademais com o regime de reexame obrigatório das sentenças proferidas contra a Fazenda Pública (CPC, art. 475, III), da tradição do direito brasileiro. Apesar de a obrigatoriedade de confirmação pelo Tribunal ter sido abrandada por lei especial, em causas de valor

reduzido, ainda é a regra, não se podendo conceber, inclusive em virtude da segurança que devem ter as relações de direito público, que tivesse o Código, contra a Fazenda, equiparado o título judicial ao extrajudicial.

Daí a conclusão que parece irrecusável de que a execução contra a Fazenda Pública somente pode fundar-se em título judicial. O detentor de título extrajudicial, como uma exceção à sistemática geral do Código, mas justificada pela peculiaridade do direito público, deve propor ação de conhecimento para a obtenção do título judicial. Se a lei, de regra, exige que as próprias decisões judiciais contra a Fazenda sejam reexaminadas obrigatoriamente pelo Tribunal para terem executoriedade, como admitir que título extrajudicial a tenha quando o mais das vezes ou pelo menos às vezes, não tem exame algum do Judiciário sobre a integridade e procedência do crédito?²⁴

Ressalte-se, todavia, que divergimos parcialmente do renomado processualista, porquanto pensamos, como já apontamos alhures, ser possível a existência de título executivo extrajudicial (o termo de compromisso de ajuste de conduta) de obrigação de fazer, posto que figure como executada a Fazenda Pública.

Com percuciência leciona *Manoel Antonio Teixeira Filho*:

“A execução contra a Fazenda Pública não se processa, porém, da mesma forma como se dá quando o devedor é pessoa física, ou jurídica de direito privado; a particularidade mais significativa radica, sem dúvida, no fato de a Fazenda Pública ser citada não para pagar a quantia pela qual a execução se processa ou nomear bens à penhora, e sim para oferecer embargos, se desejar. *Estamos cogitando, aqui, de execução por quantia certa, na medida em que nas obrigações de dar (coisa certa ou incerta), de fazer e de não fazer, a execução contra a Fazenda Pública não diferirá das que se processam em relação aos devedores em geral* (CPC, arts. 738, IV e 632 a 641)”²⁵ — (grifos nossos).

6. CONCLUSÃO

Com o único intuito de oferecermos nosso modesto contributo para as questões tratadas neste estudo, apresentamos as seguintes conclusões:

a) O termo de compromisso de ajuste de conduta firmado perante o Ministério Público do Trabalho nos autos de inquérito civil público ou procedimento investigatório constitui espécie de título executivo extrajudicial, porquanto em pleno vigor o § 6º, do art. 5º, da LACP.

b) A Justiça do Trabalho é competente *ratione materiae* para executar o referido termo, vez que o preceito contido no art. 876 da CLT não é *numerus clausus*, em função do que deve amoldar-se ao disposto no art. 114 da Constituição Federal, ante a inexistência de óbice à criação, mediante lei, de outros títulos executivos, inclusive extrajudiciais, além da sentença e do acordo homologado não cumprido.

c) tanto a obrigação de fazer (ou não fazer) quanto a multa fixadas no termo de compromisso podem ser executadas perante o Judiciário Trabalhista, cabendo ao Juiz Presidente da JCJ a competência para tal.

d) caso o compromitente seja a Fazenda Pública, o descumprimento da obrigação de fazer (ou não fazer) enseja a execução imediata desta parte do título extrajudicial (termo de compromisso), ante a literalidade do art. 645 do CPC, aplicável subsidiariamente à espécie. A multa cominatória prevista no termo, porém, não comporta execução por quantia certa de título extrajudicial, vez que os pagamentos devidos pela Fazenda Pública devem ser estabelecidos por sentença judiciária (CF, art. 100 c/c. 730 do CPC).

²⁴ “Direito Processual Civil Brasileiro”, 12ª ed., São Paulo, Saraiva, 1997, v. 3, pág. 95.

²⁵ “Execução no Processo do Trabalho”, 2ª ed., São Paulo, LTr, 1991, pág. 199.

A PROTEÇÃO DA LEI AOS PORTADORES DE DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO

Lutiana Nacur Lorentz(*)

“O procedimento lógico de corrigir as desigualdades é o de criar outras desigualdades” (E. Couture)

I – A PROTEÇÃO LEGAL

Como proêmio deve ser abordado o tema sob a ótica da Lei Maior, a Constituição Federal de 1988 que dispensou um tratamento protetivo às pessoas portadoras de qualquer tipo de deficiência dentro do mercado e acesso ao trabalho, tanto no nível de trabalho tido como público (funcionários públicos, ou servidores públicos), se incluindo também as empresas públicas e sociedades de economia mista que se sujeitam ao regime das empresas privadas para fins de legislação do trabalho, mas que têm a obrigatoriedade de realização de concurso público para admissões, art. 37, II da CRF/88, quanto também ao nível de trabalho no âmbito da iniciativa privada (empregados propriamente ditos).

Neste diapasão, foi inserido de forma alvissareira o dispositivo do art. 37, inciso VIII da CF/88, em relação ao trabalho tido como público (ou seja, funcionários públicos e também os empregados públicos), quanto, *verbis in verbis*:

“a lei reservará percentual dos cargos e empregos públicos para as pessoas portadoras de deficiência e definirá os critérios de sua admissão;”

O citado artigo acima da Constituição da República no âmbito Federal corresponde à Lei n. 8.112/90, art. 5º, § 2º que inseriu a obrigatoriedade de reserva de até 20% (vinte por cento) das vagas abertas ao concurso público para preenchimento por portadores de deficiência.

Já no âmbito de trabalho dentro da iniciativa privada (empregados em sentido estrito) para fins de legislação do trabalho o comando Constitucional de 1988 estabeleceu a proibição de qualquer ato discriminatório no tocante a salário ou critério de admissão do trabalhador em virtude de portar deficiência (art. 7º, XXXI da CRF/88).

Tal ordem Constitucional, que visou coibir as práticas discriminatórias e o acesso ao mercado de trabalho ao portador de deficiência, foi instrumentalizada pela legislação ordinária Federal através dos ditames de clareza solar da Lei n. 8.312/91, por seu art. 93, *verbis in verbis*:

“a empresa com 100 (cem) ou mais empregados está obrigada a preencher de 2% (dois por cento) a 5% (cinco por cento) dos seus cargos com beneficiários reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência, habilitadas, na seguinte proporção:

- I — até 200 empregados 2%;
- II — de 201 a 500 — 3%;
- III — de 501 a 1000 — 4%;
- IV — de 1001 em diante — 5%” (grifos nossos).

A importância da inclusão deste artigo dentro da legislação pátria é incalculável, máxime em um país em que 10% (dez por cento) da população brasileira é composta por pessoas que portam alguma espécie de deficiência, quer sensorial (auditiva ou visual), física ou mental, segundo os dados estatísticos da OMS (Organização Mundial de Saúde).

* Procuradora do Trabalho. Lotada na PRT da 3ª Região (Minas Gerais).

Não deve causar nenhuma espécie, a inclusão desta chamada reserva de mercado de trabalho, às pessoas portadores de deficiência, no âmbito público (cargos públicos), ou no âmbito privado (empregos), vez que em várias legislações estrangeiras encontra-se também presente tal reserva, só que em percentagens bem maiores do que na legislação Brasileira, como exemplo as legislações Francesas e Italiana, *verbis in verbis*:

“ L.2 aprile 1968, n. 482

Titolo Secondo-Soggetti Obbligati

1.1 (Aziende private). I privati datori di lavoro, i quali abbiano complessivamente alle loro dipendente più di 35 lavoratori tra operai ed impiegati, ad esclusione degli apprendisti, sono tenuti ad assumere lavoratori appartenenti alle categorie indicate nel precedente titolo, per una aliquota complessiva del 15 per cento del personale in servizio; le frazioni percentuali superiori allo 0, 50 per cento sono considerate unità (1).

Nel limite percentuale di posti dovuti ai sensi del precedente comma saranno riservati ai mutilati e invalidi almeno la metà dei posti disponibili di custodi, postieri, magazzinieri, ascensoristi, addetti alla vendita dei biglietti...”.

Tal proteção na legislação Italiana se estende às admissões em setores públicos também, *verbis in verbis*:

“(Enti pubblici). Le amministrazioni aziende ed enti pubblici di cui al primo comma dell'art. 1, i quali abbiano complessivamente più di 35 dipendenti, sono tenuti ad assumere, senza concorso e subordinatamente al verificarsi delle vacanze, lavoratori appartenenti alle categorie indicate nel precedente titolo, in possesso del requisito richiesto dalla vigenti disposizioni, salvo quello dell'idoneità fisica, per una percentuale complessiva, rapportata ai posti di organico o al contingente numerico nel caso di mancanza dell'organico...”.

Assim, na Itália, os empregadores com mais de 35 (trinta e cinco) empregados/funcionários têm que admitir pelo menos 15% (quinze por cento) de portadores de algum tipo de deficiência.

II – DA ORIGEM DAS MEDIDAS POSITIVAS DE PROTEÇÃO ÀS MINORIAS DISCRIMINADAS

No magistério da douta *Carmem Lúcia Antunes Rocha* o proêmio desta proteção especial às minorias discriminadas, ou socialmente inferiorizadas, se encontra nos arestos da Suprema Corte Americana, em uma ordem federal de 1965.

Neste sentido, nos Estados Unidos, houve uma mudança de paradigma do Estado: inicialmente existia apenas as vedações a estas discriminações, mas após, sob um enfoque bem mais amplo, o Estado passou a exigir ações positivas dos particulares e dos entes públicos, para com as minorias discriminadas, sob a denominação de *affirmative action*.

Tal mudança de postura do Estado, ou seja, a de inicialmente exigir apenas que não se discriminassem certas minorias, a posteriormente exigir posturas positivas da sociedade em favor destas, marca a passagem do Estado liberal, não interventor para o Estado Social, interventor e promotor.

Amiúde, em defesa nas ações judiciais, os réus/reclamados alegam que as quotas de reservas legais do art. 93 da Lei n. 8.213/91 estariam agredindo o direito de propriedade e a liberdade de contratação.

Na verdade, em sede das chamadas ações afirmativas, nos Estados Unidos tal questão já foi superada, na mesma forma, no Brasil, mister se faz salientar que o direito de propriedade, ficou vinculada, pelo texto da Constituição Federal de 1988, a sua função social, art. 5º, XXIII da CRF/88.

No caso, a função social da propriedade privada, das empresas é o respeito aos direitos difusos de acesso a empregos dos portadores de deficiência.

De fato, a eventual postura recalcitrante de certas empresas em não contratar os portadores de deficiência, já é prova de um procedimento de discriminação aos mesmos, senão vejamos a melhor doutrina, *verbis in verbis*:

“Quanto ao princípio constitucional da igualdade jurídica, que desde os primeiros momentos do Estado Moderno foi formalizado como direito fundamental, indagava o Presidente Lyndon B. Johnson, em 4 de junho de 1965, na Howard University, se todos ali eram livres para competir com os demais membros da mesma sociedade em igualdade de condições.

Coube, então, a partir daquele momento, àquela autoridade norte-americana, inflamar o movimento que ficou conhecido e foi, posteriormente adotado, especialmente pela Suprema Corte norte-americana, como a *affirmative action*, que comprometeu organizações públicas e privadas numa nova prática do princípio constitucional da igualdade no Direito. A expressão ação afirmativa, utilizada pela primeira vez numa ordem executiva federal norte-americana do mesmo ano de 1965, passou a significar, desde então, a exigência de favorecimento de algumas minorias socialmente inferiorizadas, vale dizer, juridicamente desiguais... *(omissis)*. *Naquela ordem se determinava que as empresas empreiteiras contratadas pelas entidades públicas ficassem obrigadas a uma ‘ação afirmativa’ para aumentar a contratação de grupos ditos das minorias, desiguais social, por extensão, juridicamente”* (Rocha, Carmem Lúcia Antunes, “Ação Afirmativa”, Brasília, Revista de Informação Legislativa, 1996, págs. 286-295, destaques nossos).

III – A DEFINIÇÃO LEGAL DO PORTADOR DE DEFICIÊNCIA

Com relação à questão da definição dos portadores de deficiência, tem-se duas definições, a do Decreto n. 914/93 e também da Convenção Internacional n. 159 da OIT ratificada pelo Brasil.

Há a redação do Decreto n. 914, de 6 de setembro de 1993 que dispõe, *in verbis*:

“Art. 3º. Considera-se pessoa portadora de deficiência aquela que apresenta, em caráter permanente, perdas ou anormalidades de sua estrutura ou função psicológica, fisiológica ou anatômica, *que gerem incapacidade para o desempenho de atividade, dentro do padrão considerado normal para o ser humano*” (grifos nossos).

E ainda:

“Preceitua a Convenção n. 159 da Organização Internacional do Trabalho (OIT) de junho de 1983 e a Recomendação n. 168 ratificada pelo Brasil, com vigência em 18 de maio de 1991: o deficiente consiste naquele cujas possibilidades de obter e conservar o emprego fiquem substancialmente reduzidas em virtude da deficiência apresentada, seja ela de caráter físico, sensorial (visual, auditiva...) ou mental.”

Existiam, dessarte, algumas dificuldades de ordem pragmática, pela falta de detalhamento, no âmbito de cada tipo de deficiência, das normas supracitadas, remetendo a questão aos MM. Juízes, para que os mesmos pelo art.126 do CPC e arts. 4º/5º do Decreto-lei n. 5.657/42, promovessem a integração da norma.

Porém, recentemente, em 27 de outubro de 1998, foi publicada uma Ordem de Serviço Conjunta de n. 90 da chefia do INSS definindo, dentro de cada tipo de deficiência: física, sensorial (auditiva, visual), mental... os parâmetros detalhados de cada um, espancando a questão.

IV – O PAPEL DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO NA EFETIVAÇÃO DA PROTEÇÃO DA LEI

A par de toda esta legislação já citada que de forma genérica, abstrata e cogente hipoteticamente garantidora da não discriminação do portador de deficiência, seja no âmbito das relações privadas, ou públicas de trabalho, como instrumentalizar, na prática, tais preceitos de lei?

Prima facie é preciso que se entenda o papel do Ministério Público, no caso, do Ministério Público do Trabalho da defesa dos direitos chamados difusos, como órgão agente, ou como autor de ações.

O Ministério Público do Trabalho está inserido dentro do art. 128, inciso I, letra *b*, como sendo um dos quatro ramos do Ministério Público da União, de forma mais

específica no art. 129, inciso III da CRF/88 estão inseridos os instrumentos legais pelos quais o Ministério Público se vale para fazer a defesa dos direitos difusos, coletivos e individuais homogêneos agredidos, quais seja: o inquérito civil e a ação civil pública.

Em relação aos dispositivos de lei que repudiam a discriminação ao portador de deficiência no mercado de trabalho, *mutatis mutandis*, aos dispositivos de lei que obrigam a contratações dos mesmos dentro dos parâmetros da Lei n. 8.213/91, art. 93, se descumpridos, trata-se de agressão a direitos tidos como difusos.

Sendo um descumprimento aos direitos difusos, cabe perfeitamente a denúncia ao Ministério Público da União por seu ramo — Ministério Público do Trabalho para que este instaure procedimento investigatório, ou também o inquérito civil público para comprovar o descumprimento da legislação sobre tema e, se comprovado ingressar em juízo com a ação civil pública visando à proteção dos direitos difusos de acesso ao trabalho para os portadores de deficiências.

Mister se faz a conceituação do chamado direito difuso e suas diferenciações com os direitos coletivos e individuais homogêneos, também passíveis de proteção via ações do Ministério Público do Trabalho.

A definição técnica de tal direito está na Lei do Código de Defesa do Consumidor (CDC) — Lei n. 8.078, de 11 de setembro de 1990, art. 81, *verbis*:

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

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

III — interesses ou direitos individuais homogêneos, assim entendidos os decorrentes de origem comum” (grifos nossos).

A par disso, a melhor doutrina vem a definir as diferenças entre direitos difusos, coletivos e individuais homogêneos, citada, *verbis in verbis*:

“a) interesses difusos — caracterizados pela impossibilidade de determinação de coletividade atingida pelo ato ou procedimento lesivo ao ordenamento jurídico, da qual decorre a inexistência de vínculo jurídico entre os membros da coletividade atingida ou entre estes e a parte contrária, autora da lesão;

b) interesses coletivos — caracterizados pela existência de vínculo jurídico entre os membros da coletividade afetada pela lesão e a parte contrária, origem do procedimento genérico continuativo, que afeta potencialmente todos os membros dessa coletividade, presentes e futuros, *passíveis de determinação*;

c) interesses individuais homogêneos — decorrentes de uma origem comum, fixa no tempo, correspondente a ato concreto lesivo ao ordenamento jurídico, que permite a determinação imediata de quais membros da coletividade foram atingidos.

Omissis...

...Tendo em vista tais nuances, próprias do Processo Laboral, é que propusemos como elemento diferenciador dos interesses coletivos frente aos individuais homogêneos o fato de, nos primeiros, a prática lesiva se estender no tempo, isto é, constituir procedimento genérico e continuativo da empresa, enquanto nos segundos, sua origem ser fixa no tempo ...

Omissis...

... Assim, como exemplo de interesse coletivo lesado teríamos o do descuido continuado *do meio ambiente do trabalho*, que afeta, potencialmente, a todos os empregados da empresa, quanto a interesses individuais homogêneos, teríamos o exemplo da demissão coletiva num dado momento, atingindo um grupo concreto e identificável de empregados” (*Martins Filho, Ives Gandra*, “Processo Coletivo do Trabalho”, 1ª ed., São Paulo, Editora LTr, 1994, pág. 159, grifos nossos).

A obrigatoriedade de defesa dos direitos difusos pelo Ministério Público do Trabalho encontra assertiva Constitucional, art. 129, inciso III e também na Lei

Complementar n. 75/93, art. 83, III.

Havendo a ofensa, dessarte, aos direitos difusos de acesso a cargos públicos, ou à proporcionalidade de admissão obrigatória em empresas privadas com mais de cem empregados, poderá ser feita a denúncia por qualquer cidadão ao Ministério Público da União — Ministério Público do Trabalho, para que este, se comprovado pelas vias legais a procedência da mesma impetre, judicialmente ação civil pública contra a pessoa jurídica descumpridora do preceito da lei.

Tal ação visará a obter a condenação das empresas em obrigação de fazer (contratação dos deficientes nos moldes da lei) e de não fazer (de não discriminar tal mão-de-obra), sob pena de multas, Lei n. 7.347/85, Lei Complementar n. 75, de 20 de maio de 1993, art. 83, inciso III, c/c. art. 129, inciso III da CRF/88, visando efetivar pragmaticamente, a garantia abstrata da lei.

V – A COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA LABORAL E A LEGITIMAÇÃO ATIVA DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO

É de clareza solar, a competência material da Justiça do Trabalho para efetivar o cumprimento das obrigações inseridas no art. 93 da Lei n. 8.213/91, *com relação aos empregadores/empresas*, sem sequer se cogitar, das obrigações do INSS para com o segurado, ou de aplicação de multas às empresas.

Tal assertiva é plenamente corroborada pela recente publicação da Ordem de Serviço Ministerial do INSS de n. 90, de 27 de outubro de 1998, bem como a Resolução n. 630 do INSS de 27 de outubro de 1988, declaram que se o INSS, constatar o não cumprimento do art. 93 da Lei n. 8.213/91 deverá multar a empresa e remeter, imediatamente, o Auto de Infração lavrado para o Ministério Público do Trabalho, para as providências cabíveis, senão vejamos, cada uma delas, *verbis in verbis*:

“Resolução n. 630, de 20.10.98, DOU de 27.10.98

Assunto: Dispõe sobre ações a serem desenvolvidas, para garantir a reserva de vagas pelas empresas, destinadas a beneficiário reabilitado ou pessoa portadora de deficiência habilitada.

... O Presidente do Instituto Nacional do Seguro Social — INSS, no uso da atribuição que lhe confere o inciso V, art. 163 do Regimento Interno, aprovado pela Portaria MPS n. 458, de 24 de setembro de 1992,

... 1.4 — Caberá à Fiscalização aplicar as penalidades previstas na legislação previdenciária pelo descumprimento do disposto no art. 93 e seu § 1º da Lei n. 8.213/91.

1.5 — Após lavrado o Auto de Infração — AI e não tendo a empresa cumprido a obrigação no prazo determinado, a Fiscalização deverá formalizar processo que será encaminhado ao Seguro Social *para remessa ao Ministério Público do Trabalho, para as providências cabíveis* (grifos nossos).

Também neste sentido, há a Ordem de Serviço Conjunta de n. 90 de 27 de outubro de 1998, *in verbis*:

“Ordem de Serviço Conjunta n. 90, de 27 de outubro de 1998

Estabelece procedimentos para fiscalização de reserva de vagas, nas empresas, para beneficiário reabilitado ou pessoa portadora de deficiência habilitada, e dá outras providências.

... 9 — Cabe à fiscalização aplicar as penalidades previstas na legislação previdenciária pelo descumprimento do disposto no art. 93 e no seu parágrafo primeiro da Lei n. 8.213/91.

10 — *Lavrado o Auto de Infração — AI e, não tendo a empresa cumprido a obrigação, será formalizado processo e encaminhado ao Seguro Social para remessa ao Ministério Público do Trabalho, visando às providências cabíveis*” (grifos nossos).

Ora! assim o próprio INSS reconheceu que sua função, ao instrumentalizar o cumprimento da norma do art. 93 da Lei n. 8.213/91 é com relação às multas afetas à sua competência a serem aplicadas às empresas recalcitrantes e aos beneficiários empregados na concessão de benefícios, mas a competência Judicial para viabilizar os

comandos legais é do Ministério Público do Trabalho.

Tudo isto porque, trata-se, na verdade de obrigação, inserida por lei, de toda empresa, nos moldes do art. 93 da Lei n. 8.213/91 de contratar Empregados portadores de deficiência, para trabalhar nas referidas pessoas jurídicas.

Também é manifesta a competência *ex ratione materiae* da Justiça Laboral para apreciar o presente processo, bem como há legitimidade ativa *ad causam* do Ministério Público do Trabalho, com base na lei, na doutrina e na jurisprudência.

Isto porque a referida competência, não se restringe, a lides individuais, mas, pelo contrário, abarca, dentro do truísmo da lei, a possibilidade de julgar lides de *interesses coletivos/difusos; pensamento diverso seria amesquinhar a Justiça do Trabalho e reduzir sua competência Constitucionalmente assegurada.*

Assevera-se, novamente a redação do art. 114 da CRF/ 88 e também pela Lei Complementar, art. 83, inciso III, senão vejamos, *in verbis*:

“Art. 114 CRF/88: 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...*” (grifos nossos).

Existe “na forma da lei” a atribuição da Lei Complementar de n. 75, de 20 de maio de 1993, art. 83, III da competência à Justiça do Trabalho, *verbis*:

“Art. 83. Compete ao Ministério Público do Trabalho o exercício das seguintes atribuições *junto aos órgãos da Justiça do Trabalho*:

III — promover a *ação civil pública no âmbito da Justiça do Trabalho*, para defesa de *interesses coletivos*, quando desrespeitados os direitos sociais constitucionalmente garantidos;” (grifos nossos).

Incide os ditames, igualmente da nossa *Lex Legum*, *in verbis*:

“Art.129. São funções institucionais do Ministério Público:

...

III — promover o inquérito civil e a ação civil pública, para a proteção do patrimônio público e social, do meio ambiente e de outros *interesses difusos e coletivos*” (destaques nossos).

Dessarte, no presente tema do art. 93 da Lei n. 8.213/91 se encontra presente a competência material da Justiça Laboral, arts. 114, 127/129 da CRF/88 e LC n. 75/93, art. 83, III, já que a defesa se faz de interesses, direitos difusos e a patente legitimidade ativa do Ministério Público do Trabalho na espécie.

Quanto aos fundamentos para a assertiva *supra*, além dos *legais*, já citados, seguem os *doutrinários do DD. Juiz Sebastião Geraldo de Oliveira, verbis*:

“Diante dessas obrigações legais do empregador, pode-se perguntar o que acontece quando a empresa não observa o percentual mínimo fixado no art. 93 da Lei n. 8.213/91? Pode um trabalhador reabilitado ou mesmo deficiente habilitado exigir a sua admissão? Quais as conseqüências para o empregador em razão do descumprimento desta norma? Qual a medida judicial cabível? (*omissis*)

O preceito do art. 93 da Lei n. 8.213/91 tem natureza jurídica de norma de ordem pública, cujo cumprimento não pode sofrer qualquer restrição, mormente em razão do seu indiscutível alcance social, mundialmente consagrado. (*omissis*)

Cabe ao Ministério Público do Trabalho ou às entidades relacionadas no art. 3º da Lei n. 7.853/89 *ajuizar ação civil pública para exigir o cumprimento da norma pela empresa*, requerendo a fixação de multa diária (*astreintes*) para constranger o empregador recalcitrante a cumprir a obrigação legal, podendo-se cumular o pleito com a antecipação da tutela” (*Oliveira, Sebastião Geraldo de, “Proteção jurídica à saúde do trabalhador”, 2ª ed. revista, ampliada e atualizada, São Paulo, LTr, 1998, pág. 207, destaques nossos.*)

Além da *Lei* e da *doutrina* retrocitadas, de outra forma não poderia ser sob a ótica da *jurisprudência*, vejamos:

“Ação Civil Pública — Competência da Justiça do Trabalho *ex ratione materiae* — A Justiça do Trabalho é competente para dirimir ação civil pública, promovida pelo Ministério Público do Trabalho, envolvendo interesses difusos ou

coletivos concernentes a supostas contratações irregulares de interpostas empreiteiras para execução de trabalho de corte e descasque de acácia, tarefas de natureza permanente, não eventuais, inseridas na finalidade social da tomadora, com utilização de mão-de-obra locada, contando inclusive com menores de idade nos serviços. Recurso provido, para fins de retorno dos autos à Junta de origem, para os fins de direito (TRT 4ª R.- RO 14.477/92- 2ª T.- Rel. Juiz Cláudio Gilberto Aguiar Hoehr, DOERS, 21.2.94)” (*Pinto, Cristiano Paixão Araújo e Paixão, Marco Antônio*, “Coletânea de Jurisprudência Trabalhista”, 1ª ed., SP, RJ e RS, Ed. Síntese, 1996, pág. 30).

Assevera-se que o próprio Excelso Supremo Tribunal Federal já se pronunciou acerca do tema, ou seja, da possibilidade do Ministério Público aviar Ação Civil Pública para defesa de direitos difusos, coletivos e até individuais homogêneos.

Segue o pronunciamento alvissareiro do Excelso Supremo Tribunal Federal, *in verbis*:

“Ementa: Recurso Extraordinário Constitucional. Legitimidade do Ministério Público para promover Ação Civil Pública em Defesa de Interesses Difusos, Coletivos e Homogêneos. Mensalidades Escolares: capacidade postulatória do *parquet* para discuti-las em juízo.

...*omissis*... 1. Por isso mesmo detém o Ministério Público capacidade postulatória, não só para a abertura do inquérito civil da ação penal pública e da ação civil pública para a proteção do patrimônio público e social, do meio ambiente, *mas também de outros interesses difusos e coletivos (CF, art. 129, I e III)*” (RE n.163.231-3, Relator Ministro Maurício Corrêa, recorrente Ministério Público do Estado de São Paulo, recorrido Associação Notre Dame de Educação e Cultura, Brasília 26 de fevereiro de 1997) — (grifos nossos).

VI – CONCLUSÃO

Dada a magnitude da matéria, do acesso ao trabalho aos portadores de deficiência, em uma época em que este se torna mais difícil a cada dia, dado aos fenômenos industriais de mecanização, informatização ... roga-se vênia para citar, na oportunidade, o douto Procurador do Trabalho Manuel Jorge e Silva Neto, precursor em propositura da ações civis públicas e procedimentos correlatos em defesa dos portadores de deficiência, *in verbis*:

“Estado Democrático de Direito não é expressão recheada de declaratividade, como nos inclinamos a acreditar, aqui e alhures. É a forma da unidade política nacional que, juntamente com os princípios fundamentais, dentre eles a dignidade da pessoa humana e os valores do trabalho, enformam o arcabouço ideológico e institucional do País e, por corolário, a ofensa à garantia legal e constitucional outorgada aos portadores de deficiência é ofensa também ao modelo de comunidade política por nós concebido” (*Jorge e Silva Neto, Manuel*, “O Ministério Público do Trabalho e o Portador de Deficiência”, II CNPT-Jornal do Congresso, pág. 64).

Destarte, o atual Estado Democrático de Direito, tão propagado na Constituição Federal/88, só se transformará em real estado de igualdade e valoração da dignidade da pessoa humana em sua grandeza e plenitude art. 1º, inciso IV, art. 170, inciso VII e art. 193 da CRF/88, se for instrumentalizado na prática, a garantia da lei, o que sem dúvida, pode e deve ser promovido por qualquer cidadão dentro dos instrumentos de denúncia já citados afetos ao Ministério Público da União/Ministério Público do Trabalho, mas preferencialmente, deverá ser resguardado pelo maior interessado na efetivação do direito: os próprios portadores de deficiência, seja esta física, mental ou sensorial (auditiva ou visual).

O MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO E A PROTEÇÃO DE INTERESSES DO TRABALHADOR PORTADOR DE DEFICIÊNCIA

Jaime José Bílek lantas()*

1 – ASPECTOS LEGAIS

Considerando as dificuldades de acesso ao emprego, enfrentadas pelas pessoas portadoras de deficiência, a Assembléia Geral da ONU aprovou, em 9 de dezembro de 1975, a Resolução n. XXX/3447 sobre a Declaração dos Direitos das Pessoas Deficientes. Estabelece a Resolução que as pessoas deficientes têm direito à segurança econômica e social, a um nível de vida decente e de acordo com suas capacidades, a obter e manter um emprego ou a desenvolver atividades úteis, produtivas, remuneradas e a participar de sindicatos.

Sensível aos anseios da população, na luta por uma sociedade justa, democrática e avessa a qualquer forma de discriminação, o constituinte de 1988, na esteira da Declaração dos Direitos das Pessoas Deficientes da Assembléia Geral da ONU, introduziu na Constituição da República vários dispositivos de proteção à pessoa portadora de deficiência: o art. 7º, inciso XXXI estabelece a proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critério de admissão do trabalhador portador de deficiência; os artigos 23, inciso II e 24 inciso XIV estabelecem a competência concorrente da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios para cuidar da proteção, integração social e garantia das pessoas portadoras de deficiência; o art. 37, que trata dos princípios regentes da administração pública, em seu inciso VIII prevê que a lei reservará percentual dos cargos e empregos públicos para as pessoas portadoras de deficiência e definirá os critérios de sua admissão.

Neste diapasão, o Estatuto dos Servidores Públicos Civis da União passou a prever percentual de vagas reservadas para pessoas portadoras de deficiência, quando da realização de concurso público. Da mesma forma, legislações estaduais e municipais têm tratado da matéria em seu âmbito de atribuição legislativa. A Lei Estadual n. 7.875 fixou o percentual de 5% do quadro da administração pública no Estado do Paraná, para pessoas portadoras de deficiência. Também a Lei Municipal n. 7.600/91 reservou 5% dos cargos da administração municipal de Curitiba, às pessoas portadoras de deficiência.

A Lei que trata dos Planos de Benefícios da Previdência Social, Lei n. 8.213/91 obriga a empresa com até 200 empregados a empregar dois por cento de pessoas portadoras de deficiência ou beneficiários da previdência reabilitados; as empresas com mais de 200 até 500 empregados, três por cento; mais de 500 até 1.000, quatro por cento; acima de 1.000, cinco por cento.

2 – A ATUAÇÃO DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO

Para dar efetividade aos dispositivos constitucionais e legais de proteção ao portador de deficiência, a pessoa diretamente interessada pode se valer dos instrumentos legais assegurados pela Constituição da República e legislação extravagante, por si, através de associação de classe ou do Ministério Público. O Ministério Público tem legitimidade para a proteção dos interesses difusos e coletivos da pessoa portadora de deficiência, conforme art. 129 da Constituição da República.

O Ministério Público, para fazer valer o respeito a estes direitos, tem como instrumentos o inquérito civil e a ação civil pública, conforme previsão do inciso III do

* Procurador do Trabalho. Coordenador da CODIN — Coordenadoria de Defesa dos Interesses Individuais Indisponíveis e Interesses Difusos e Coletivos — da PRT da Nona Região. Membro da Comissão para Assuntos da Justiça do Trabalho. Da Subseção da Ordem dos Advogados do Brasil de Curitiba e Região Metropolitana.

art. 129 da Constituição. A ação civil pública é regulada pelas Leis ns. 7.347/85 e 7.853/89, esta dispendo especificamente sobre o apoio às pessoas portadoras de deficiência, com previsão, em seu art. 3º de ações civis públicas destinadas à proteção de interesses coletivos ou difusos das pessoas portadoras de deficiência.

O Ministério Público do Trabalho, através das Coordenadorias de Defesa dos Interesses Individuais Indisponíveis e Interesses Difusos e Coletivos — CODIN —, tem perseguido o cumprimento dos dispositivos constitucionais e legais, quando são ignorados os direitos das pessoas portadoras de deficiência, vinculados a uma relação de trabalho. Na Procuradoria Regional do Trabalho da Nona Região (Paraná), entre 1997 e 1998, foram instaurados mais de 500 procedimentos investigatórios visando assegurar o direito a emprego, dentro dos percentuais mínimos previstos na Lei n. 8.213/91.

As empresas são convocadas a comparecer perante o Ministério Público do Trabalho com o fito de comprovar o cumprimento dos percentuais previsto em lei. Para as que estiverem em desconformidade com a lei, o Ministério Público do Trabalho propõe seja firmado termo de compromisso, para que, em tempo hábil se atenda à legislação pertinente. O teor do compromisso assumido é basicamente o seguinte: A empresa se compromete perante o Ministério Público do Trabalho, em conformidade com o que dispõe o art. 5º, § 6º da Lei n. 7.347/85, com a redação que lhe deu o art. 113 da Lei n. 8.078/90, em assumir as seguintes obrigações:

1. No momento em que houver necessidade para novas contratações de empregados, oficiar ao SEMPRE — Sistema Público de Emprego — ou ao Serviço de Reabilitação do INSS, mediante protocolo, indicando a disponibilidade de vagas e as exigências necessárias ao seu preenchimento, visando buscar candidato que se enquadre nos termos do art. 93 da Lei n. 8.213/91 (beneficiário reabilitado ou portador de deficiência), ficando a cargo do Sistema Público de Emprego ou do Serviço de Reabilitação do INSS, indicar por escrito os eventuais candidatos;

2. Se a resposta do SEMPRE ou do Serviço de Reabilitação do INSS for negativa, a certidão negativa terá validade de sessenta dias, período no qual a empresa fica dispensada de novas consultas para aquele cargo;

3. Em havendo candidato a emprego, beneficiário reabilitado ou portador de deficiência, a empresa se compromete a contratá-lo preferencialmente, desde que atendidos os requisitos do cargo e avaliações, quando existente teste seletivo. Existindo teste seletivo, a informação deverá fazer parte do ofício endereçado ao Sistema Público de Emprego ou ao Serviço de Reabilitação do INSS;

4. A empresa não está obrigada ao cumprimento do item “1”, pelo prazo de sessenta dias, a contar da data de encaminhamento de candidato pelos órgãos acima, em caso de contratação ou quando o candidato não aceitar o emprego;

5. Preenchido o percentual estabelecido pelo art. 93 da Lei n. 8.213/91, a empresa fica dispensada da obrigação dos itens “1” e “3”;

6. A validade deste Termo de Compromisso é de dois anos;

7. Pelo descumprimento do compromisso assumido perante o Ministério Público do Trabalho a empresa fica sujeita ao pagamento de multa no valor de R\$ 5.000,00 (cinco mil reais), por empregado contratado em desconformidade com o compromisso, reversível ao FAT — Fundo de Amparo ao Trabalhador, instituído pela Lei n. 7.998/90, nos termos dos arts. 5º, § 6º e 13 da Lei n. 7.347/85;

8. O compromisso assumido é passível de fiscalização pelo Ministério do Trabalho, através da Delegacia Regional do Trabalho DRT/PR, ou pelo Ministério Público do Trabalho.

Quando se trata de pessoas jurídicas de direito público e fundações instituídas e mantidas pelo poder público, cujos funcionários são regidos pela Consolidação das Leis do Trabalho, bem como empresas públicas e sociedades de economia mista, investiga-se se os editais de convocação para concurso público atendem à exigência legal de vagas preferenciais para pessoas portadoras de deficiência. Constatando-se que os editais estão em desconformidade com a lei e os dispositivos constitucionais, busca-se o compromisso de adequação à legalidade, em conformidade com o que dispõe o art. 5º, § 6º da Lei n. 7.347/85, com a redação que lhe deu o art. 113 da Lei n. 8.078/90.

A negativa de firmar termo de compromisso, ou o seu descumprimento, obriga o Ministério Público do Trabalho ao ajuizamento de ação civil pública, para a proteção de interesses difusos da pessoa portadora de deficiência e a execução da multa prevista no termo de ajuste de conduta.

3 – CONCEITO DE PESSOA PORTADORA DE DEFICIÊNCIA

Durante a instrução do procedimento investigatório, no âmbito do Ministério Público do Trabalho, e até mesmo quando do trâmite de eventual ação civil pública, cujo objeto é a inclusão de pessoa portadora de deficiência no mercado de trabalho, uma das dificuldades enfrentadas é a caracterização da pessoa como portadora de deficiência, de modo a enquadrá-la no art. 93 da Lei n. 8.213/91.

O Decreto n. 914 que instituiu a Política Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, dispõe em seu art. 3º: “Considera-se pessoa portadora de deficiência aquela que apresenta, em caráter permanente, perdas ou anormalidades de sua estrutura ou função psicológica, fisiológica ou anatômica, que gerem incapacidade para o desempenho de atividade, dentro do padrão considerado normal para o ser humano”. Outras definições, fora da seara normativa, abordam os seguintes aspectos: Os portadores de deficiência mental são aqueles que possuem um funcionamento intelectual inferior à média, que vem geralmente acompanhado de limitação de duas ou mais das seguintes áreas de habilidade de adaptação: autocuidado, vida em casa, habilidades sociais, utilização da comunidade, independência, saúde e seguridade, habilidades acadêmicas, tempo livre e trabalho. Os portadores de deficiência física são aqueles que possuem algum tipo de paralisia, limitações no aparelho locomotor, os portadores de amputações acentuadas, os possuidores de malformação etc. Os portadores de deficiência auditiva são os que possuem perda total ou parcial da audição. Os portadores de deficiências múltiplas são os que possuem duas ou mais deficiências associadas. Os portadores de deficiência visual são aqueles cuja perda visual, parcial ou total, após melhor correção ótica ou cirúrgica, limita o seu desempenho normal.

4 – CONCLUSÃO

Segundo informações prestadas pelo Senhor José Simão Stczaukoski, Coordenador do PPD — Programa de Apoio à Inclusão da Pessoa Portadora de Deficiência no Mercado de Trabalho, órgão do SEMPRE — Sistema Público de Emprego da Secretaria de Estado do Emprego e Relações do Trabalho, de janeiro a junho de 1998, foram inscritos no Programa 665 portadores de deficiência. Foram ofertadas 332 vagas; encaminhados para as vagas 481 candidatos portadores de deficiência e colocados no mercado de trabalho 165 inscritos no Programa. Informa também, que após a iniciativa do Ministério Público do Trabalho, o número de vagas ofertadas dobrou.

Não se tem constado resistência das empresas às convocações do Ministério Público para se firmar termo de compromisso para o atendimento dos dispositivos constitucionais e legais de proteção às pessoas portadoras de deficiência. Conforme salientado em matéria abordando a proteção dos interesses de pessoas portadoras de deficiência: “Ao final se verifica a satisfação do empregador que acreditou e contratou um portador de deficiência ou reabilitado da previdência social”¹.

Curitiba, 22 de outubro de 1998.

¹ *Adriane Medeiros* e outra, Caderno Direito e Justiça do jornal “O Estado do Paraná” de fevereiro de 1998.

CRIANÇA COM IDADE INFERIOR A 14 ANOS — ILEGALIDADE DA AUTORIZAÇÃO PARA O TRABALHO FORA DA PREVISÃO OU EXCEÇÃO CONSTITUCIONAL

Levi Scatolin (*)

“Indignação!

Este é o sentimento que nos assalta quando nos deparamos com a realidade do trabalho infantil. Lamentavelmente, o Brasil ainda convive com práticas condenáveis de exploração de mão-de-obra de crianças.

Este é um quadro que não se deseja, mas, também, não se pode esconder. É fundamental reconhecer esta chaga social, estudá-la e combatê-la.

Para tanto, devem unir esforços o governo e a sociedade civil, movidos por idêntico propósito de permitir à criança brasileira o direito à educação e a um futuro digno. Este é o caminho que trilha o governo federal. O primeiro governo a reconhecer o problema e adotar providências para superá-lo.

Diversos ministérios estão integrados em ações conjuntas para o resgate da cidadania de nossas crianças. Estas ações se circunscrevem em quatro eixos:

no sentido da garantia dos direitos da criança, através do respeito ao estatuto da criança e do adolescente;

na luta, sem tréguas, visando eliminar o trabalho infantil;

garantindo a frequência da criança à escola, respaldada por uma política de assistência social; e

finalmente, buscando criar para suas famílias alternativas de acesso ao trabalho e à renda, com vistas a dar condições definitivas para que a criança tenha preservado, principalmente, o seu direito de brincar¹.

A nosso ver, não pairam dúvidas no sentido de que qualquer permissão para o trabalho da criança com idade inferior a 14 anos, salvo na condição de aprendiz, afronta o disposto no inciso XXXIII, da Constituição Federal, *in verbis*:

“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”.

Não é demais lembrar que o Estatuto da Criança e do Adolescente repete o preceito acima transcrito, e que o art. 227/CF dispõe que:

“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.

... Omissis ...

§ 3º 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”.

Cumpra destacar, ainda, que a legislação pátria harmoniza-se com o disposto na Convenção n. 138, da OIT, ainda não ratificada pelo Brasil, a qual admite como patamar mínimo para o trabalho a idade de 14 anos “para os países insuficientemente desenvolvidos”, muito embora disponha que o desejável seria de 15 anos.

Amauri Mascaro Nascimento leciona:

“Ao proibir qualquer trabalho, para o menor de quatorze anos e admitir uma exceção, a do aprendiz, a Constituição veda não só relações de emprego como

* Procurador Regional do Trabalho. Chefe da Procuradoria Regional do Trabalho da 17ª Região.

¹ Trecho do discurso do Ministro Paulo Paiva, proferido por ocasião da assinatura do Termo de Compromisso para a erradicação do trabalho infantil. Elaborado entre os Governos Federal e Estaduais, entidades representativas dos trabalhadores e empregadores e entidades não governamentais.

ainda relações de trabalho...”².

Afirma o Eminentíssimo colega Subprocurador-Geral, *Ives Gandra da Silva Martins Filho*, em Artigo intitulado “A Questão do Trabalho do Menor”, publicado na Revista do Ministério Público do Trabalho, n. 10, setembro/95, págs. 83/93, que:

“... O Panorama Mundial aponta para a *não utilização do menor de 14 anos como força de trabalho*. Nos países desenvolvidos, essa etapa da vida é dedicada exclusivamente à *formação educativa*. Sinal evidente de *subdesenvolvimento* é ter-se como economicamente ativa parte da população com idade inferior a 14 anos. O *Brasil*, nesse ponto, apresenta quadro típico de país subdesenvolvido, pois oferece o *índice mais elevado de emprego de menores de 14 anos da América*, perdendo apenas para alguns países da África e da Ásia, como se pode constatar do seguinte quadro exemplificativo, pinçado dentre os exemplos oferecidos pelos “*year book of Labour Statistics*” dos anos de 1992-1994, publicados pela OIT ...”.

O professor *Antonio Carlos Flores de Moraes*, assevera que:

“... De acordo com o magistério de *Eugênio Haddock Lobo* e *Júlio César Prado Leite*, após advento da nova Constituição, não será tolerada a relação de emprego de meninos (mesmo que assistidos) entre 12 a 14 anos, porque senão estaria esvaziado o conteúdo inovador do novo mandamento constitucional que elevou o nível de admissão ao mercado de trabalho dos menores, só autorizada a relação empregatícia aos de mais de 14 anos. *Se esse limite foi claramente expresso a ele tem de se ater a legislação ordinária, a doutrina, a administração do trabalho e as decisões judiciais*”³.

Em setembro de 1995 foi realizado, no Rio de Janeiro, o Fórum contra Exploração do Trabalho da Criança e do Adolescente, em cuja Carta ficou deliberado, no que concerne ao trabalho da criança e do adolescente:

- “que deve ser exigido e fiscalizado o estrito cumprimento da legislação pertinente;
- que não é admissível, sob qualquer pretexto, o trabalho da criança até 12 anos;
- que não pode ser tolerado, em qualquer hipótese, o trabalho em condições de insalubridade, periculosidade, penosidade, noturno ou prejudicial ao desenvolvimento físico, psíquico, moral ou social;
- *que entre 12 e 14 anos somente é permitido o trabalho que se faz dentro de processo de pré-aprendizado ou pré-profissionalização*, implicando em familiarização com os instrumentos próprios de uma profissão e gozo pelo trabalho, preferencialmente fora da empresa;
- que o adolescente de 14 a 18 anos tem direito à proteção especial que se materializa no cumprimento das leis aplicáveis à relação de trabalho e no oferecimento de condições adequadas à aprendizagem de uma profissão ou na inserção em programa de trabalho educativo e pedagógico que possibilite renda advinda do exercício de atividade produtiva, sem fins lucrativos, assegurando-se, por sua própria natureza, escolaridade mínima obrigatória e o aprendizado de uma profissão;
- que os projetos de aprendizagem correspondam às especificidades regionais, de faixa etária e de escolaridade;
- *que eventuais programas sociais de trabalho educativo não tenham por finalidade a descaracterização da relação de trabalho e do vínculo empregatício*, não resultando em equivocada flexibilidade da lei e exploração de mão-de-obra infantil e juvenil”⁴ (grifos meus).

É importante ressaltar que, sem o referendo legal ou *judicial*, no Estado do Espírito Santo defrontamo-nos com números assustadores com relação à criança:

População Economicamente Ativa

Faixa Etária — 10 a 14 anos

TOTAL:

HOMENS — 55.481, sendo 27.490 no meio Urbano e 27.991 no meio Rural.

MULHERES — 22.991, sendo 8.995 no meio Urbano e 13.996 no meio Rural.

² “Direito do Trabalho na Constituição de 1988”, Ed. Saraiva, São Paulo, 1989, págs. 205/206.

³ Revista LTr 58-02/132/183 — os destaques não estão no original.

⁴ Revista do Ministério Público do Trabalho, n. 11, págs. 158/159.

(FONTE: IBGE — PNAD 1990).

CRIANÇAS — 10 a 14 anos — que não freqüentam escola — 16,2%

(FONTE: IBGE — PNAD 1990)

Trabalho de Criança e do Adolescente no Espírito Santo sob o aspecto idade, sobre o total da população, inseridos no mercado de trabalho por ramo de atividade econômica:

- a) Geral: 10 a 13 anos — 17%;
14 a 17 anos — 45%.
- b) Meio rural: 10 a 13 anos — 29%;
14 a 17 anos — 64%.

(Dados extraídos do excelente trabalho de pesquisa realizado pela Equipe da Delegacia Regional do Trabalho do Estado do Espírito Santo).

É importante frisar, ainda, que a “erradicação do trabalho infantil” tornou-se a palavra de ordem do Governo Federal e de alguns Governos Estaduais.

Com efeito, o Presidente Fernando Henrique Cardoso lançou, recentemente, o “Pacto Nacional contra o Trabalho Infantil” e concedeu audiência aos meninos e meninas da Confederação Nacional dos Trabalhadores na Agricultura — CONTAG, destacando em seu discurso que:

“... Temos de nos mobilizar contra o trabalho infantil...”.

E mais, anuncia-se a mudança da legislação para “proibir trabalho de menor de 14 anos, sem qualquer exceção”, ao argumento de que a exceção constitucional abre “uma brecha, segundo o governo, para o trabalho escravo infantil” (O Globo, 11/10.96, pág. 9, Caderno 01); tendo sido encaminhado ao Congresso projeto de emenda constitucional neste sentido.

O Governo do Paraná, em parceria com o Ministério Público do Trabalho, Ministério Público Estadual e o Tribunal de Justiça, está implementando meios para erradicação do trabalho infantil (Correio Brasiliense, 15.10.96).

Constrange-nos abrir os principais jornais do País e ver estampada as seguintes manchetes:

- “O Grito das Crianças” (Correio Brasiliense, 10.10.96, pág. 17, Caderno 01);
- “Crianças Trabalham como Escravas” (Jornal de Brasília, 7.10.96, pág. 4, Caderno 01);
- “Com Salário Menor, Jovens Ocupam Vagas” (Folha de São Paulo, 15.10.96, pág. 1.10, Caderno 01);
- “Infância Perdida em Pura Jornada”, “Círculo Vicioso da Miséria” (Jornal O Popular, 1º.9.96, pág. 2 b);
- “Exploração de Criança Denunciada à OIT” (Tribunal da Bahia, 3.8.96, pág. 5);
- “Onze Mil Crianças Trabalham em Regime Semi-Escravo” (Correio da Bahia, 3.7.96, pág. 11).

É certo que o trabalho dignifica o homem, mas a criança tem direito à educação, ao lazer, enfim “... ao pleno desenvolvimento da cidadania e qualificação para o trabalho...” (art. 53, do ECA).

Lugar de Criança é na Escola!!

Urge destacar, por derradeiro, que a relação CRIANÇA X TRABALHO é por demais delicada e qualquer permissão nesse sentido deve estar cercada de todo cuidado e cautela, não se podendo olvidar que a ocupação da criança implica, em regra, desemprego da população adulta e que toda e qualquer autorização para o labor de criança com idade inferior a 14 anos, salvo na condição de aprendiz, é ilegal, por afrontar o disposto no Art. 7º, inciso XXXIII da Constituição Federal.

Vitória, dezembro de 1997.

O MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO E OS FUNDOS MUNICIPAIS DA CRIANÇA E DO ADOLESCENTE

Marcelo Goulart(*)

Constitui em dever institucional do Ministério Público a defesa da ordem jurídica, do regime democrático e os interesses sociais e individuais indisponíveis, como se infere do art. 127 da Constituição Federal.

Para a consecução de tais deveres o Ministério Público é dotado de vários instrumentos, entre os quais destaca-se a Ação Civil Pública, art. 129, III, da Constituição Federal, regulamentada pela Lei n. 7.347/85, que congregando normas de direito material e processual disciplina um dos mais importantes instrumentos de defesa dos direitos difusos e coletivos. Hoje, a Ação Civil Pública já é uma realidade no mundo jurídico nacional, sendo amplamente utilizada pelos órgãos do Ministério Público, quer dos Estados-Membros, quer da União.

No âmbito do Ministério Público do Trabalho a propositura de Ações Cíveis Públicas e a celebração de termos de ajustamento de conduta — art. 5º, § 6º, da Lei da Ação Civil Pública, tornou-se um feliz cotidiano, demonstrando de forma clara e inequívoca que cada vez mais o *parquet* trabalhista está ciente de seus deveres institucionais de defesa dos mais fracos.

Esta atuação tem se mostrado com relevância nas ações institucionais relativas ao combate ao trabalho infantil e na regularização do trabalho do adolescente. Segundo dados de 1997/1998 foram firmados pelos órgãos do *parquet* trabalhista 333 termos de ajustamento de conduta e ajuizadas 151 ações cíveis públicas¹.

Não obstante a atuação do Ministério Público, em todos os seus ramos, e de entidades da sociedade civil, a falta de políticas públicas para a defesa da criança, na linha da proteção integral que preceitua o art. 227 da Magna Carta e o Estatuto da Criança e do Adolescente — Lei n. 8.069/90, é uma triste realidade, demonstrando a necessidade de ações concretas pelos diversos ramos do Ministério Público, pelos quais, estes exijam dos poderes públicos a elaboração e implementação de programas de assistência integral, visando dar efetividade aos preceitos constitucionais e às disposições do Estatuto.

A política de atendimento à criança e ao adolescente deve ser realizada por propostas articuladas entre o poder público e entidades não-governamentais, nos termos do art. 86 e ss. da Lei n. 8.069/90. Visando dar respaldo financeiro ao desenvolvimento de tais políticas, sabidamente, o legislador instituiu a necessidade de manutenção de fundos nacional, estadual e municipal, vinculados aos respectivos conselhos dos direitos da criança e do adolescente — art. 88, inc. IV, do Estatuto. Tais fundos visam dar o necessário suporte financeiro para que as políticas de assistência integral à criança e ao adolescente sejam implementadas, sendo os fundos controlados pela sociedade civil, por intermédio dos respectivos conselhos — art. 88, inc. II.

Já no art. 200 ao tratar do Ministério Público diz o Estatuto que as atribuições do *parquet* “serão exercidas nos termos da respectiva lei orgânica”, pelo que o Ministério Público do Trabalho atuará nos limites expostos na Lei Complementar n. 75/93, especialmente pelo que dispõe os seus arts. 6º a 8º combinado com o art. 83. Logo, qualquer ramo do Ministério Público pode atuar na defesa dos direitos difusos e coletivos no tocante à criança e ao adolescente desde que tal atuação seja compatível com as atribuições previstas na sua respectiva lei orgânica. Ora, tal atuação, ocorre no campo coletivo e difuso, na realização de procedimentos investigatórios e inquéritos cíveis públicos, e na esfera judicial, no ingresso de ações cíveis públicas, que terá por pedido uma obrigação de fazer ou não fazer e/ou de dar, depreendendo-se daí que

* Procurador do Trabalho, Coordenador da Coordenação de Defesa dos Direitos da Infância e da Juventude — CODEJ — da Procuradoria Regional do Trabalho da 12ª Região/Santa Catarina.

¹ Atividades do Ministério Público do Trabalho na erradicação do trabalho infantil 1997/1998, Brasília, maio/98, publicação oficial do MPT.

esta atuação poderá redundar na cobrança de multa, na forma de *astreintes*, ou de indenização, nos exatos termos do art. 13, da Lei n. 7.347/85 c/c. art. 461 do CPC e art. 201, inc. V, do ECA.

Adiante, ao dispor o ECA no art. 208 e ss., que tratam “sobre a proteção judicial dos interesses individuais, difusos e coletivos”, a lei diz no seu art. 214 que “os valores das multas reverterão ao fundo gerido pelos Conselhos dos Direitos da Criança e do Adolescente do respectivo município”. Desta forma, qualquer multa, quer seja oriunda de uma obrigação de fazer ou não fazer, quer seja indenizatória, oriunda de título judicial ou extrajudicial (termo de ajustamento de conduta) deve, por imperativo legal, ser destinada ao fundo municipal dos direitos da criança e do adolescente do município onde ocorreu ou deva ocorrer a lesão objeto da intervenção do Ministério Público ou de outro órgão legitimado. Se, por acaso, a lesão atingir vários municípios os recursos deverão ser repartidos entre os municípios atingidos ou potencialmente lesados.

Na sua atuação o *parquet* trabalhista historicamente tem postulado que os recursos advindos de Ação Civil Pública ou de termo de ajustamento de conduta sejam destinados ao Fundo de Amparo ao Trabalhador — Lei n. 7.998/80 — uma vez que inexistente fundo específico a recompor a lesão a direitos difusos e coletivos na ordem laboral, sendo este o mais compatível com o interesse lesado.

Todavia, como destacado, com relação à lesão que atinja direito difuso e coletivo da criança e do adolescente, existe expressa disposição legal — art. 214, do Estatuto. Devendo, portanto, o órgão do Ministério Público do Trabalho postular que os valores oriundos de Ação Civil Pública e de termos de ajustamento de conduta sejam destinados aos Fundos Municipais.

Não podemos esquecer que o Estatuto é norma posterior à Lei da Ação Civil Pública e também regra especial, estando por óbvio tal preceito a regulamentar a matéria diversamente a até agora previsto. Ademais, uma análise sistemática com a disposição do art. 14 da Lei da Ação Civil Pública demonstra a inexistência de qualquer antinomia, pois esta prevê que os recursos arrecadados serão destinados a um fundo que restituirá os bens lesados. Ora, nada mais compatível, que com relação à infância e juventude tais recursos sejam destinados aos fundos municipais que financiarão os respectivos programas de assistência em cada município.

Ademais, estipula o art. 88, inc. I, do ECA:

“São diretrizes da política de atendimento:

I — municipalização do atendimento”.

Na realidade o Estatuto seguiu a disposição constitucional insculpida no art. 204 que consagra a descentralização político-administrativa, deixando a execução das políticas sociais a cargo do município e a coordenação destas aos Estados-Membros, sendo a atividade da União de coordenação e expedição de normas gerais. Ao fixar as atividades de execução ao Município o legislador vislumbrou neste preceito os beneficiários de tais políticas, sabendo que o Município é o ente federado mais perto do cidadão, sendo o poder que primeiro tem contato com as demandas sociais, e o primeiro que sofre a legítima pressão da sociedade visando a busca das soluções. Além disso, a Lei n. 8.069/90 dispõe nos seus arts. 90, 91 e 131 a 140 que a política de atendimento será desenvolvida no plano municipal, com a intensa presença do Conselho Municipal dos Direitos da Criança e do Adolescente. Percebe-se, portanto, que o Estatuto segue a linha das democracias modernas que elegem o município como o instrumento mais adequado de realização das políticas sociais garantindo-se, assim, uma superação da democracia representativa pela democracia participativa.

Ante o exposto, concluo que qualquer receita oriunda da atuação do *parquet* trabalhista, quando decorrente de lesão a direito difuso e coletivo da criança e do adolescente, deve ser destinada aos fundos municipais na esteira dos ensinamentos do Estatuto da Criança e do Adolescente — art. 214, regra especial e posterior, sendo inclusive tal fundo, o mais adequado a financiar a recomposição dos bens e direitos eventualmente lesados.

Florianópolis, 12 de dezembro de 1998.

INTERIORIZAÇÃO E VISIBILIDADE DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO

EXPERIÊNCIAS DA 4ª REGIÃO NA ERRADICAÇÃO DO TRABALHO DA CRIANÇA E NA REGULARIZAÇÃO DO TRABALHO DO ADOLESCENTE (*)

Márcia Medeiros de Farias(**)

Non podemos deixar que as crianças carentes do Brasil sejam apenas cidadãos de papel, na expressão cunhada por Gilberto Dimenstein.

No Rio Grande do Sul há duas Coordenadorias que tratam da erradicação do trabalho da criança e da proteção do trabalho do adolescente.

Esse trabalho visa a abordar as experiências da 4ª Região desenvolvidas no âmbito da CIS — Coordenadoria da Defesa dos Interesses dos Incapazes e Intervenção em 1º Grau de Jurisdição.

A CIS foi criada em novembro de 1994¹ e, paulatinamente, foi assumindo as feições que tem hoje, as quais ainda não são definitivas, já que, algumas vezes, modificações se fazem necessárias, a fim de ampliar, ainda mais, a atuação na defesa dos direitos das crianças e dos adolescentes.

Atualmente, sete Procuradores integram a CIS — os Procuradores do Trabalho: Silvana Martins Santos — Coordenadora — desde 1º.12.95; Márcia Medeiros de Farias — Coordenadora Substituta — desde 27.6.96; Alexandre Corrêa da Cruz, desde 27.6.96; Aline Maria Homrich Schneider Conzatti, desde 27.6.96; André Luis Spies, desde 1º.9.97; Velloir Dirceu Fürst, desde 5.10.98 e Marlise Sousa Fontoura, desde 20.10.98².

Em relação ao trabalho infanto-juvenil, a primeira questão a ser encarada e que deve permear o combate ao trabalho infantil e a luta pela obediência às normas de proteção ao trabalho do adolescente, é reconhecer que se o trabalho é um direito essencial e inalienável do homem, o direito de ser criança também o é; e, para que o adulto exerça plenamente o direito de trabalhar em condições dignas, os direitos da criança e do adolescente devem ser atendidos, prioritariamente, em relação aos demais.

A *Declaração Universal dos Direitos Humanos*, assinada em 1924, em Genebra, reconheceu em seu princípio 9º, a necessidade de proteção especial à criança, já expressa na *Declaração dos Direitos da Criança*³:

“A criança gozará *proteção* contra quaisquer formas de negligência, crueldade e exploração. Não será jamais objeto de tráfico, sob qualquer forma. Não será permitido à criança empregar-se antes da idade mínima conveniente; de nenhuma forma será levada a ou ser-lhe-á permitido empenhar-se em qualquer ocupação ou emprego que lhe prejudique a saúde ou a educação ou que interfira em seu desenvolvimento físico, mental ou moral”.

A Constituição Federal brasileira prevê:

* Excertos da Palestra proferida em Curitiba, no dia 4 de dezembro de 1998, por ocasião do Seminário Internacional sobre Erradicação do Trabalho da Criança e Regularização do Trabalho do Adolescente.

Procuradora do Trabalho lotada na 4ª Região; Especialista em Direito Tributário pela Universidade do Vale do Rio dos Sinos — UNISINOS; Mestranda em Direito Público pela Universidade Federal do Rio Grande do Sul — UFRGS.

¹ A CIS foi criada pela Portaria n. 60, de 8 de novembro de 1994, sob o nome de Coordenadoria de Defesa dos Interesses Sociais e Individuais Indisponíveis. Em 1º de dezembro de 1995 — Portaria n. 97/95 — teve seu nome alterado para Coordenadoria de Defesa dos Interesses de Incapazes, dos Direitos Individuais Indisponíveis e dos Ofícios Custos Legais no 1º Grau de Jurisdição; e, em 1998, passou a ter o nome atual.

² Também atuaram na CIS, os Procuradores do Trabalho: Alexandre Medeiros da Fontoura Freitas (de 8.11.94 a 3.7.96), Cristiano Otávio Paixão de Araújo Pinto (de 8.11.94 a 22.8.95), Reinaldo José Peruzzo Júnior (de 2.5.95 a 1º.12.95), Leandro Araújo (de 1º.12.95 a 3.7.96 e de 16.7.97 a 13.8.97), Maria Cristina Sanches Gomes Ferreira (de 27.6.96 a 21.10.96) e Jane Evanir de Sousa Borges (de 1º.8.97 a 28.9.98).

³ Os textos legais mencionados não têm os grifos no original.

Art. 227. “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-las a salvo de toda a forma de negligência, discriminação, exploração, violência, crueldade e opressão.

...

§ 3º O direito à *proteção especial* abrangerá os seguintes aspectos:

I — *idade mínima de 14 anos para a admissão ao trabalho, observado o disposto no art. 7º, inc. XXXIII;*

II — *garantia de direitos previdenciários e trabalhistas;*

III — *garantia de acesso do trabalhador adolescente à escola”.*

Nesse mesmo sentido, dispõe a Lei n. 8.069, de 13.7.90 (Estatuto da Criança e do Adolescente), em seu art. 4º:

“É dever da família, da comunidade, da sociedade em geral e do Poder Público assegurar, *com absoluta prioridade*, a efetivação dos direitos referentes à vida, à saúde, à alimentação, à educação, ao esporte, ao lazer, à profissionalização, à cultura, à dignidade, ao respeito, à liberdade e à convivência familiar e comunitária”.

Outro esclarecimento fundamental que se impõe, refere-se ao que se entende por trabalho infantil, isso é, o trabalho realizado abaixo da idade mínima legal. A idade mínima está relacionada com a escolaridade mínima desejada.

De acordo com a Convenção n. 138⁴ da Organização Internacional do Trabalho⁵, assinada em 1973, pode-se distinguir a *idade mínima*⁶ em:

a) *Básica* — idade abaixo da qual há proibição do trabalho em todos os ramos de atividades — 15 anos para os países desenvolvidos e 14 anos para os países em desenvolvimento (cuja economia e os sistemas educacionais ainda não estejam suficientemente desenvolvidos);

b) *Inferior* — idade em que são permitidos trabalhos leves (cabrerá às legislações nacionais estabelecerem o que entendem por trabalhos leves, desde que esses não sejam prejudiciais à saúde e ao desenvolvimento; não prejudiquem a assiduidade escolar e não impossibilitem a participação da criança em programas de orientação e formação profissional) — entre 13 e 15 anos; ou entre 12 e 14 anos (países em desenvolvimento);

c) *Superior* — idade abaixo da qual são permitidos trabalhos que por sua natureza ou por suas condições de execução não sejam suscetíveis de comprometer a segurança ou a moralidade do adolescente (a legislação nacional especifica quais os trabalhos que podem causar esses comprometimentos) — 18 anos.

No Brasil, a Constituição Federal de 1988, mantendo uma tradição quebrada apenas pelas Cartas outorgadas durante o regime militar — Constituição de 1967 e Emenda Constitucional de 1969⁷ — prevê os 14 anos como a idade mínima para o trabalho:

Art. 7º “São *direitos dos trabalhadores* urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social;

...

XXXIII — proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre aos menores de 18 anos e de qualquer trabalho a menores de 14 anos, salvo na condição de aprendiz⁸.”

O *Estatuto da Criança e do Adolescente* também dispõe nesse sentido — art. 60:

⁴ Essa Convenção ainda não foi ratificada pelo Brasil.

⁵ A OIT foi criada em 1919, com a assinatura do Tratado de Versailles. Trata-se de uma Organização permanente, de natureza técnica — a qual consiste na representação de empregados (1 membro por país), empregadores (1 membro por país) e do governo dos países-membros (2 membros por país), ligada à ONU — Organização das Nações Unidas. Entre seus objetivos está “elevar, em todos os países aderentes, as condições materiais e intelectuais dos trabalhadores”.

⁶ In “Erradicação do trabalho infantil: normas internacionais e brasileiras”, Revista de Direito do Trabalho, n. 96, Ano 25, outubro-dezembro de 1996, págs. 7/14.

⁷ Durante a vigência destas Cartas, a idade mínima básica baixou para 12 anos.

⁸ Há duas espécies de aprendizagem: a escolar e a empresária.

“É proibido qualquer trabalho a menores de 14 anos de idade, salvo na condição de aprendiz”.

Por outro lado, se entre os ramos do Ministério Público, o ramo encarregado de zelar pela observância às normas referentes ao trabalho é o *Ministério Público do Trabalho*, é indispensável a existência de ações concretas no sentido da erradicação do trabalho infantil e da proteção ao trabalho do adolescente, cujos direitos, como visto, entre os demais de natureza pública, são prioritários, dadas as conseqüências irreversíveis que advêm da exploração do trabalho infanto-juvenil: conseqüências individuais para cada criança vista como uma cidadã brasileira, e conseqüências para o país, como um todo, uma vez que são gerações e gerações subaproveitadas.

Pois a atividade desenvolvida pela CIS se dá exatamente nesse sentido.

No Rio Grande do Sul, os Procuradores que integram essa Coordenadoria participam de todas as audiências — em que há a notificação do Ministério Público do Trabalho ou das quais se toma conhecimento de alguma outra forma (por meio de advogados, estando presente nas Juntas de Conciliação e Julgamento) — que envolvam direitos de crianças e adolescentes, em Porto Alegre e no interior do Estado.

Parte-se do pressuposto de que, além das normas vigentes — *Lei Complementar n. 75/93*, art. 83, inc. V⁹ e art. 112¹⁰; *Consolidação das Leis do Trabalho*, art. 793¹¹; *Código de Processo Civil*, art. 9º, inc. I¹²) e art. 82, inc. I¹³; e *Estatuto da Criança e do Adolescente*, art. 202¹⁴ — disporem no sentido da necessidade da participação do Ministério Público do Trabalho *em todos os feitos que envolvem crianças e adolescentes*, é indispensável, para que o Ministério Público possa alcançar, de fato, seus objetivos, que a nossa instituição seja *conhecida* pela sociedade onde está inserida e que sua atuação seja *sentida* por todos os participantes dessa sociedade.

Somente dessa forma, ou seja, com a *visibilidade* do Ministério Público do Trabalho, a atuação da Instituição poderá ser mais *efetiva*.

Em relação especificamente à atuação da Coordenadoria da Defesa dos Interesses dos Incapazes e Intervenção em 1º Grau de Jurisdição:

As decisões dos Procuradores-Membros da CIS são tomadas de forma colegiada: após a deliberação sobre um determinado tema e a votação dos integrantes da Coordenadoria, a posição majoritária vincula a atuação de cada Procurador. Visa-se, com isso, a imprimir uma linha de conduta única na atuação da Coordenadoria, o que vem fortalecendo a nossa atuação.

Dessa forma, a independência funcional cede lugar à independência coletiva, priorizando o *princípio da unidade*, nos termos do § 1º do art. 127 da Constituição Federal de 1988¹⁵.

Na prática, as Juntas de Conciliação e Julgamento enviam uma notificação comunicando a realização de uma audiência envolvendo uma criança ou um adolescente. É designado um Procurador para comparecer. Uma vez na audiência, o Procurador participa diretamente de todos os procedimentos, desde a manifestação sobre um eventual acordo entre o empregador e o empregado — uma criança ou um adolescente — até a marcação da data da audiência de prosseguimento, insistindo na

⁹ “Compete ao Ministério Público do Trabalho o exercício das seguintes atribuições junto aos órgãos da Justiça do Trabalho:

...
V — propor as ações necessárias à defesa dos direitos e interesses dos menores, incapazes e índios, decorrentes das relações de trabalho;...”

¹⁰ “Os Procuradores do Trabalho serão designados para funcionar junto aos Tribunais Regionais do Trabalho e, na forma das leis processuais, nos litígios trabalhistas que envolvam, especialmente, interesses de menores e incapazes”.

¹¹ “Tratando-se de maiores de 14 anos e menores de 18 anos, as reclamações poderão ser feitas pelos seus representantes legais ou, na falta destes, por intermédio da Procuradoria da Justiça do Trabalho. Nos lugares onde não houver Procuradoria, o juiz ou o presidente nomeará pessoa habilitada para desempenhar o cargo de curador alíde”.

¹² “O juiz dará curador especial:

I — ao incapaz, se não tiver representante legal, ou se os interesses deste colidirem com os daquele;...”

¹³ “Compete ao Ministério Público intervir:

I — nas causas em que há interesses de incapazes;...”

¹⁴ “Nos processos e procedimentos em que não for parte, atuará obrigatoriamente, o Ministério Público na defesa dos direitos e interesses de que cuida esta Lei, hipótese em que terá vista dos autos depois das partes, podendo juntar documentos e requerer diligências, usando os recursos cabíveis”.

¹⁵ “São princípios institucionais do Ministério Público a unidade, a indivisibilidade e a independência funcional”.

elaboração de uma *pauta preferencial para o Ministério Público do Trabalho*¹⁶, de modo a permitir os deslocamentos para acompanhamento de todas as audiências realizadas no Estado.

O acompanhamento dessa criança ou desse adolescente continua na *audiência de prosseguimento*, sendo que, após o encerramento da instrução, emite-se um parecer, via de regra, por escrito, quando há manifestação sobre a regularidade e o mérito do feito, visando a resguardar os direitos dessa criança ou desse adolescente.

Após, ao receber-se a *sentença* e havendo necessidade, interpõem-se os *recursos cabíveis*, os quais serão acompanhados até o julgamento final.

Ainda, ajuizam-se ações rescisórias e reclamatórias trabalhistas, quando pertinentes.

Além disso, uma vez na Junta de Conciliação e Julgamento, o Procurador toma uma série de providências:

a) contato com o Juiz Presidente e com os Juízes Classistas a respeito da situação dos processos envolvendo interesse público em andamento na JCJ e da situação das crianças e adolescentes trabalhadores na cidade (algumas vezes o Procurador sai diretamente da audiência para uma determinada empresa, a fim de apurar alguma denúncia);

b) contato com os empregados, menores de 18 anos, acerca da situação dos demais trabalhadores no local em que ele ainda está trabalhando ou trabalhou;

c) contato com os advogados presentes na JCJ, os quais, inúmeras vezes, aproveitam a presença do Procurador na cidade, para denunciar alguma situação irregular, tanto em relação ao trabalho da criança e do adolescente, quanto em relação a outras situações irregulares.

Deve-se referir, também, uma vez que reforça as nossas convicções quanto à necessidade de *visibilidade* da Instituição, o fato de que, quando a efetiva *interiorização* — no que se refere ao acompanhamento das crianças e adolescentes — iniciou, no 2º semestre de 1996, então sob a coordenação da Procuradora do Trabalho Silvana Martins Santos, em todas as cidades do interior em que há o comparecimento dos Procuradores, ouvem-se *manifestações de interesse* e de *reconhecimento* pelo trabalho que o Ministério Público do Trabalho vem desenvolvendo; não só por parte dos juízes e dos advogados, mas também por parte dos empregadores, das crianças e dos adolescentes e de seus representantes legais, muitos dos quais estavam tendo contato com um Procurador do Trabalho pela primeira vez.

Além disso, com essa participação, tem-se conseguido uma série de ganhos. Dentre outros:

1. Os acordos judiciais envolvendo crianças e adolescentes, realizados quando o Ministério Público do Trabalho acompanha o processo, não mais ocorrem sem o reconhecimento do vínculo de emprego. Ou seja, deve haver sempre a regularização da Carteira de Trabalho da criança ou do adolescente.

2. A conscientização, tanto do empregado, quanto do empregador das condições em que pode haver o trabalho do adolescente e a conscientização da proibição do trabalho da criança, em qualquer condição.

3. O aumento do número de denúncias sobre irregularidades, oferecidas diretamente ao Procurador do Trabalho presente na audiência, ou enviadas à Procuradoria.

4. A conscientização dos Juízes do Trabalho, em especial os de 1º grau, mas também os Juízes do Tribunal Regional do Trabalho, sobre o novo papel que o Ministério Público do Trabalho vem exercendo desde a promulgação da Constituição Federal de 1988.

E a conscientização de que só um trabalho conjunto do Ministério Público do Trabalho com a Magistratura trabalhista irá possibilitar a efetiva erradicação do trabalho da criança e a regularização do trabalho do adolescente.

¹⁶ Na elaboração da pauta preferencial consideram-se, ainda, as audiências já aprazadas nas Juntas de Conciliação e Julgamento das cidades próximas, a fim de que o mesmo Procurador possa ser designado para acompanhar as audiências em toda a região, otimizando os deslocamentos. Exemplo bem sucedido, nesse sentido, é o da região formada pelas cidades de Passo Fundo, Erechim, Palmeira das Missões e Frederico Westphalen, na região Noroeste do Estado.

5. Uma atuação junto a outros órgãos e instituições, como o Ministério Público Estadual, o Ministério Público Federal, a Delegacia Regional do Trabalho, dentre outros.

Sempre que se verificam irregularidades que fogem do âmbito de atuação do Ministério Público do Trabalho, comunica-se a situação ao órgão competente para adoção das medidas cabíveis.

6. Os advogados estão se habituando a solicitar a notificação do Ministério Público do Trabalho para atuar nas audiências que envolvem crianças e adolescentes.

Assim, com os resultados obtidos com a nossa intervenção, entende-se que se está cumprindo o disposto na Constituição Federal, art. 127, quando define o Ministério Público, no caso do Ministério Público do Trabalho, como “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” e no Estatuto da Criança e do Adolescente, art. 4º que dispõe que “É dever da família, da comunidade, da sociedade em geral e do Poder Público assegurar, com absoluta prioridade, a efetivação dos direitos referentes à vida, à saúde, à alimentação, à educação, ao esporte, ao lazer, à profissionalização, à cultura, à dignidade, ao respeito, à liberdade e à convivência familiar e comunitária”.

Os dados a seguir, refletem o exposto, a respeito das atividades desenvolvidas no âmbito da CIS:

1. No ano de 1998, foram realizadas 7.664 *intervenções*, que consistem em análise de sentenças, acórdãos, acordos, despachos, manifestações judiciais, ajuizamento de ações, dentre outros;

2. O número de *pareceres escritos* emitidos foi reduzido de 481, no ano de 1997, para 368, no ano de 1998 (os dados referentes a 1998, foram coletados até o mês de outubro), na mesma medida em que o número de acordos, com a participação do Ministério Público do Trabalho aumentou de 181, em 1997, para 331, em 1998.

Esses números demonstram que se está dando ênfase à mediação individual, o que acarreta a conciliação entre as partes. Trata-se de um passo em direção à arbitragem, prevista no inc. XI do art. 83 da Lei Complementar n. 75/93.

3. Em relação às correspondências provenientes das JCJs de todo o Estado, que somaram 71 em 1994, esse número aumentou, em 1998, para 2.562;

4. Em 1998, foram enviados 384 ofícios pelos membros da CIS para outros órgãos e instituições a fim de que tomassem as providências que entendessem cabíveis: Delegacia Regional do Trabalho, Ministério Público Federal, Ministério Público Estadual, INSS, JCJs, Justiça Estadual, Polícia Federal, OAB, Tribunal Regional do Trabalho e outros;

5. O Rio Grande do Sul possui atualmente 99 Juntas de Conciliação e Julgamento, das quais em torno de 90% notificam o Ministério Público do Trabalho das audiências envolvendo crianças ou adolescentes;

6. No ano de 1995 foram realizadas 189 audiências em Porto Alegre e no interior do Estado, envolvendo crianças ou adolescentes com a participação do Ministério Público do Trabalho. Em 1998, esse número aumentou para 1.340 audiências.

Em conclusão, entende-se que, em que pese a existência de interpretações contrárias à atuação do Ministério Público do Trabalho no 1º grau de jurisdição, apoiando-se, como muito bem referiu o Procurador do Trabalho *Ricardo José Macedo de Britto Pereira*¹⁷, “em artifícios interpretativos, dando a errônea idéia de que cumprem a lei, quando na verdade a postura em nada contribui para a melhoria da situação dos trabalhadores menores de idade”, o importante é a efetiva participação da Instituição junto à sociedade no combate ao trabalho infantil e na luta pela regularização do trabalho do adolescente, a fim de não deixarmos que nossas crianças, em especial as crianças carentes, se tornem cidadãos de papel¹⁸.

Porto Alegre, dezembro de 1998.

¹⁷ In “Mecanismos e Instrumentos Legais de Defesa e Proteção da Criança e Adolescente no Âmbito Trabalhista”, Revista do Ministério Público do Trabalho, n. 15, Ano VIII, março de 1998, pág. 96.

¹⁸ Expressão criada pelo jornalista Gilberto Dimenstein.

BIBLIOGRAFIA CONSULTADA

- Alexandre Corrêa da Cruz.* Revista do Ministério Público do Trabalho, ano VIII, n. 15, março, 1998, LTr Edit., in "A atuação do Ministério Público do Trabalho na condição de curador especial e curador de incapazes", págs. 97/105.
- Ana Emília Andrade Albuquerque da Silva.* Revista do Ministério Público do Trabalho, ano VI, n. 11, março, 1996, LTr Edit., in "Trabalho da criança e do adolescente — garantias e vedações", págs. 80/90.
- Ives Gandra da Silva Martins Filho.* Revista do Ministério Público do Trabalho, ano V, n. 10, setembro, 1995, LTr Edit., in "A questão do trabalho do menor", págs. 83/93.
- Jairo Lins de Albuquerque Sento-Sé.* Revista do Ministério Público do Trabalho, ano VI, n. 11, março, 1996, LTr Edit., in "Trabalhos forçados e seus reflexos na exploração infantil da zona rural do Brasil", págs. 91/98.
- Oris de Oliveira.* "O Trabalho da Criança e do Adolescente", LTr Edit., São Paulo, 1994.
-
- . Revista do Ministério Público do Trabalho, ano VI, n. 11, março, 1996, LTr Edit., in "A Convenção 138 da OIT sobre idade mínima e sua ratificação pelo Brasil", págs. 61/79.
-
- . Síntese Trabalhista, ano VIII, n. 102, dezembro, 1997, Edit. Síntese, in "O trabalho da criança e do adolescente no setor rural", págs. 147/156.
-
- . Revista de Direito do Trabalho, ano 25, n. 96, outubro-dezembro, 1996, Edit. Revista dos Tribunais, in "Erradicação do trabalho infantil: normas internacionais e brasileiras", págs. 7/21.
- Paulo Lúcio Nogueira.* "Estatuto da Criança e do Adolescente Comentado", Edit. Saraiva, 3ª ed., São Paulo, 1996.
- Relatório da 83ª Reunião da Conferência Internacional do Trabalho — OIT, Genebra, junho, 1996.
- Ricardo José Macedo de Britto Pereira.* Revista do Ministério Público do Trabalho, ano VIII, n. 15, março, 1998, LTr Edit., in "Mecanismos e instrumentos legais de defesa e proteção da criança e adolescente no âmbito trabalhista", págs. 93/96.

OS PROGRAMAS DE TRABALHO EDUCATIVO À LUZ DA DOCTRINA DA PROTEÇÃO INTEGRAL PRECONIZADA PELO ESTATUTO DA CRIANÇA E DO ADOLESCENTE (*)

Viviane Colucci (**)

O Supremo Tribunal Federal, por meio da decisão liminar do Ministro Marco Aurélio, nos autos da Ação Cível Originária n. 533-9, determinou que a Delegacia Regional do Trabalho do Piauí, até o julgamento final da demanda cautelar, se absteresse da prática de atos relativamente ao desenvolvimento do programa de trabalho educativo que está sob os auspícios do Estado do Piauí.

A respeitável decisão fundamentou-se no entendimento de que a inserção de adolescentes no mercado de trabalho, com o encaminhamento dos mesmos a empresas privadas, estatais e órgãos públicos, nos termos do art. 68 da Lei n. 8.069, de 13 de julho de 1990, atinge plenamente o interesse da sociedade e do bem comum, conforme almejado pelo programa realizado por aquela unidade federativa, consignando o seguinte:

“O pano de fundo dos acontecimentos envergonha o Brasil. A situação do menor carente, do menor que faz das ruas o seu dia-a-dia é preocupante. Medidas não de ser tomadas pelo Estado, pelos Procuradores constituídos, pelos diversos segmentos da sociedade no sentido de corrigir essa desumana distorção. Os brasileiros, como um todo, têm insuplantável interesse na boa equação da problemática e, por isso mesmo, medidas visando a sanear o quadro não de ser aplaudidas e de merecer a proteção cabível. De um lado tem-se a iniciativa elogiosa do Estado do Piauí implementando a política de assistência social ao adolescente, o serviço de integração deste em empresas privadas para o trabalho educativo; de outro, a aguda preocupação da Delegacia Regional do Trabalho, tão assoberbada e cuja atuação no plano da fiscalização vem sendo declarada ineficiente, no que voltada à efetiva prevalência das normas trabalhistas, versando sobre aspectos formais e, talvez mesmo, materiais, concernentes ao referido trabalho. O poder de polícia é atribuição inerente, porque elemento orgânico da Carta da República, ao Estado. Todavia, vêm-nos desta dois princípios por vezes esquecidos: o da razoabilidade e o da proporcionalidade que, até mesmo, confundem-se. O poder de polícia não se sobrepõe a eles. Ao contrário, tendo em conta a exorbitância há de fazer-se perfeitamente afinado com ditames que, em última análise, encerram o bom senso. O Brasil é um país pródigo no campo legislativo, mas não o é no tocante a cidadãos que, realmente, estejam dispostos a desenvolver atividade a fim de, cumprindo a legislação vigente, colaborar para a paz social. Ora, até aqui o que se tem é a presunção de seriedade do serviço que vem sendo desenvolvido e a antepor-se a ele a glosa inflexível da Delegacia Regional do Trabalho, conducente à inibição da iniciativa privada, no que deve acolher a força jovem que se mostra carente na obtenção de uma atividade realmente educativa. Impõe-se, na espécie, sopesar o contexto, a realidade em que vivemos e, a partir desta, adotar postura reveladora do almejado equilíbrio. Entre o empolgado poder de polícia, ao que tudo indica exercido de forma inflexível, e a continuidade do programa de inserção de adolescente no trabalho educativo, há de ficar-se, ainda que se tenha em relação a este último, alguns riscos quanto à irrestrita observância da legislação do trabalho, com o que melhor atende ao interesse da sociedade, ao bem comum. Por derradeiro, é de se frisar, ainda uma vez, a valia do programa em tela, tendo em conta a delinquência infantil e o ingresso do menor em caminho no qual dificilmente haverá recuo, ou seja, no da criminalidade. Portanto, neste exame preliminar, tenho como procedente a relevância da articulação e o risco de manter-se com plena eficácia a posição adotada pela Ré via Delegacia Regional do Trabalho do Piauí” (Ação Cível Originária n. 533-9, in DJU 24.6.98, seção 1, pág. 17).

* Este texto foi elaborado com a colaboração dos membros da Comissão de Capacitação do Fórum Estadual pela Erradicação do Trabalho Infantil e Proteção do Adolescente no Trabalho/Santa Catarina.
Procuradora Regional do Trabalho

Como se depreende da leitura do trecho acima, a decisão indigitada, baseando-se na premissa de que o poder de polícia é limitado pelos princípios da razoabilidade e da proporcionalidade, concluiu que, em razão de terem sido alcançadas as relevantes finalidades sociais do programa, deve preterir-se a observância irrestrita à legislação do trabalho, que se traduziria na inflexível atuação da Delegacia Regional do Trabalho.

Todavia, ao pretender decidir em sintonia com os princípios mencionados, a decisão do Excelso Pretório, abordou, *data venia*, apenas em parte os aspectos sociológicos que norteiam a questão.

Cabe, portanto, resgatar o papel social desses programas rotulados como de trabalho educativo que vêm se proliferando nas diversas unidades da federação, confrontando-os com os ditames do art. 68 do ECA.

O atual ordenamento legal pátrio permite o exercício do trabalho comum, pelo adolescente, após 14 anos de idade — limite este que está sendo alterado para 16 anos, pela via de emenda constitucional a ser em breve promulgada. Paralelamente, como forma de irradiação da doutrina da proteção integral, a ele, adolescente trabalhador, foi destinada uma série de garantias especiais. Dessa forma, em consonância com a Constituição Federal/88, a Convenção Internacional sobre os Direitos da Criança, assinada em New York, em 1989, e o Estatuto da Criança e do Adolescente é atribuído à família, ao Estado e à sociedade o dever de implementar todos os meios necessários para o desenvolvimento físico, mental, moral, espiritual e social do adolescente, em condições de liberdade e dignidade.

Remetendo nossa atenção aos ditames do artigo 227, *caput* da Constituição Federal, verificamos que a proteção que se pretendeu garantir ao adolescente alberga 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.

Portanto, não obstante o direito ao trabalho — no caso nos referimos ao trabalho assalariado — seja também consagrado pela ordem constitucional, o direito que o antecede, que lhe é prioritário, sob o prisma da teoria da proteção integral, é o direito à educação, à profissionalização e à cultura; direitos que, efetivamente, oferecem ao adolescente a oportunidade de enfrentamento futuro do mercado de trabalho em condições de concorrência.

Não se pode afirmar, contudo, que a tutela jurídica voltada ao adolescente esteja sendo rigorosamente cumprida. Ao contrário, o que se verifica é que o conteúdo meramente assistencialista que vem sendo imprimido nas políticas públicas de proteção a esta faixa etária da população vem invertendo, no mais das vezes, as prioridades fixadas na escala de garantias que são conferidas ao adolescente, inviabilizando o caminho para o resgate da sua cidadania, tomando-o, assim, como anteriormente ao ECA, objeto de simples filantropia ao invés de sujeito de direitos.

Isso ocorre, por exemplo, quando se investe numa política de emprego e renda ao adolescente em detrimento de medidas que visam a sua formação educacional. Ou, ainda, no afã legítimo e rigorosamente compreensível de se solucionar o problema do menino de rua ou de evasão escolar, opta-se por programas rotulados como de *trabalho educativo* e que, no entanto, por não serem comprometidos com o aspecto pedagógico em si, no mais das vezes se prestam tão-somente a ocupar o tempo ocioso dos adolescentes ou constituir-se como fonte de renda, sem lhes garantir a contraprestação da educação.

Aprofundando-nos mais sobre a questão, reportamo-nos aos antecedentes destes programas denominados como de trabalho educativo que, muito embora encontrem-se em dissonância com as diretrizes do ECA e, em conseqüência, em desacordo com a teoria da proteção integral albergada por este diploma legal, vêm ganhando a legitimidade e o respaldo da sociedade pelas inegáveis boas intenções que impulsionaram a sua criação.

Neste aspecto, fazemos remissão ao valioso trabalho intitulado “A Regulamentação do Trabalho Educativo”, da autoria de *Benedito Rodrigues dos Santos*, quem, de forma muito oportuna, procedeu a uma análise dos aspectos históricos, políticos e sociais que delinearam o atual perfil dos programas, denominados como de trabalho educativo, que vêm se multiplicando pelo País.

Já na década de 70, conta o Professor da Universidade Católica de Goiás,

começaram a ser criados “programas alternativos para meninos de rua” com o objetivo premente de contornar os seguintes problemas¹:

- a) a presença incômoda de grande contingente de crianças nas ruas;
- b) o envolvimento crescente de crianças e adolescentes no cometimento de delitos e no uso de tóxicos;
- c) a avaliação de que tanto a família quanto a escola estavam falhando na socialização de determinados segmentos da população infantil;
- d) a crítica de que a política oficial para a ressocialização dos chamados “menores carentes”, abandonados, de rua ou infratores além de perversa era ineficiente e ineficaz na reeducação de crianças e adolescentes;
- e) o sistema de capacitação profissional montado pelos empresários não alcançava essa população excluída.

Foi, portanto, neste contexto, em que se buscavam soluções que nem a sociedade nem o Estado estavam oferecendo, que estes programas foram criados, visando a que as crianças e adolescentes em situação de risco passassem a se tornar sujeitos de um processo pedagógico, apresentando-se, portanto, como nova alternativa para contornar os problemas emergentes. No que diz respeito ao trabalho, esses projetos, quase sempre de iniciativa não governamental, desenvolviam atividades de geração de renda. Como lembra *Benedito Rodrigues dos Santos*, esses programas eram promovidos por Entidades Sociais Particulares (ESPS) que hoje encontram-se indiferenciadamente categorizadas como Organizações Não Governamentais (ONGs). Estes programas eram desenvolvidos primordialmente em escolas-cooperativas e escolas.

Mas, as concepções que inspiravam estes programas alternativos eram distinguidas, já à época, entre aquelas que visavam a educação pelo trabalho, ou seja, através deste, e as que almejavam a educação para o trabalho, visando a adequação da mão-de-obra para as necessidades de mercado.

O que diferenciava uma concepção da outra, como ainda ensina *Benedito Rodrigues dos Santos*, é que, na primeira, o educando participava do planejamento da produção, auferia conhecimento técnico-científico em relação ao que estava produzindo e definia o destino do lucro e da produção realizada coletivamente. Já na educação para o trabalho reinava o princípio do “aprender-fazendo”, ou seja, o aspecto prático suplantava o educativo.

Paralelamente às oficinas de trabalho, promovidas pelas ESPS, através de escolas cooperativas, escolas empresas etc., foi lançado oficialmente, na década de 80, na vigência do Código de Menores, considerado pelo Procurador do Trabalho *Ricardo Tadeu Marques da Fonseca*, “o arcabouço ideológico de normas meramente assistenciais”², o Projeto Bom Menino, através do Decreto n. 94.338/87 que regulamentou o Decreto-lei n. 2.318/86, o qual obrigava as empresas a contratarem “menores carentes”, mediante o pagamento de 1/2 salário mínimo, jornada de 4 horas diárias, sem garantia dos direitos trabalhistas e previdenciários. Estes adolescentes eram simplesmente inseridos no sistema produtivo das empresas, sem que lhes fosse assegurada qualquer forma de profissionalização.

Particularmente, o Programa Bom Menino não foi recepcionado pela Constituição de 1988, porquanto a concepção que o norteou afrontava indubitavelmente a doutrina da proteção integral, preconizada no texto constitucional, uma vez que não garantia o direito à profissionalização e acentuava uma situação discriminatória, na medida em que acabava por formar um contingente de mão-de-obra sem qualificação e sem a correspondente garantia dos direitos trabalhistas e previdenciários. Ainda, como bem alude o Professor *Oris de Oliveira*, tal iniciativa oficial acabava por estigmatizar a pobreza, referida como “situação irregular” pelo Código de Menores, deixando à margem de proteção os jovens carentes, enquanto a lei confere aos socialmente privilegiados, nas mesmas condições de trabalho, todos os direitos trabalhistas, por

¹ Santos, *Benedito Rodrigues dos* “A Regulamentação do Trabalho Educativo”. Texto elaborado por solicitação das organizações UNICEF e INESC, visando a subsidiar a Frente Parlamentar dos Direitos da Criança, do Congresso Nacional, na apresentação e proposição de projetos de lei relacionadas à infância e à adolescência, pág. 10.

² Fonseca, *Ricardo Tadeu Marques da*. “O Direito à Profissionalização. Corolário da Proteção Integral das Crianças e Adolescentes”, resenha da dissertação de mestrado apresentada pelo autor em 1966, Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo.

não se encontrarem albergados pelo programa. Em Santa Catarina, após amplo debate, as entidades governamentais e não governamentais decidiram não implantar oficialmente o referido programa por entenderem que o mesmo iria discriminar ainda mais os adolescentes pobres e, em especial, não atenderia aos requisitos da proteção integral.

As críticas dirigidas aos projetos em oficinas que visavam à educação para o trabalho bem como ao Projeto Bom Menino consubstanciavam-se em que a mera geração de renda e o adiestramento de mão-de-obra não satisfaziam as necessidades do jovem como cidadão. Tais críticas ganharam maior respaldo a partir das mudanças verificadas nos anos 90 no que tange às relações de trabalho, impondo um novo posicionamento que conduzia à superação dos paradigmas educação para o trabalho e educação pelo trabalho, porquanto a educação fundamental passou a configurar-se como requisito imprescindível da profissionalização.

Como efeito, de acordo com o Professor *Oris de Oliveira*, o processo produtivo moderno rechaça a formação técnico-profissional tipo fordista ou taylorista, exigindo um profissional multiquificado, com ênfase à educação básica e média³.

Já no início da década de 90, constatou-se a necessidade do surgimento de um “novo trabalhador, mais escolarizado, mais participativo e polivalente”, como resultado daquilo que *Eduardo Mattoso*, Professor de Economia da Unicamp, chama de “novo padrão de industrialização formado sob a ofensiva do capital reestruturado”. Este novo trabalhador seria o contraponto de uma “crescente massa de trabalhadores que perde seus antigos direitos e, não se inserindo de forma competitiva, embora funcional, no novo paradigma tecnológico, tornam-se desempregados, marginalizados ou trabalham sob novas formas de trabalho ou de qualificação, em relações muitas vezes precárias e não padronizadas”⁴.

A necessidade do aparecimento desse trabalhador de novo perfil é também aventada na obra “Trabalho do Adolescente: Mitos e Dilemas”, de *Irândi Pereira* e outros, segundo a qual “o desemprego estrutural e as novas demandas do mercado de trabalho deixam claro que o trabalhador hoje precisa de: formação educacional mínima de 1º grau completo, profissionalização versátil e polivalente, bem como socialização”, requisitos capazes de “instrumentalizar o indivíduo para as relações sociais, para a arte da negociação, para o pensamento flexível e criativo, enfim, para o domínio da cultura de seu tempo”⁵.

Rifkin, citado por *Mário Volpi*, ressalta que os avanços tecnológicos e a reorganização do mercado conduzem a outras formas de produção, nas quais apenas um grupo privilegiado de profissionais encontrará funções minimamente estáveis⁶.

Neste sentido, verifica-se que o ensino fundamental é ainda a forma mais eficaz de se garantir o acesso ao mercado de trabalho. Portanto, investir maciçamente no ensino público gratuito, na criação de escolas, particularmente atraentes e equipadas com os recursos humanos e materiais necessários — são providências hoje que prevalecem em face de qualquer outra alternativa se quisermos, enfim, pelo menos viabilizar o acesso do menino pobre no mercado de trabalho em condições de igualdade.

Neste contexto, a forma mais perversa de perpetuar o círculo da pobreza é acentuar a idéia de que ao pobre é reservado o trabalho e ao rico a educação. Ou seja, o pobre ocioso estaria condenado à delinqüência. No entanto, não se pensa nas formas de preenchimento do tempo que são utilizadas para os meninos de classe média e alta.

Com o advento do Estatuto da Criança e do Adolescente, chegou-se a imaginar que o seu art. 68, que trata dos programas de trabalho educativo, tivesse sinalizado balizas fortes para refrear a perspectiva de, através destes mesmos programas, inserir o adolescente no mercado de trabalho, porquanto a *mens legis* deste dispositivo,

³ *Oliveira, Oris*. “A Profissionalização do Adolescente”. Palestra apresentada no Seminário Parlamentar sobre o Adolescente e o Trabalho, realizado em Brasília, em 10 e 11 de setembro de 1998.

⁴ *Mattoso, Jorge Eduardo*. “O Novo e Inseguro Mundo do Trabalho nos Países Avançados”, in *Comin, Álvaro Augusto* e outros. “O Mundo do Trabalho: Crise e Mudança no Final do Século”, São Paulo, Editora Página Aberta, 1994, págs. 523/524.

⁵ *Pereira, Irândi* e outros. “Trabalho do Adolescente. Mitos e Dilemas”, São Paulo, Instituto de Estudos Especiais da PUC/SP, maio de 1994, pág. 19.

⁶ *Volpi, Mário*. “Normas Gerais para o Trabalho do Adolescente. A Profissionalização do Adolescente”. Palestra apresentada no Seminário Parlamentar sobre o Adolescente e o Trabalho, realizado em Brasília, em 10 e 11 de setembro de 1998.

segundo aqueles que o redigiram, era garantir primordialmente o desenvolvimento pessoal e social do educando e não a sua subsistência⁷.

No entanto, deparamo-nos com o desvirtuamento na aplicação do art. 68 do ECA, na medida em que os programas, rotulados como de *trabalho educativo*, a exemplo daqueles criados na década de 70, pretendem a simples geração de renda, sequer visando a integrar o processo educativo com o trabalho, pelo que efetivamente não vêm correspondendo aos ditames do indigitado dispositivo legal e, ademais, vêm servindo como meio de reprodução da pobreza, uma vez que os adolescentes neles albergados serão, no futuro, alijados da oportunidade de concorrerem em condições de igualdade por vagas de emprego, porquanto, ao invés de obterem conhecimentos de línguas, computação, artes e outros conhecimentos que contribuam para o desenvolvimento da criatividade, repetem, nestes programas, simples tarefas mecânicas, dissociadas do processo produtivo geral, em que o fazer é mais importante que o saber. Muitas vezes, os adolescentes, no desempenho das tarefas que lhe são cometidas, permanecem expostos a agentes insalubres e perigosos, como nas oficinas de marcenaria, padaria e serralheria, das quais saem com conhecimentos teórico-práticos limitados em relação ao processo produtivo contemporâneo. Enfim, estes adolescentes não corresponderão às exigências de mercado e constituirão um exército de mão-de-obra desqualificada, vulnerável e, portanto, manipulável.

Verifica-se, ainda, que, quando da criação destes programas, não se questiona acerca das inclinações do mercado de trabalho através de pesquisas de mercado local, preferindo-se as atividades manuais às intelectuais. É o caso, por exemplo, de um programa que era desenvolvido em um município catarinense, em que os adolescentes trabalhavam na rodoviária praticamente carregando malas de passageiros. Sem embargo dos benefícios assistenciais e até pedagógicos desse programa, que incluía o pagamento de bolsa mensal, aulas de dança, noções de higiene, frequência obrigatória à escola, não havia a intenção de formar futuros guias turísticos, com o oferecimento de aulas de história, idiomas, apesar de o Município possuir uma vocação notadamente turística. O que se percebe em programas como estes é apenas o caráter paternalista e filantrópico que pouco contribui para a formação da cidadania do adolescente. Esses programas, contudo, por estarem oferecendo uma solução imediata à problemática, ganham o respaldo da sociedade.

Ao lado das entidades que instituem programas de geração de renda também merecem atenção aquelas que procedem à intermediação de mão-de-obra de adolescentes para empresas. Neste ponto, há um agravante porque o jovem que está trabalhando nas empresas sem a contrapartida da profissionalização e sem os direitos trabalhistas e previdenciários que normalmente lhe seriam assegurados, está ocupando a vaga de um membro adulto da família e favorecendo tão-somente o empresário que pode contar com uma mão-de-obra dócil, sem poder reivindicatório, que auferirá salários menores e não onera o empregador com encargos legais. Quem é beneficiado por essa situação? Naturalmente que não o é o adolescente que não está sendo preparado para, no futuro, obter vagas de emprego, nem a sociedade que indiretamente sentirá os efeitos da marginalização dos futuros adultos com precária qualificação. Esta situação apenas beneficia a empresa e o atual sistema, legitimando o histórico processo de exclusão social.

Os programas rotulados como de trabalho educativo, que têm por fim a colocação do adolescente na empresa, devem ser profundamente questionados porque o direito à profissionalização não pode constituir-se em pretexto para a inserção do adolescente no mercado de trabalho sem os direitos que normalmente lhe seriam atribuídos.

Por essa razão, não podemos nos posicionar favoravelmente aos projetos de lei que tramitam hoje no Congresso e que visam a regulamentação do art. 68 do ECA, permitindo que o trabalho educativo se desenvolva no âmbito da empresa. Com efeito, numa empresa, o aspecto produtivo nunca será suplantado pelo aspecto pedagógico, porque, como bem ressalta o Professor *Oris de Oliveira*, o que visa a empresa é o lucro e não a educação. Sem dúvida, a volta de programas oficiais decorrentes de uma regulamentação equivocada do art. 68 do ECA representaria um retrocesso inconcebível.

⁷ Santos, Benedito Rodrigues dos, op. cit., pág. 12.

É, portanto, necessário que tentemos realizar um abordagem crítica da situação concreta do *trabalho educativo*, para não aderirmos a soluções que não interessam nem ao Estado, nem à sociedade e tampouco ao adolescente, pois a busca de respostas imediatistas de pobreza do adolescente o vem transformado em um adulto expropriado de suas oportunidades de desenvolvimento da cidadania.

As entidades que promovem esses programas acabam por passar uma visão equivocada para a sociedade de que a única solução para o problema seria o trabalho, inclusive o de crianças, sensibilizando a comunidade neste sentido, a qual crê que os programas de geração de renda ou aqueles que visam a intermediação de mão-de-obra adolescente para empresas representariam a forma mais eficaz de enfrentar questões como a evasão escolar, o aliciamento de jovens para o crime etc. ...

Importa, inclusive, ressaltar uma questão abordada no trabalho do Professor *Benedito Rodrigues dos Santos*, atinente a que essas entidades referidas não se encaixam no conceito moderno de ONGs que, como referido na Conferência Mundial dos Direitos Humanos de Viena, em 1996, desempenham relevante papel na promoção dos direitos humanos e nas atividades humanitárias em geral em níveis regional, nacional e internacional, isto porque, efetivamente, as referidas entidades não preparam o jovem para o mundo do trabalho. Ao contrário, limitam-se a desenvolver ações que não acirrem as contradições do sistema, trabalhando sobre efeitos já consumados, sem qualquer intervenção eficaz nas causas do problema.

As soluções para os problemas da infância e da adolescência, contudo, não podem ser resolvidas por esta ou por aquela entidade, mas pela sociedade local devidamente articulada. Isto porque o esforço integrado de ações apresenta-se como condição para que a criança e o adolescente sejam atendidos em seus diversos planos de necessidade. Neste sentido, cita-se a criação do Fórum pela Erradicação do Trabalho Infantil e Proteção do Adolescente no Trabalho, criado em âmbito nacional, estadual e regional, que se constitui em um espaço em que diversas entidades governamentais e da sociedade civil, debatem sobre o tema, visando ações complementares e integradas que, enfim, são coordenadas de modo a estabelecerem-se os papéis e as ações de cada uma para o enfrentamento de problemas específicos.

O Estado de Santa Catarina mais uma vez dá o exemplo de como uma política de ação integrada poderá apontar as soluções para o problema da infância e da juventude. Recentemente, foi expedido pela Corregedoria-Geral do Tribunal de Justiça de Santa Catarina o Provimento n. 19/97, por meio do qual foi enfatizado que aos adolescentes antes dos 14 anos não podem ser concedidas autorizações para o trabalho, devendo o mesmo, no caso, ser encaminhado pelo Magistrado ao Conselho Tutelar para que este avalie a oportunidade de incluí-lo em programa comunitário ou oficial que, em consonância com as diretrizes do ECA, possa satisfazer os direitos elencados em seu art. 3º.

Verifica-se, portanto, que a solução adotada passou a possuir uma conotação menos imediatista, porque calcada na premissa de que a exploração do trabalho da criança e do adolescente demanda esforço conjunto dos diversos atores sociais, o que se afigura como medida responsável e compromissada, porque torna possível o enfrentamento direto das causas deste repulsivo fenômeno. Tal proposta de solução viabiliza-se através de processo complexo e de efeitos a médio e curto prazo, dado seu caráter altamente transformador, não se limitando a ações que, almejando dirimir de pronto a problemática, perpetuam um sistema discriminatório, que aparta do direito de receber a necessária educação os socialmente desfavorecidos.

Portanto, importa que a comunidade se reúna, que as diversas entidades que atuam sobre a causa questionem o tipo de escola que o Município possui, se há escolas e professores suficientes, se a escola é atrativa, quais os meios de que a sociedade, representada por seus vários segmentos, dispõe para adequar a realidade às exigências que tornam a criança e o adolescente cidadãos. A imediata opção por programas que visam a mera geração de rendas para o adolescente e não para os integrantes adultos de sua família não se constitui como alternativa comprometida com os fins do ECA.

De acordo com a lição do Professor *Oris de Oliveira*, para que o trabalho seja

educativo, é necessário⁸:

a) que ele se associe com a educação do cidadão, contribuindo para o desenvolvimento do educando com vistas a realizar suas potencialidades intrínsecas e à formação e ao desenvolvimento de sua personalidade;

b) que no aspecto biopsicológico, extraia do adolescente o que ele tem de próprio e original. O trabalho deve suprir as necessidades individuais — respeito ao desenvolvimento harmônico do corpo e do espírito — promover o desenvolvimento emocional — incentivar a formação de um espírito crítico — promover o desenvolvimento de valores morais e culturais de todo tipo;

c) no aspecto social, promova o desenvolvimento de senso de responsabilidade — instrumentalização para participação nas transformações e no progresso sociais.

Nestes termos, consideramos dissonantes com a teoria da proteção integral, preconizada pelo ECA, os programas:

1. que não estabelecem a fixação de cronograma de conteúdo pedagógico;
2. que oferecem atividades que tradicionalmente são destinadas ao futuro operário pobre, deixando de contar com parceiros como o SINE ou o SEBRAE, que poderiam se manifestar sobre as tendências de mercado da região;
3. que colocam em risco a integridade física dos adolescentes;
4. que estabelecem tarefas a serem exercidas nas ruas, como no caso dos guardas-mirins de trânsito, em que o aliciamento para as atividades ilegais e criminosas torna-se mais fácil;
5. que intermedeiam os adolescentes para as empresas, sem a garantia dos direitos trabalhistas;
6. que estabelecem idade mínima inferior a 14 anos, ou seja, antes da conclusão do ensino básico fundamental.

A solução deve vir da comunidade local organizada, da fiscalização do Conselho Tutelar, da atuação da Secretaria de Educação, da atuação do Ministério Público etc. Releva enfatizar que mais importante do que simplesmente proceder à fiscalização é orientar para a necessária adequação, de modo que esses serviços implementados pelas entidades sejam fiéis às diretrizes do ECA e não simplesmente extintos, o que também seria uma consequência sem compromisso com a realidade.

Como alude *Mário Volpi*, “não seria equivocado afirmar que o retardamento do ingresso do adolescente no trabalho, associado a um programa consistente de profissionalização, escolarização e programas de incremento de renda familiar, apresenta-se como uma alternativa mais sintonizada com o nosso tempo”.

Por outro lado, não podem ser menosprezadas as dificuldades reais enfrentadas pelas entidades que tentam dar fiel cumprimento ao art. 68 do ECA. Como bem alude o Professor *Benedito Rodrigues dos Santos*, “muitos programas adeptos à visão mais crítica em relação ao trabalho, e que podem ser enquadrados na categoria educativo, não escapam a um dilema de natureza estrutural entre formação técnico-profissional e produção/produzibilidade. Quando se dedicam mais à formação, a produção baixa em volume e em qualidade; quando a ênfase maior é a produção, o ensino metódico e sistemático, vinculado a aspectos teóricos e práticos, desaparece da agenda do programa. Alguns, perseguindo a meta da auto-sustentação, terminam por se transformar em microempresas, que quase sempre empregam adolescentes sem proteção aos seus direitos, inclusive com remuneração irrisória, reproduzindo as relações empregatícias precarizadas. Os programas que persistem na linha de formação profissional não conseguem recursos para a manutenção da instituição e os adolescentes que necessitam de recursos para sobrevivência não podem concluir a capacitação profissional. Ainda assim, enfrentando dilemas como o acima mencionado, é este tipo de programa que possui os paradigmas que inspiraram a instituição da figura jurídica do trabalho educativo no ECA e que devem fornecer parâmetros para a regulamentação do art. 68, buscando mecanismos legais para superar a continuidade histórica de programas de geração de renda e trabalho que adotam a perspectiva do

⁸ *Oliveira, Oris. "A Profissionalização do Adolescente". Palestra apresentada no Seminário Parlamentar sobre o Adolescente e o Trabalho, realizado em Brasília, em 10 e 11 de setembro de 1998.*

adestramento da mão-de-obra e da reprodução do ciclo da pobreza”⁹.

Por fim, deve ser ressaltada uma das conclusões retiradas do Seminário Parlamentar sobre o Adolescente e o Trabalho, que ocorreu em Brasília, entre 10 e 11 de setembro de 1997, no sentido de que “é preciso vencer a idéia de que qualquer tipo de profissionalização é útil. Ela exige uma grande sintonia com o mercado e com os direitos de cidadania”.

Portanto, a política pública que visa a educar, com o compromisso de formar o futuro trabalhador cidadão, é aquela que enfatiza o direito de ser criança, que garante o acesso ao ensino básico fundamental, bem como cria condições para que este seja devidamente completado, e permite o desenvolvimento de atividades lúdicas, esportivas e artísticas no decorrer da infância e da juventude. Sintonizar os programas existentes com as diretrizes do ECA significa, pois, repensar seus conteúdos, de modo que os fins atinentes à geração de renda não comprometam a cidadania da criança e do adolescente, e que os novos padrões tecnológicos, artísticos e produtivos lhes sejam efetivamente acessíveis.

Florianópolis, novembro de 1998.

BIBLIOGRAFIA

- Fonseca, Ricardo Tadeu Marques da.* “O Direito à Profissionalização. Corolário da Proteção Integral das Crianças e Adolescentes”, resenha da dissertação de mestrado apresentada pelo autor em 1966, Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo.
- Mattoso, Jorge Eduardo.* “O Novo e Inseguro Mundo do Trabalho nos Países Avançados”, in *Comin, Álvaro Augusto* e outros, “O Mundo do Trabalho: Crise e Mudança no Final do Século”, São Paulo, Editora Página Aberta, 1994.
- Pereira, Irandir* e outros. “Trabalho do Adolescente. Mitos e Dilemas”, São Paulo, Instituto de Estudos Especiais da PUC/SP, maio de 1994.
- Oliveira, Oris de.* “O Trabalho da Criança e do Adolescente”, São Paulo, LTr Edit., 1994.
- . “A Profissionalização do Adolescente”. Palestra apresentada no Seminário Parlamentar sobre o Adolescente e o Trabalho, realizado em Brasília, em 10 e 11 de setembro de 1998.
- Santos, Benedito Rodrigues dos.* “A Regulamentação do Trabalho Educativo”. Texto elaborado por solicitação das organizações UNICEF e INESC, visando a subsidiar a Frente Parlamentar dos Direitos da Criança, do Congresso Nacional, na apresentação e proposição de projetos de lei relacionadas à infância e à adolescência.
- Volpi, Mário.* “Normas Gerais para o Trabalho do Adolescente. A Profissionalização do Adolescente”. Palestra apresentada no Seminário Parlamentar sobre o Adolescente e o Trabalho, realizado em Brasília, em 10 e 11 de setembro de 1998.

⁹ *Oliveira, Oris de.* “O Trabalho da Criança e do Adolescente”, São Paulo, LTr Edit., 1994, pág. 166.

O MENOR APRENDIZ E A PROTEÇÃO INSCRITA NO ART. 7º, INCISO XXXIII, DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL. CONDIÇÕES INSALUBRES OU PERIGOSAS. BREVES CONSIDERAÇÕES

Viktor Byruchko Júnior(*)

Questão que, com frequência, se apresenta e gera alguma perplexidade, especialmente para os Agentes de Inspeção do Trabalho, empregadores e Ministério Público do Trabalho, embora sem merecer exame mais profundo, é a do menor aprendiz em face da limitação imposta pela regra inscrita no art. 7º, inciso XXXIII, da Constituição Federal, quando em contato com agentes insalubres ou em atividades ou operações perigosas.

Sem pretensão outra que não a de propiciar espaço para o debate, importa lançar algumas considerações a respeito.

Assim, encontra o presente seus limites em um breve exame do instituto do aprendizado, com, em seguida, algumas considerações em torno do panorama jurídico infraconstitucional e constitucional, atual e anterior, bem como do alcance da disposição que encerra o art. 7º, inciso XXXIII, da Constituição Federal, apresentando-se, ao final, algumas considerações em torno da presença de agentes insalubres e do desempenho de atividade ou operação perigosa e a adoção de medidas coletivas ou individuais de controle e seus reflexos na aprendizagem.

DA APRENDIZAGEM

Como anota *Délio Maranhão*¹, o contrato de aprendizagem se constituiu em uma forma especial de contrato de trabalho subordinado, através do qual o empregador assume a obrigação não, apenas, de pagar uma contraprestação pelo serviço prestado, mas, principalmente, de submeter o empregado (aprendiz) à formação metódica de ofício ou ocupação².

Assim é que o contrato de aprendizagem (contrato de trabalho especial) gera uma relação de emprego. No entanto, sua finalidade (da qual decorre sua denominação) é o *ensino* de uma profissão ao menor aprendiz, razão pela qual a relação de emprego é *meio* para atingir o fim almejado.

O aprendizado nos setores industrial e comercial encontra previsão legal no art. 429 da Consolidação das Leis do Trabalho e alterações promovidas pelo Decreto-lei n. 9.576/46 e pelo Decreto-lei n. 8.622/46, dispondo a Portaria n. 43/54 a respeito da relação de ofícios e ocupações objeto de aprendizagem, rol ampliado pela Portaria n. 3.172/88.

Mesmo escapando dos limites fincados para este apanhado, importa deixar registrado que não irrita a ordem constitucional a imposição de contratação de menores aprendizes, na medida em que esta obrigação decorre do poder intervencionista que marca a legislação do trabalho, comprovado pela Consolidação das Leis do Trabalho e legislação esparsa, e que ultrapassado o prazo estabelecido para a duração da aprendizagem, entende-se existente um contrato de trabalho "comum", sem prazo, computando-se o período respectivo no tempo de serviço do empregado.

* Procurador do Trabalho na 4ª Região.

¹ "Instituições de Direito do Trabalho", Ed. LTr, 11ª ed., V. I, págs. 255/257.

² Trata-se de um processo educacional em que se utilizam métodos que levam ao conhecimento teórico prático de um ofício cujo exercício proficiente exige pré-qualificação. Para a UNESCO, formação "é o conjunto de atividades que visam à aquisição de conhecimentos, práticas e atitudes necessários para ocupar um emprego, dentro de uma profissão ou grupo de profissões, ou para desempenhar qualquer função dentro de um setor econômico". Em não havendo necessidade de se passar por este complexo processo de formação (teórico e prático) para o exercício de uma atividade, seu desempenho não é passível de aprendizagem. In "Estatuto da Criança e do Adolescente Comentado — Comentários Jurídicos e Sociais", Coordenadores Munir Cury, Antônio Fernando do Amaral e Silva e Emilio Garcia Mendez, 2ª ed., 2ª tiragem, Malheiros, págs. 183 e 186.

PANORAMA JURÍDICO

O ordenamento constitucional anterior vedava o trabalho “em indústrias insalubres, a mulheres e menores de dezoito anos; de trabalho noturno a menor de dezoito anos e de qualquer trabalho a menores de doze anos” (art. 165, X). A CLT já continha previsão proibindo o trabalho ao menor de 12 anos, no art. 403, que, no seu parágrafo único, fixava critério de graduação (garantindo a frequência escolar, de modo a assegurar ao menos a formação no nível primário, impondo a realização de serviço de natureza leve, não nocivo à sua saúde e desenvolvimento normal do menor) de difícil aplicação, pela carência de elementos objetivos³, que traduzia nítida preocupação com proibição internacionalmente aceita, que privilegiava (como privilegia) a educação e a integridade física e mental da criança, do que é exemplo de relevo a Convenção n. 138 da OIT⁴.

Sobrevindo a Carta de 1988, restou afastada a possibilidade até então existente de trabalho a partir dos doze anos, determinando, o seu art. 7º, inciso XXXIII, a “proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre aos menores de 18 anos e de qualquer trabalho a menores de quatorze anos, salvo na condição de aprendiz”. Neutralizada, assim, a permissão constante dos arts. 402 e ss. da Consolidação das Leis do Trabalho.

Importa destacar, na trajetória da proteção do trabalho do menor no processo constituinte de 1988, que a menção ao aprendiz surgiu na Comissão de Sistematização, sendo que até este momento a redação voltava-se para a proibição de qualquer trabalho a menor de quatorze anos e de trabalho noturno ou insalubre ao menor de dezoito anos, o que foi mantido no texto oficial, que recebeu, ainda, acréscimo quanto ao trabalho perigoso. Resulta do processo evolutivo salutar preocupação com o menor, alargando-se a proteção, que se apresentava falha, pois a Carta anterior restringia o trabalho *industrial* insalubre, silenciando a respeito de outras tantas atividades em que presentes agentes agressivos (no comércio, nos serviços etc.), e a atual, em um primeiro momento, quando permitia exposição a atividades reconhecidamente perigosas, impedindo, apenas, trabalho insalubre, não se podendo negar que este traduz expressão de perigo.

Todavia, em decorrência de um texto no mínimo ambíguo, interpretação algo apressada ou menos sensível poderia conduzir à conclusão de que o menor aprendiz pode trabalhar em qualquer atividade insalubre, sinalizando no sentido da recepção da autorização contida no art. 405 da CLT, que, no *caput*, estabelece a proibição de trabalho em locais e serviços perigosos ou insalubres, constantes de quadro aprovado pela autoridade competente, ressalvando, seu § 1º, a hipótese de se tratar de menor aprendiz maior de 16 anos, em locais previamente vistoriados e aprovados.

Tal exegese, embora não seja formalmente incompatível, de modo a admitir que é proibido o trabalho ao menor de 14 anos, exceto quando na condição de aprendiz (reservando-se, portanto e apenas, proteção ao processo de ensino de primeiro grau), permitindo, então, formação sob condições agressivas (insalubres ou perigosas), vai de encontro, por via sinuosa, amparada na infeliz redação dada ao dispositivo constitucional, ao firme propósito da assembléia constituinte de 1988 de avançar na matéria, abrigando proteção ampla, em notável progresso, repita-se, em relação ao ordenamento anterior.

A tese, no entanto, encontra óbice intransponível: submetido o aprendiz ao contrato com agentes agressivos, no curso de sua formação, findo o aprendizado sem que tenha atingido a idade de dezoito anos (perfeitamente possível), estaria, já como trabalhador qualificado e preparado, impedido de executar as tarefas próprias, protegido que está do trabalho sob condições que tais? A lógica indica que tal exegese merece repúdio. A ordem jurídica tutela-o não enquanto trabalhador, mas enquanto menor.

³ O que se deve entender por serviços de natureza leve? A resposta estaria, satisfatoriamente, contemplada no Decreto n. 66.280/70: unicamente os prestados em atividades não compreendidas nos ramos de indústria e de transportes terrestres e marítimos, nem nas de que trata o art. 405 da mesma CLT, observada, sempre, nos demais ramos, a condição essencial de que os trabalhos não sejam nocivos à saúde e ao desenvolvimento normal do menor?

⁴ É a seguinte a diretriz básica inscrita no art. 1º da Convenção n. 138: “... seguir uma política nacional que assegure a abolição efetiva do trabalho infantil e leve, progressivamente, a idade mínima de admissão a emprego ou ao trabalho a um nível adequado ao pleno desenvolvimento físico e mental do jovem”.

ATIVIDADES INSALUBRES/PERIGOSAS E ADOÇÃO DE MEDIDAS PROTETIVAS

Considerando que são insalubres as atividades desenvolvidas acima dos limites de tolerância estabelecidos pelo Ministério do Trabalho (art. 192 da CLT), e que atividades ou operações perigosas, na forma da regulamentação, são as que, por sua natureza ou métodos de trabalho, impliquem em contato permanente com inflamáveis ou explosivos e em contato com eletricidade (art. 193 da CLT e Lei n. 7.369/85), e diante do que da Portaria n. 3.214/78 emerge, notadamente nas Normas Regulamentadoras de ns. 09 e 06, resta fixar se, identificados os riscos, como estabelece o item 9.3.3⁵ e adotadas as medidas de controle, previstas no item 9.3.5⁶, ambas da segunda norma regulamentadora, de modo a que o aprendiz não encontre exposição ao agente ou a níveis não admitidos, é possível efetivar-se a formação profissional.

Tendo em mente a proposta que empolgou o presente, afigura-se viável, sob situação de controle do(s) agente(s), a formação metódica. Todavia, não se pode falar em genérica autorização. Apenas o exame minucioso de cada caso poderá indicar a possibilidade ou não do aprendizado.

Como exemplo, vale citar o agente físico ruído. Se a adoção de medidas coletivas, aliadas, ou não, ao fornecimento de Equipamentos de Proteção Individual (NR-6) implica na redução a níveis de exposição admitidos, ao que se soma eventual medida de caráter administrativo (redução do tempo de contato com o agente, intercalando-se atividades teóricas e práticas — NR-9, item 9.3.5.4, a), não se pode afastar a possibilidade de atrito com a ordem constitucional restar neutralizado.

Para tanto, permitindo segura avaliação das condições, poder-se-ia aproveitar parte do comando que encerra o § 1º do art. 405 da CLT, quando estabelece que somente após prévia vistoria por parte de profissional habilitado do quadro do Ministério do Trabalho o aprendizado estaria autorizado, efetuando-se controle médico semestral do menor. Neste último aspecto, de grande valia se apresenta, para que se tenha acompanhamento da situação específica, de modo a fornecer elementos para a formação do convencimento da mencionada autoridade, face ao entrelaçamento das disposições alusivas ao Programa de Prevenção de Riscos Ambientais (PPRA) e do

⁵ 9.3.3 — O reconhecimento dos riscos ambientais deverá conter os seguintes itens, quando aplicáveis:

- a) a sua identificação;
- b) a determinação e localização das possíveis fontes geradoras;
- c) a identificação das possíveis trajetórias e dos meios de propagação dos agentes no ambiente do trabalho;
- d) a identificação das funções e determinação do número de trabalhadores expostos;
- e) a caracterização das atividades e do tipo de exposição;
- f) a obtenção de dados existentes na empresa, indicativos de possível comprometimento da saúde decorrente do trabalho;
- g) os possíveis danos à saúde relacionados aos riscos identificados, disponíveis na literatura técnica;
- h) a descrição das medidas de controle já existentes.

⁶ 9.3.5 — Das Medidas de Controle:

9.3.5.1 — Deverão ser adotadas as medidas necessárias e suficientes para a eliminação, a minimização ou o controle dos riscos ambientais sempre que forem verificadas uma ou mais das seguintes situações:

- a) identificação, na fase de antecipação, de risco potencial à saúde;
- b) constatação, na fase de reconhecimento de risco evidente à saúde;
- c) quando os resultados das avaliações quantitativas da exposição dos trabalhadores excederem valores dos limites previstos na NR-15 ou, na ausência destes, os valores de limites de exposição ocupacional adotados pela ACGIH — American Conference of Governmental Industrial Hygienists, ou aqueles que venham a ser estabelecidos em negociação coletiva de trabalho, desde que mais rigorosos do que os critérios técnico-legais estabelecidos;
- d) quando, através do controle médico da saúde, ficar caracterizado o nexo causal entre danos observados na saúde dos trabalhadores e a situação de trabalho a que eles ficam expostos.

9.3.5.2 — O estudo, desenvolvimento e implantação de medidas de proteção coletiva deverá obedecer à seguinte hierarquia:

- a) medidas que eliminem ou reduzam a utilização ou a formação de agentes prejudiciais à saúde;
- b) medidas que previnam a liberação ou disseminação desses agentes no ambiente de trabalho;
- c) medidas que reduzam os níveis ou a concentração desses agentes no ambiente de trabalho.

9.3.5.3 — A implantação de medidas de caráter coletivo deverá ser acompanhada de treinamento dos trabalhadores quanto aos procedimentos que assegurem a sua eficiência e de informação sobre as eventuais limitações de proteção que ofereçam.

9.3.5.4 — Quando comprovado pelo empregador ou instituição a inviabilidade técnica da adoção de medidas de proteção coletiva, ou quando estas não forem suficientes ou encontrarem-se em fase de estudo, planejamento ou implantação, ou ainda em caráter complementar ou emergencial, deverão ser adotadas outras medidas, obedecendo-se a seguinte hierarquia:

- a) medidas de caráter administrativo ou de organização do trabalho;
- b) utilização de equipamento de proteção individual — EPI.

9.3.5.5 — A utilização de EPI no âmbito do programa deverá considerar as Normas Legais e Administrativas em vigor e envolver, no mínimo:

- a) seleção do EPI adequado tecnicamente ao risco a que o trabalhador está exposto e à atividade exercida, considerando-se a eficiência necessária para o controle da exposição ao risco e o conforto oferecido segundo avaliação do trabalhador usuário;
- b) programa de treinamento dos trabalhadores quanto a sua correta utilização e orientação sobre as limitações de proteção que o EPI oferece;
- c) estabelecimento de normas ou procedimentos para promover o fornecimento, o uso, a guarda, a higienização, a conservação, a manutenção e a reposição do EPI, visando a garantir as condições de proteção originalmente estabelecidas;
- d) caracterização das funções ou atividades dos trabalhadores, com a respectiva identificação dos EPI's utilizados para os riscos ambientais.

9.3.5.6 — O PPRA deve estabelecer critérios e mecanismos de avaliação da eficácia das medidas de proteção implantadas considerando os dados obtidos nas avaliações realizadas e no controle médico da saúde previsto na NR-7.

Programa de Controle Médico e Saúde Ocupacional (PCMSO), a rigorosa observância do disposto nos itens 9.3.3⁷ e 9.3.4⁸ da NR-9 e a elaboração do relatório anual do PCMSO (item 7.4.6, NR-7⁹).

A solução proposta permite conciliar, ao menos em parte, as metas priorizadas pelo ordenamento jurídico com a necessária preparação e qualificação de mão-de-obra, pela via do aprendizado, também consagrado no cenário jurídico nacional, admitindo-se que a tutela dispensada visa proteger a saúde do menor da exposição ao risco de dano, como resulta de uma interpretação lógica e sistemática dos diversos dispositivos mencionados. Cumpre assinalar que o Estatuto da Criança e do Adolescente, no seu art. 67, III, não fixa orientação diversa.

Não se olvide que agentes agressivos estão presentes em grande parte das atividades desempenhadas nos diversos setores da cadeia produtiva (indústria, comércio, serviços), encontrando grande parte deste rol, na tecnologia existente, e que avança a cada dia, método de controle eficaz.

Eis a singela contribuição para suscitar reflexões a respeito do tema.

Porto Alegre, agosto de 1998.

7

Ver nota 6.

8

Ver nota 6.

9

7.4.6 — O PCMSO deverá obedecer a um planejamento em que estejam previstas as ações de saúde a serem executadas durante o ano, devendo estas ser objeto de relatório anual.

7.4.6.1 — O relatório anual deverá discriminar, por setores da empresa, o número e a natureza dos exames médicos, incluindo avaliações clínicas e exames complementares, estatísticas de resultados considerados anormais, assim como o planejamento para o próximo ano, tomando como base o modelo proposto no Quadro III desta NR.

7.4.6.2 — O relatório anual deverá ser apresentado e discutido na CIPA, quando existente na empresa, de acordo com a NR-5, sendo sua cópia anexada ao livro de atas daquela Comissão.

7.4.6.3 — O relatório anual do PCMSO poderá ser armazenado na forma de arquivo informatizado, desde que este seja mantido de modo a proporcionar o imediato acesso por parte do agente da inspeção do trabalho.

7.4.6.4 — As empresas desobrigadas de indicarem médico coordenador ficam dispensadas de elaborar o relatório anual (Item acrescentado pela Portaria SSST n. 08, de 8.5.96).

DIREITO COMPARADO DO TRABALHO

Ives Gandra da Silva Martins Filho (*)

INTRODUÇÃO

Numa sociedade globalizada como a do 3º milênio, em que é total a interdependência entre as diversas nações do Planeta, a troca e aproveitamento de experiências no campo jurídico é de fundamental importância. Não há problema que seja isolado ou circunstância que não se dê, sob alguma forma, nas distintas partes do Globo. Daí a necessidade, sempre crescente, de um conhecimento mais apurado das soluções que as diferentes comunidades encontraram para regular suas relações sociais, especialmente no campo das relações trabalhistas.

No Brasil, a experiência do Direito Comparado se torna ainda mais valiosa não apenas para os que atuam junto aos Poderes Legislativo e Executivo, na elaboração de projetos de lei ou medidas provisórias, mas para todos os operadores do Direito, uma vez que a Justiça do Trabalho possui um Poder Normativo, através do qual inova no ordenamento jurídico, instituindo distintas condições de trabalho. Nessa hipótese, aqueles que atuam junto ao Poder Judiciário também devem conhecer a experiência estrangeira, para poderem aproveitar em dissídios coletivos e sentenças normativas as soluções que se mostraram satisfatórias em outras partes do mundo.

Nas ciências exatas é justamente a troca de experiências, descobertas e opiniões no âmbito internacional que fazem progredir o conhecimento geral, de tal forma que as contribuições dos vários países vão se somando para compor um todo que pode ser aproveitado por qualquer cientista. No campo da ciência jurídica, o que dá unidade ao sistema é a origem comum no Direito Romano, no qual nutriram suas raízes as várias legislações codificadas do século XIX. O sistema anglo-americano, que teve sua origem na *Common Law* inglesa, também adquiriu contornos de modelo unitário para todo o mundo de língua inglesa, espalhando a simplificação do direito consuetudinário pelo mundo¹. Assim, as experiências de um e outro sistemas passam a ser intercambiadas de forma a aperfeiçoar a ciência jurídica como um todo.

Além dos dois grandes sistemas, teríamos ainda no mundo atual os sistemas de base religiosa (muçulmano e hindu) e os orientais (chinês e japonês), com suas linhas mestras próprias e distintivas². O sistema socialista, que derivou do romano-germânico, vem, depois da queda do muro de Berlim e da extinção da antiga União Soviética, voltando à sua origem românica. E o próprio direito vivenciado na África e Ásia vai, aos poucos, se ocidentalizando. Somado ao fato de que o Direito Costumeiro Anglo-Americano vai também adotando cada vez mais a forma escrita, temos uma crescente padronização da ciência jurídica, variando apenas as soluções encontradas para as diferentes questões que a evolução da sociedade vai colocando para o jurista.

Assim, o principal objetivo do estudo do Direito Comparado é o próprio conhecimento do Direito de outros países. A grande variedade de soluções ofertadas para problemas similares pode oferecer um verdadeiro arsenal que torna mais fácil a adequação de um determinado instituto para uma dada situação fática. Com isso, a tarefa legislativa, mormente no sistema romano-germânico, em vez de ser um exercício de imaginação, elocubrando as possíveis hipóteses que poderão ocorrer num dado disciplinamento legal, é um esforço de estudo da experiência acumulada nos vários países, aproveitando o que for passível de aproveitamento num dado local e tempo. Torna-se, portanto, uma ferramenta indispensável para o legislador e um meio de se chegar um dia a um direito unificado numa sociedade global³.

* Subprocurador-Geral do Trabalho, Mestre em Direito Público pela UnB, Assessor Especial da Casa Civil da Presidência da República, Membro do Instituto dos Advogados Brasileiros.

¹ Cf. a obra clássica de *Matthew Hale*, "The History and Analysis of the Common Law" (Gryphon Editions, 1987, Birmingham, edição especial).

² Cf. *René David*, "Os Grandes Sistemas do Direito Contemporâneo", Martins Fontes, 1986, São Paulo.

³ Cf. *K. Zweigert e H. Kötz*, "An Introduction to Comparative Law" (Clarendon Press, 1994, Oxford, págs. 13-27).

No campo do Direito do Trabalho, a característica distintiva do sistema romano-germânico para o anglo-americano está na ênfase maior que este último dá à negociação coletiva e à arbitragem como formas de estabelecimento das condições de trabalho e de solução dos conflitos laborais dentro da sociedade produtiva. O sistema latino, ao contrário, é fortemente protetivo, com intervenção do Estado nas relações laborais, para resguardar a parte economicamente mais fraca⁴. A tendência atual é, no sistema latino, o da flexibilização das normas protetivas, e, no sistema saxão, o da institucionalização de direitos, aproximando os dois pólos.

Em termos de redação dos textos legais, nota-se a diferença entre os elaborados por países de tradição latina e os países de tradição anglo-saxônica. Os primeiros adotam textos divididos em Partes, Livros, Títulos, Capítulos e Seções, com os dispositivos sendo ordenados em artigos, parágrafos, incisos, alíneas e itens, de tal forma que a cada comando corresponde um endereçamento muito preciso. Já nos textos legais dos países de tradição anglo-saxã não há essa mesma precisão de endereçamento, uma vez que os parágrafos de uma mesma seção ou artigo se sucedem sem diferenciação, em texto corrido. No entanto, a precisão técnica própria dessa tradição é elencar, no começo dos textos legais, as definições de todos os termos que serão usados ao longo do texto.

Para a divulgação da legislação comparada na área trabalhista, muito tem contribuído a Organização Internacional do Trabalho — OIT. Até 1996, editava a série “Documentación Social”, com o texto dos principais diplomas legais promulgados no quadrimestre nos países filiados ao organismo. Atualmente, com a generalização do acesso à “Internet”, esses textos podem ser encontrados na “homepage” da OIT reservada à legislação dos países-membros, no endereço www.natlex.ilo.org, que traz as inovações legais elencadas por países ou temas. Baseados nas referências desse informativo é que fazemos os quadros sobre as matérias que seguem.

Tendo em vista a impossibilidade de dar, num espaço restrito, uma visão de todos os institutos do Direito do Trabalho e como são encarados pela legislação de mais de uma centena de países, adotamos como critério de seleção das matérias que elencaremos neste rápido estudo comparativo apenas os institutos cujas diferenças possam ser quantitativamente mensuradas. Isto porque a diferenciação qualitativa, em termos de regramento, demandaria análises mais detalhadas, uma vez que as soluções encontradas pelos vários países, ainda que possam ser semelhantes, têm uma formulação própria, que, muitas vezes, exigiriam uma explanação maior para sua perfeita compreensão.

JORNADA DE TRABALHO (SEMANAL)

A principal batalha travada pelos trabalhadores, através de suas *trade unions* no decorrer da Revolução Industrial foi pela redução da jornada de trabalho. O lema dos trabalhadores daquela época era: “*eighth hours to work, eighth hours to joke, eighth hours to sleep, eighth shillings a day*”. Assim, verifica-se como a jornada de 48 horas semanais acabou se estendendo pelo mundo inteiro, sendo ainda hoje a regra geral na maioria dos países, conforme demonstra o quadro abaixo.

32 horas	38 horas	40 horas	42 horas	44 horas	45 horas	46 horas	48 horas
Reino Unido	Austrália	Albânia	Yugoslávia	Angola	África do Sul	Bélgica	Alemanha
	França	Argélia		Argélia	Gana	Mongólia	Argentina
	Nova Zelândia	Austria		China		República	Cambodja
		Benin		Coréia		Tcheca	Chile
		Burkina		Cuba			Espanha
		Canadá		Irã			Etiópia
		Gabão		Uruguai			Guatemala
		Indonésia					Hungria
		Japão					Iraque
		Letônia					Itália
		Macedônia					Jordânia
		Madagascar					Líbano
		Niger					Malásia

⁴ Bruno Siau, “Le Travail Temporaire en Droit Comparé Européen et International”, LGDJ, 1996, Paris, págs. 7-13.

		Polônia					Moçambique
		Portugal					Nepal
		Rússia					Nicarágua
		Senegal					Noruega
		Suécia					Panamá
							Paraguai
							Peru
							Romênia
							Venezuela
							Vietnam
							Yemen

Para muitos desses países, a jornada legalmente prevista como máxima está sujeita à redução, através de convenções coletivas.

Em relação a alguns dos países citados, temos as seguintes observações a fazer:

a) O Canadá prevê a redução progressiva de 44 para 40 horas semanais, à proporção de uma hora por ano, de 1997 a 2000.

b) Moçambique prevê a jornada diária de 9 horas, como também a África do Sul, a menos que o empregado trabalhe no sábado, quando a jornada diária dos outros dias será de 8 horas.

c) A Costa do Marfim e os Camarões (Código do Trabalho, de 1992) prevêem jornada semanal de 40 horas para a indústria e comércio, e de 48 horas para o trabalho no campo.

d) A Polônia prevê 8 horas de trabalho diárias, de segunda à sexta-feira, ou 7 horas diárias, com 5 horas de trabalho no sábado.

e) O Yemen prevê, para o mês de Ramadã, a jornada diária máxima de 6 horas e semanal de 36 horas.

Verifica-se, portanto, que a tendência mundial é a da redução paulatina da jornada de trabalho, até se chegar, talvez à “semana inglesa”: trabalho de 8 horas por dia nas segundas, terças, quintas e sextas-feiras e folgas na quarta-feira, sábado e domingo. Assim, o berço da Revolução Industrial, onde se iniciou a luta pela redução das jornadas de trabalho é, atualmente, o país com a menor jornada semanal de trabalho.

Por outro lado, a maioria desses países já adota o sistema do *part-time job* (jornada de tempo parcial). Tal solução possibilita a obtenção de duplo objetivo social:

a) combater o desemprego, na base de reduzir a jornada semanal dos trabalhadores atualmente empregados, de forma a exigir a contratação de novos empregados para preencher toda a grade horária de funcionamento produtivo das empresas⁵;

b) contribuir decisivamente para a recuperação do papel de mãe que a mulher desempenha na sociedade, possibilitando uma melhor participação da mãe no processo formativo da criança, através da disponibilidade de tempo para atender à educação dos filhos.

A experiência internacional com o contrato de trabalho de tempo parcial tem se mostrado salutar e tem demonstrado que mais de 90% dos empregados que optam por essa modalidade contratual são mães de família com filhos para cuidar. Assim, a tarefa de educação e formação da criança não é delegada a outras mulheres, mas fica principalmente com a própria mãe, ao passo que se garante à mulher a possibilidade de incrementar a renda familiar e realizar-se profissionalmente, sem descuidar daqueles deveres familiares que lhe complementam a personalidade.

HORAS EXTRAS (ADICIONAL)

Se a redução da jornada de trabalho é aspiração sempre latente na classe trabalhadora, para que o tempo de lazer seja maior, com o correspondente cultivo do

⁵ Em “O Fim dos Empregos” (Makron Books, 1996, São Paulo), *Jeremy Rifkin* traça um panorama negro do futuro dos trabalhadores, com a máquina substituindo o homem, o que exigiria uma redistribuição dos postos de trabalho, concentrando a geração de novos empregos no setor terciário e reduzindo as jornadas de trabalho, de forma a dividir entre mais trabalhadores os postos de trabalho existentes.

corpo e do espírito, a elevação do adicional a ser aplicado às horas extraordinárias constitui elemento de dissuasão da exigência das mesmas. Num mundo em que a tendência, pelo avanço tecnológico contínuo, é a da redução paulatina dos postos de trabalho nas atividades de caráter repetitivo, para que sejam posteriormente gerados no setor terciário, em atividades de maior alcance intelectual, a elevação dos percentuais do adicional de horas extras consubstancia forma de gerar novos empregos: sai mais barato contratar um novo trabalhador do que exigir dos atuais empregados uma dilatação da jornada.

A tabela abaixo mostrada elenca os países segundo o adicional de sobrejornada que impõem através de sua legislação ordinária.

20%	25%	35%	50%	80%	100%	125%	150%
Albânia	Bélgica	Irã	França	Itália	Peru	Jordânia	Canadá
			Argentina		México	Etiópia	Austrália
			Polônia		Nicarágua		Namíbia
			Argélia				Nepal
			Líbano				
			Estônia				
			Yemen				
			Cambodja				

Verifica-se que o Brasil, cujo adicional constitucionalmente previsto para a sobrejornada é de 50%, encontra-se entre aqueles que compõem a maioria no concernente a esse aspecto do protecionismo estatal.

FÉRIAS

Direito básico do trabalhador, esgrimido desde os primórdios da “Questão Social”, é o do descanso anual, para recuperação física e psicológica do trabalhador, de forma a poder dar continuidade à atividade produtiva, quer seja manual, quer seja intelectual. O que tem variado, no tempo e no espaço, é o quantitativo das férias, bem como a forma de aquisição do direito e suas condições.

A Convenção n. 52 da OIT, aprovada em 1936, prevê como mínimo 6 dias de férias por ano (12 dias para os menores de 16 anos) e que aumente esse número em proporção ao tempo de serviço.

O quadro abaixo mostra o espectro de variações dos dias de férias que os vários países-membros da OIT concedem aos trabalhadores de seus respectivos territórios, variando desde o mínimo estabelecido pela Convenção n. 52 até 40 dias:

7 dias	14 dias	18 dias	21 dias	24 dias	28 dias	30 dias	35 dias	40 dias
Nigéria	Congo	Camarões	Albânia	Benin	Letônia	Angola	Argentina	Yugoslávia
	Indonésia	Cambodja	Alemanha	Burundi	Uruguai	Argélia		
	Irã	Costa do Marfim	Azerbaijão	Gabão		Burkina		
	Líbia	Marfim	China	Madagascar				
	Malásia	Gana	Guatemala	México		Espanha		
	Rep. Tcheca	Macedônia	Iraque	Namíbia		Hungria		
	Suíça	Mali		Noruega		Nicarágua		
		Senegal		Polônia		Niger		
				Romênia		Panamá		
				Rússia		Paraguai		

Atendendo ao disposto na referida Convenção, os vários países adotam o critério de fazer variar o número total de férias segundo fatores que justifiquem o aumento dos dias de descanso anual, pelo maior desgaste do trabalhador e de seu natural envelhecimento. Assim, temos:

1. Bélgica: férias suplementares, conforme a idade do empregado.
2. Argentina, Uruguai, Paraguai, Polônia, Romênia, Yugoslávia, Hungria, Burundi, Albânia, Malásia: férias proporcionais ao tempo de serviço.
3. Senegal, Madagascar, Niger, Burkina: proporcionais aos meses efetivamente trabalhados (concedem um dia e meio, dois ou dois e meio por mês de efetivo trabalho).

4. Argélia: 10 dias suplementares de férias para os que trabalham no sul do país, no deserto.

5. Nicarágua: 15 dias a cada 6 meses de trabalho.

Verifica-se, de qualquer modo, que os parâmetros internacionais de quantitativo de férias são menos generosos do que os previstos em nossa legislação pátria. Como a Constituição de 1988, no entanto, não fixou o número dos dias de férias, há a possibilidade de alteração da legislação com redução do montante global das férias, como ocorreu recentemente com a edição da Medida Provisória n. 1.709/98, que instituiu o regime de trabalho em tempo parcial no Brasil, a qual prevê a redução proporcional das férias em relação à jornada fixada para o trabalhador.

AVISO PRÉVIO

Uma das garantias básicas do trabalhador é o de receber aviso prévio, em tempo razoável, da rescisão do contrato de trabalho por parte do empregador. A Convenção n. 158 da OIT contempla esse direito, mas sem estabelecer um prazo mínimo.

O quadro comparativo abaixo mostra como a variação quantitativa do prazo de aviso prévio é significativa entre os países-membros da OIT:

10 dias	15 dias	30 dias	8 semanas	2 meses	3 meses	6 meses
Espanha	Iraque	Panamá	Bélgica	Portugal	Suíça	Suécia
	Lituânia	Bulgária	Malásia	França	Paraguai	Luxemburgo
		Senegal		Argentina	Reino Unido	
		Nigéria		Hungria	Polônia	
		Namíbia			República Tcheca	
		Irã			Benin	
		Macedônia				

Tendo em vista, outrossim, a maior dificuldade do trabalhador mais idoso obter novo emprego, a legislação de muitos países prevê o aumento proporcional do prazo de aviso prévio em relação à idade ou ao tempo de serviço do empregado. Assim temos, como parâmetros diferenciadores, os seguintes:

1. Proporcional ao tempo de serviço: Portugal, Espanha, Suíça, Bélgica, Suécia, Argentina, Paraguai, Reino Unido, Polônia, Hungria, Nigéria, Namíbia, Malásia e Luxemburgo.

2. Proporcional à idade: República Tcheca.

3. Proporcional à qualificação do empregado: Bulgária e Benin (Código do Trabalho, de 1998: 1 mês para o trabalhador manual e 3 meses para o trabalhador intelectual).

O Brasil adotou, constitucionalmente, a proporcionalidade do aviso prévio, tendo 30 dias como mínimo; mas, até hoje esse dispositivo constitucional não chegou a ser regulamentado. Há apenas acordos ou convenções coletivas albergando aviso prévio proporcional ao tempo de serviço.

ESTABILIDADE

Uma das maiores preocupações do trabalhador nos tempos atuais, mormente numa economia globalizada e estabilizada, é o do desemprego. Para isso contribui também o avanço tecnológico, diminuindo os postos de trabalho, através da substituição do homem pela máquina nas atividades de caráter repetitivo. Com isso, em negociações coletivas, os sindicatos, ultimamente, têm postulado mais cláusulas sociais, de garantia de emprego, do que cláusulas econômicas, de majoração de salários.

Nesse contexto, a estabilidade, como garantia contra o direito potestativo de dispensa que o empregador tem em face do trabalhador, constitui condição de trabalho albergada sob as modalidades provisória (quase todos os países) ou definitiva (admitida por alguns países), conforme a situação do trabalhador (dirigente sindical, gestante, acidentado etc.) ou o tempo de serviço (aquisição de estabilidade após determinado número de anos na empresa).

Temos como exemplos de países que albergaram o direito à estabilidade no emprego os seguintes: Portugal (art. 53 da Constituição de 1976), Alemanha, Peru (art. 56 da Constituição), Colômbia (com 10 anos de serviço), Nova Zelândia, República Tcheca e Romênia.

O Brasil, que tinha a garantia de estabilidade na Constituição passada, afastou tal direito na Constituição de 1988, substituindo-a pelo sistema do FGTS como indenização pelo tempo de serviço prestado.

IDADE MÍNIMA

Quando se enfrenta a realidade sociocultural do trabalho da criança e do adolescente verifica-se um choque de posturas, embasadas em valores conflitantes que reclamam medidas protetivas em sentidos muitas vezes opostos. De um lado temos a necessidade de impedir o trabalho da criança e do adolescente para preservar a infância como período único de jogos e brincadeiras, com diversões e amenidades para a criança (direito de brincar) e a adolescência como período precípuo para aprendizado acadêmico (estudo teórico), além de preservar o mercado de trabalho do trabalhador adulto (pais de família, que ficariam desempregados se substituídos pelos filhos). Por outro, há uma pressão social no sentido de se permitir o trabalho da criança e do adolescente para dar ocupação aos meninos de rua (menores abandonados), evitando a criminalidade infantil (realidade da pobreza, que torna necessária a incrementação da renda familiar pela participação produtiva de todos os membros).

A OIT, quando se empenha na erradicação do trabalho infantil, não o faz exclusivamente por motivos humanitários. Visa, muitas vezes, como objetivo mais concreto e menos ideal, combater a concorrência desleal que se dá no mercado internacional, onde a exploração da mão-de-obra infantil, abundante e barata, permite a países subdesenvolvidos concorrerem com países que têm a seu favor o avanço tecnológico. Nesses casos, a denominada cláusula social passa a obrigar toda a comunidade internacional, impondo padrões elevados de remuneração laboral, sem que seja socializado da mesma forma o progresso tecnológico.

A utilização da mão-de-obra infantil constitui sinal claro de subdesenvolvimento, na medida em que se está retirando a juventude do estudo, com o conseqüente óbice à formação da intelectualidade do País, gerando uma dependência externa em termos de avanço tecnológico. O recurso ao trabalho da criança pode ser uma solução a curto prazo para a concorrência comercial, mas impede o efetivo desenvolvimento do País.

Daí que a Convenção n. 138 da OIT venha a estabelecer como idade mínima para começar a trabalhar os 15 anos, de forma a que se garanta ao jovem a formação escolar básica, como condição do exercício da cidadania.

O quadro comparativo abaixo mostra como esse patamar mínimo não é acolhido pela maioria dos países membros da OIT:

12 anos	13 anos	14 anos	15 anos	16 anos
Egito	Alemanha	Bangladesh	Albânia	El Salvador
Sudão		Benin	Cambodja	Espanha
		Burkina	Letônia	Gabão
		Camarões	Noruega	Portugal
		Congo	Polônia	Rússia
		Mongólia	Yemen	
		Namíbia		
		Nepal		
		Nicarágua		
		Niger		
		Venezuela		

Em relação a vários dos países elencados, a permissão de trabalho do menor de 15 anos se faz com ressalvas quanto à carga horária e às circunstâncias em que se dará a prestação de serviços:

1. Na Alemanha, é proibido qualquer trabalho ao menor de 13 anos, sendo que a partir dessa idade só trabalhos de 2 horas por dia, a menos que o menor de 18 anos

não esteja na escola, caso em que poderá trabalhar até 35 horas semanais (Lei de 24.2.97).

2. No Yemen, o trabalhador menor de 15 anos só pode trabalhar 7 horas por dia, num total de 42 horas semanais (Código do Trabalho, de 1995).

3. Na Mongólia, o limite de carga horária para trabalhadores de 14 a 16 anos é de 30 horas semanais e, para os trabalhadores de 16 a 18 anos, de 36 horas semanais (Código do Trabalho, de 1991).

Assim, verifica-se que a tendência futura será a de elevar a idade mínima para o jovem poder ingressar no mercado de trabalho como fez o Brasil com a Emenda Constitucional n. 20/98, de forma a preservar sua formação básica e o período de aproveitamento de uma fase da vida caracterizada pela diversão e aprendizado ameno, como no caso das crianças.

CONTRATO A PRAZO (LIMITE)

Outro reclamo da classe trabalhadora é o relativo à limitação da contratação por prazo determinado. Sendo o contrato por tempo indeterminado a regra geral das relações laborais, pelo princípio da continuidade da relação empregatícia, o contrato a termo é elemento de insegurança para o trabalhador, que vê próxima a perspectiva do desemprego ao final da contratação a termo certo. Daí que a legislação de muitos países limite as hipóteses de contratação por prazo determinado, como também o período máximo de contratação por essa modalidade.

O quadro comparativo abaixo dá alguns exemplos de limitação temporal da contratação por prazo determinado:

2 anos	3 anos	5 anos
Senegal	Colômbia	França
	Bulgária	Argentina
	Madagascar	
	Angola	
	Benin	

O Brasil, nesse contexto, encontra-se entre as nações que mais limitam o contrato a prazo, admitindo-o apenas para o período máximo de 2 anos, incluindo-se as renovações. A recente Lei n. 9.601/98 veio a ampliar as hipóteses de adoção dessa modalidade contratual, como forma de combate ao desemprego a curto prazo, mas sabendo que a solução não se apresenta como fórmula de caráter permanente. Daí que os incentivos concedidos para a ampliação dos quadros de empregados das empresas através da contratação a prazo tenham duração limitada no tempo: redução, por 18 meses, de vários dos encargos sociais que oneram o contrato de trabalho.

GREVE

Em relação ao direito de greve, verifica-se, por sua evolução histórica⁶, como a luta do trabalhador por seus direitos, desde os primórdios da Revolução Industrial, contou sempre com a greve como sua principal arma: ao poder de barganha do empregador sobre os salários, os trabalhadores, unido em associações e sindicatos de classe, exerceram o poder de pressão sobre a prestação dos serviços, paralisando-os em defesa de seus interesses.

Assim, a greve, de atividade criminosa, passou a ser um direito reconhecido pelas legislações de todo o mundo, à exceção dos países submetidos a regimes de exceção, onde qualquer forma de pressão social é considerada atentatória à própria existência do Estado.

Nesse contexto, as variações na legislação comparada sobre o disciplinamento do direito de greve têm como principal eixo rotacional a composição entre os legítimos interesses dos trabalhadores em greve e os interesses da sociedade na prestação dos serviços públicos ou essenciais.

⁶ Cf. Santiago Pérez del Castilla, "O Direito de Greve", LTr, 1994, São Paulo.

Com efeito, sendo a greve um instrumento de pressão a ser utilizado contra a empresa, para obtenção de vantagens econômicas que esta nega a seus empregados, os efeitos da paralisação devem afetar principal e fundamentalmente a empresa. Isso ocorre num regime de concorrência econômica, em que a cessação da prestação de serviços ou produção de bens por parte de uma empresa faz com que esta perca sua participação no mercado para suas concorrentes, exigindo que rapidamente negocie com seus empregados.

Já no que se refere a serviços públicos, prestados em caráter monopolista, ou no tocante a serviços essenciais, oferecidos, em geral, por poucas empresas, em condições oligopolistas, a greve deixa de ser uma pressão exclusiva sobre a empresa, para se tornar uma ocorrência que afeta diretamente a sociedade. Esta passa a ser refém do movimento grevista, que se serve do prejuízo causado à sociedade para forçar a composição com a empresa pública, concessionária ou permissionária de serviço público ou essencial.

Daí a preocupação do legislador dos vários países integrantes da OIT, no sentido de estabelecer parâmetros distintos para o exercício do direito de greve, conforme esta se dê, ou não, em atividades essenciais.

Outra dimensão na qual variam os distintos ordenamentos jurídico-laborais quanto ao direito de greve é a relativa às conseqüências da participação em greve sobre os contratos individuais de trabalho. Não pagamento dos dias parados, possibilidade de demissão por justa causa ou substituição dos grevistas por trabalhadores temporários, são alternativas que os países de tradição sindical forte encontram para sinalizar no sentido da responsabilidade que o sindicato deve ter ao deflagrar uma greve. Deve ser ela, efetivamente, o último recurso, quando esgotados todos os meios para a composição de um conflito de trabalho. Assim, o trabalhador grevista sabe os riscos que corre no caso de optar pela ruptura da normalidade na prestação dos serviços.

Elencamos, a seguir, algumas soluções que os diversos países selecionados encontraram para responder a essas questões:

1. Espanha (Lei n. 14/94): proíbe a contratação temporária de empregados para substituição de grevistas ou de pessoal demitido.

2. França: permite a greve inclusive no serviço público.

3. Itália: exige que haja garantia do atendimento aos serviços essenciais (Lei n. 146/90).

4. Moçambique: também só admite a greve em serviços essenciais se for assegurado o atendimento às necessidades mínimas da sociedade (Lei n. 6/91).

5. Suíça: a greve não é prevista como direito trabalhista na legislação, mas as convenções coletivas prevêm a cláusula de “paz no trabalho”, para evitar a greve na sua vigência.

6. Alemanha: há a exclusão do pagamento dos dias parados (fundo de greve dos sindicatos é que arca com o ônus), além da vedação da paralisação em serviços de energia.

7. Grécia: fixa o tempo máximo de 60 dias para a greve, exige o aviso prévio de 48 horas e o plantão de um mínimo de trabalhadores durante a greve.

8. Israel: prevê a responsabilidade civil do sindicato por danos causados a terceiros em decorrência da greve.

9. Chile: não é permitida a greve nos serviços públicos ou de utilidade pública.

10. Colômbia: uma vez decidida a greve, os trabalhadores que discordarem não podem furar o movimento paredista que, se durar mais de 10 dias, exigirá a convocação do tribunal de arbitragem obrigatória.

11. México: é permitida a greve nos serviços públicos, desde que haja um pré-aviso de 10 dias.

12. Reino Unido: exige votação secreta pelo correio para deliberar sobre a greve, com antecedência de 4 semanas; o resultado positivo deve ser comunicado com 7 dias de antecedência para o empregador, com identificação dos empregados que participarão do movimento.

13. Estados Unidos: os empregados não recebem pelos dias parados e a empresa pode substituí-los por novos empregados; as greves são de reconhecimento de sindicato negociador, de reivindicações e contra prática ilegal do empregador.

14. Canadá: a greve não é permitida nos serviços públicos.

15. Nova Zelândia: também não admite greve nos serviços públicos.

16. Índia: a simples participação em greve declarada ilegal permite a dispensa do trabalhador por justa causa; a greve pode ser proibida em serviços essenciais, a critério do governo (Lei n. 40/81).

17. Malásia: a greve é proibida, se não houver negociação prévia e pré-aviso.

18. Guatemala (Código do Trabalho, de 1995): a greve pode ser legal ou ilegal (cumprimento dos requisitos para sua instauração) e justa ou injusta (motivo dado pelo patrão, por descumprimento de acordos trabalhistas, recusa em firmá-los ou recusa em melhorar as condições de trabalho, quando pode fazê-lo). A greve justa dá direito ao pagamento dos dias parados.

19. Cambodja (Código do Trabalho, de 1997): a greve deve ser pré-avisada com 7 dias úteis de antecedência para a empresa e para o Ministério do Trabalho; em caso de serviço essencial, o pré-aviso é de 15 dias úteis; nesse período as partes estabelecerão os serviços mínimos a serem prestados (se não chegarem a acordo, o Ministério do Trabalho determinará quais serão prestados).

20. Gabão (Código de Trabalho, de 1994): estabelece o pré-aviso de 5 dias úteis; exige a manutenção de serviços mínimos nas atividades de interesse social; prevê o não pagamento dos salários dos dias parados.

21. Estônia (Lei de Salários, de 1994): durante a paralisação dos trabalhos por greve, o empregador não está obrigado a pagar salários aos empregados.

22. Nicarágua (Código do Trabalho, de 1996): antes de deflagrar uma greve, os trabalhadores devem esgotar os procedimentos de conciliação perante o Ministério do Trabalho; é proibido ao empregador contratar novos empregados durante o período de greve; declarada ilegal uma greve, os trabalhadores têm um mínimo de 48 horas para voltarem ao trabalho, sob pena de rompimento justificado do contrato de trabalho.

23. Níger (Código do Trabalho, de 1996): a greve só pode ser deflagrada depois do insucesso na mediação levada a cabo pela Inspeção do Trabalho; o pré-aviso de greve é de 3 dias úteis.

Verifica-se, pois, o cuidado que os vários países mencionados têm no disciplinamento do direito de greve, não o admitindo como um direito absoluto, mas colocando-lhe limites que atendam ao interesse público e ao bem comum da sociedade.

CONCLUSÃO

Tratando-se de um estudo prospectivo sobre o Direito Comparado do Trabalho, com vistas a despertar o interesse pela pesquisa e apontar para sua importância no contexto de elaboração normativa, pensamos que bastam os exemplos elencados e os quadros comparativos elaborados para atender ao objetivo inicialmente proposto.

IMPLEMENTAÇÃO DA SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO E PROTEÇÃO AMBIENTAL

Lisyane Motta Barbosa da Silva (¹)

DO DIREITO À VIDA E SEUS PILARES BÁSICOS: O TRABALHO E A SAÚDE

O direito à vida é suporte para o gozo de todos os demais direitos.

Não basta, contudo, apenas ser declarado como direito fundamental do homem o direito à vida. É necessário, também, assegurar seus pilares básicos de sustentação: o trabalho e a saúde.

O trabalho é a porta de acesso aos bens de consumo indispensáveis para conservar a vida e a proteção ao meio ambiente, o que importa em que o trabalho não possa prejudicar a saúde (direito à vida), dispondo o art. 196 da Constituição da República que esse é direito de todos e dever do Estado.

No Brasil, além da progressiva adoção de diversas Convenções da Organização Internacional do Trabalho — OIT, há que ser ressaltado que a Carta Magna de 1988 erigiu, no seu art. 1º, o trabalho como um dos fundamentos da República e ao tratar da Ordem Econômica dispôs que esta deverá estar apoiada na valorização do trabalho (art. 170), a exemplo da Ordem Social, que tem como base o primado do trabalho (art. 193), além do Plano Nacional de Educação, que deve conduzir à formação para o trabalho (art. 214).

Entre as opções valorativas dos constituintes de 1988, portanto, encontra-se o valor do trabalho e sua dignificação, ao lado, entre outros, da garantia do direito à saúde, ao meio ambiente de trabalho saudável e a redução dos riscos que são inerentes às atividades econômicas.

Na primazia do trabalho sobre a ordem econômica e social privilegiou-se o trabalhador antes de avaliar sua atividade, qualquer que fosse.

As normas relativas ao trabalho, à saúde e à segurança devem ser compreendidas em sintonia com as diretrizes, princípios e valores apontados pelas normas internacionais que consagram os direitos fundamentais do homem, em especial, aquelas regulamentadas pela Organização Internacional do Trabalho — OIT e pela Constituição da República, com a exigência, em razão da acelerada evolução técnico-científica, de normas imediatamente adaptáveis ao ingresso de novas tecnologias.

Neste diapasão, o conceito de saúde não deve ser adotado em seu aspecto negativo de simples ausência de doenças, mas, sim, como o estado completo de bem-estar físico, mental e social, como já definido pela Organização Mundial de Saúde — OMS.

A presença no Texto Constitucional da idéia da monetização do risco, na parte em que prevê a existência de adicionais pagos em razão de trabalhos penosos, insalubres ou perigosos não deve ser interpretada isoladamente dos demais princípios referidos, pois, de acordo com o princípio da proteção, princípio reitor do direito do trabalho, a utilização de EPIs só deve ser implementada quando permanecer o risco, após terem sido utilizados todos os meios conhecidos para sua eliminação.

A análise dos procedimentos adotados em diversos países demonstra que sendo impossível, sob o ponto de vista técnico, a eliminação dos agentes agressivos, as soluções têm sido: a redução da jornada de trabalho, a manutenção do mesmo salário e a proibição de trabalho extraordinário.

Garante-se, assim, menos tempo de exposição e maior período de descanso, ou

* Procuradora do Trabalho.

seja, ao invés de adicional de insalubridade, repouso adicional.

DA EVOLUÇÃO DA FORMULAÇÃO DO CONCEITO DE PROTEÇÃO À SAÚDE DO TRABALHADOR

O princípio da proteção do direito à saúde no trabalho pode ser observado desde os Romanos, que usavam máscaras de pele de bexiga para proteção dos escravos, bem como, há registro de equipamentos de proteção utilizados pelos ferreiros e mineradores de ouro.

Na Idade Média, em torno do século XVI, foi editado por um italiano, de nome Ramazzini, um pioneiro livro sobre doença de trabalhadores, no qual foi documentado um estudo realizado em 54 (cinquenta e quatro) grupos de trabalhadores.

Com o advento da Revolução Industrial, numa primeira fase, editaram-se normas de proteção aos menores aprendizes, com limitação de jornada e outras medidas.

Outro marco histórico digno de nota foi a Encíclica Papal (*Rerum Novarum*), de 1891, na qual o Papa Leão XIII conclamou por Justiça Social.

Registre-se, também, a atuação decisiva das organizações de trabalhadores e a construção de suas pautas de reivindicações.

Neste cenário, a criação da OIT acelerou sobremaneira a adoção de normas de proteção à saúde de trabalhadores e já no ano de sua criação, com tal intuito, foram adotadas 6 (seis) Convenções.

As etapas de formulação de normas de proteção à saúde evoluíram desde esta primeira fase, em que se privilegiava apenas o aspecto da medicina do trabalho, até uma segunda fase, que se iniciou em meados deste século, onde a saúde ocupacional passou a ditar a necessidade de integração da medicina com a engenharia, com a finalidade de mudanças que alcançassem o meio ambiente de trabalho.

A última e atual etapa, cujo início é remontado a meados da década de 70 (setenta), pode ser definida como uma fase em que se prima pelo enfoque global ao aspecto do direito à saúde, como bem demonstra a Portaria n. 3.214/78, em consonância com o PIACT — Programa Internacional para o Melhoramento das Condições e do Meio Ambiente do Trabalho, instituído através de Resolução pela Conferência Internacional da OIT.

DA MELHORIA DA QUALIDADE GERAL DE VIDA COMO ASPIRAÇÃO DA HUMANIDADE E DA NECESSÁRIA PARTICIPAÇÃO DOS TRABALHADORES NAS DECISÕES QUE DIZEM RESPEITO À SUA VIDA PROFISSIONAL

Partindo da premissa que as condições e meio ambiente do trabalho não são fenômenos isolados, sem relação com o resto da vida dos trabalhadores e que, portanto, deve estar em consonância com o respeito à vida e à saúde, permitindo-se tempo suficiente para as necessidades de repouso e lazer, a fim de que possam servir à sociedade e desenvolverem, ao mesmo tempo, suas aptidões pessoais, o PIACT vem atuando em diversos campos técnicos, em especial na promoção da segurança, higiene e meio ambiente do trabalho, na organização e conteúdo do trabalho, nas condições de trabalho, na escolha de tecnologias, na ergonomia e nas relações entre o trabalho e o meio ambiente da vida, prestando assistência para impulsionar programas locais de melhoria de condições e do meio ambiente do trabalho.

Tal atuação sintetiza o encontro de duas grandes tendências internacionais: a melhoria da qualidade geral de vida como aspiração da humanidade, a transcender os estreitos limites dos portões das fábricas, e uma maior participação dos trabalhadores nas decisões que dizem respeito à sua vida profissional.

Afinadas com esta diretriz estão as Convenções da OIT, entre elas, merecendo destaque, as n. 148 e n. 155.

As normas de segurança e medicina do trabalho são de natureza cogente, de ordem pública, irrenunciáveis e indisponíveis.

A Constituição anterior (CR/67, art. 165, IX) assegurava aos trabalhadores higiene e segurança no trabalho.

A atual Constituição da República, afinada com a atual tendência internacional,

assegurou a eliminação ou redução de riscos inerentes ao trabalho através de normas de saúde, higiene e segurança.

DOS INÚMEROS FATORES QUE CONTRIBUEM PARA A FALTA DE EFETIVIDADE DAS NORMAS DE PROTEÇÃO À SAÚDE E SEGURANÇA DOS TRABALHADORES

Os inúmeros problemas de saúde que sofrem os trabalhadores no Brasil começam com a falta de efetividade das normas de proteção e de prevenção e multiplicam-se em razão da deficiência de formação técnica de profissionais, da falta de exercício de cidadania pelos trabalhadores, da diminuta consciência dos direitos, da não utilização ou desconhecimento dos instrumentos jurídicos hábeis e necessários, que nem sempre, é forçoso admitir, correspondem à solução célere para a obtenção de resultados úteis, tornando-se objeto de descrença da sociedade.

Somam-se, ainda, aos fatores anteriores: as falhas no sistema de Inspeção do Trabalho; a morosidade das soluções jurisdicionais dos conflitos; a falta de uma efetiva atuação sindical; a opção pelo sistema de neutralização dos riscos e sua monetização, ao invés de sua eliminação; a falta de uma cultura de prevenção e segurança do meio ambiente do trabalho, entre tantos outros, o que tem contribuído para que o Brasil figure, estatisticamente, com o desonroso título de um dos campeões de acidentes do trabalho no mundo.

Os acidentes de trabalho que ocorrem num quadro em que a permissão de sobrejornada tornou-se habitual, acelerando o desgaste físico e mental dos trabalhadores, promovendo a fadiga, contribuindo para o aumento do desemprego, a perda da saúde, desprezando o direito ao lazer e o convívio familiar e social, acabam por transformar os trabalhadores em máquinas descartáveis, de pouca duração, com reduzida produtividade e pouco espaço para o desenvolvimento de aptidões e de criatividade.

Submetido à simples condição de *homo faber*, o trabalhador sujeito a tal situação não pode desfrutar da condição de *homo sapiens*, muito menos, a de *homo ludens*.

Constata-se, pois, que o progresso do direito à saúde do trabalhador no campo normativo ainda não teve sua adequada implementação no ambiente de trabalho, correndo o risco de atrofiamento por falta de efetiva aplicação.

A abundância normativa não pode reduzir a ciência jurídica a um amontoado de leis em desuso ou interpretadas em desacordo com os valores e princípios fundamentais que informam o ordenamento jurídico, como o princípio da proteção que informa o direito do trabalho.

DA LEGISLAÇÃO INFRACONSTITUCIONAL EM VIGOR

O texto da CLT foi recepcionado, em grande parte, pela Constituição de 1988.

A omissão do empregador na adoção das medidas necessárias à prevenção de acidentes pode acarretar distintas conseqüências jurídicas: a rescisão indireta do contrato de trabalho no campo das relações individuais de trabalho; a sujeição às sanções previstas no campo penal; a responsabilidade indenizatória no campo civil e as decorrentes do seguro obrigatório contra acidentes de trabalho, multas administrativas, interdição do estabelecimento e equipamento, além da sujeição ao comando jurisdicional que venha a ser proferido em ações coletivas intentadas pelos sindicatos e pelo MPT, com a condenação em obrigações de fazer ou não fazer e a cominação de sanções processuais, além de condenação em indenização genérica pela violação da ordem jurídica laboral.

O empregado que descumpra as normas de segurança e higiene do trabalho, inclusive quanto ao uso de EPIs pode sofrer a imputação de justa causa para a extinção do contrato, de acordo com a gravidade das circunstâncias e sua reiteração, em razão da subordinação jurídica, que legitima o poder de comando e disciplinar do empregador, que não pretende arcar com as conseqüências do infortúnio.

Faz-se necessário, todavia, não a simples vigência da norma, mas sua informação aos empregados que devem ser instruídos para que utilizem os EPIs, já tendo a jurisprudência fixado-se no sentido de que não basta à empresa fornecer os

EPIs para desonerar-se do pagamento do adicional de insalubridade, pois é indispensável fiscalizar o uso dos aparelhos pelos trabalhadores.

O início e continuidade de funcionamento, após modificações substanciais de qualquer estabelecimento necessita da aprovação das autoridades competentes, sendo a fiscalização da alçada do Ministério do Trabalho, devendo ser realizada exclusivamente por engenheiros e médicos do trabalho (Lei n. 6.514/77, art. 4º).

A interrupção da prestação de serviços pelos empregados, em virtude de interdição ou embargo do estabelecimento não retira o direito à percepção de salários, em virtude de correr por conta do empregador os riscos do negócio e, somente a interrupção que ultrapassar 30 (trinta) dias retirará o direito às férias.

Quanto às medidas preventivas de medicina do trabalho, a CLT determina a obrigatoriedade de exames médicos por ocasião da admissão (art. 168, I), periódicos (art. 168, III) e por ocasião da dispensa (art. 168, II).

O material de primeiros socorros é obrigatório em quaisquer estabelecimentos (art. 168, § 4º).

Sob o ponto de vista da interpretação literal ou gramatical da norma jurídica vigente, a insalubridade só existiria a partir da inclusão das respectivas atividades no quadro das atividades insalubres elaboradas pelo Ministério do Trabalho. Contudo, a jurisprudência tem firmado-se no sentido da interpretação teleológica da norma e os Tribunais do Trabalho vêm acolhendo pedidos de condenação de empresas no pagamento do respectivo adicional, quando o laudo técnico pericial, em geral produzido no processo, constata a existência de insalubridade.

As normas de segurança e higiene estabelecidas para os trabalhadores urbanos são aplicáveis aos trabalhadores rurais com fulcro no art. 13 da Lei n. 5.889/73.

Tratando-se de local insalubre é necessária licença prévia pelas autoridades competentes para a prorrogação de jornada (art. 60 da CLT). As cláusulas que estabelecem prorrogação de jornada sem o requisito da autorização prévia, conforme a norma acima mencionada, ainda que através de Convenções Coletivas, vêm sendo entendidas como nulas, pela indisponibilidade das normas de ordem pública.

Quanto às atividades penosas, apesar da disposição expressa na Carta Magna, art. 7º, XXIII, não existe, ainda, um conceito legal de atividade penosa, em que pese a Previdência Social cogitar de aposentadorias especiais em tais hipóteses.

É necessário que o Congresso legisle sobre a matéria, ocasião em que poderia, finalmente, dirimir, entre outras, a controvérsia acerca da base de incidência da percentagem do adicional de insalubridade, ante a controvérsia jurisprudencial que majoritariamente define que deva incidir sobre o salário mínimo e a jurisprudência minoritária que entende que o constituinte ao utilizar a expressão “adicional de remuneração” teria tido a intenção de que passasse a ser calculado sobre o salário contratual.

A última interpretação parece mais adequada ao espírito do Texto Constitucional que pugna pela eliminação dos riscos. Como já dito, a monetização dos riscos é concepção ultrapassada da questão, ainda mais se considerarmos o valor irrisório pago pelos empregadores em relação aos danos causados à saúde dos empregados.

Tal circunstância é um desestímulo aos procedimentos que devem ser tomados pelas empresas para a eliminação dos riscos inerentes ao trabalho e a adoção de normas de saúde, higiene e segurança.

O adicional de periculosidade é pago sobre o salário-base, estrito senso, excluídas as parcelas de natureza jurídico-indenizatória.

Em se tratando de periculosidade elétrica, o decreto regulamentador da lei limitou o pagamento à não intermitência no tempo de exposição a risco.

A jurisprudência majoritária vem entendendo, entretanto, que o decreto exorbitou o teor da norma que regulamentou, ao impor limitações onde a norma hierarquicamente superior não o fez, sendo inaplicável, portanto, neste aspecto.

O Tribunais Trabalhistas, deste modo, têm decidido não ser necessário que o contato com o risco, ou permanência na área de risco, seja em caráter permanente, pois, ainda que por alguns minutos, ou até em menor espaço de tempo, o risco de vida

é sempre iminente.

O adicional de periculosidade quando constatado em ação judicial não é devido somente a partir do laudo que revelou a prática do trabalho em condições perigosas, haja vista que a constatação de periculosidade não é constitutiva do direito, mas apenas declaratória deste, devendo retroagir a condenação ao início do trabalho em condições perigosas.

É vedada a acumulação de adicional de periculosidade com o de insalubridade (art. 193, da CLT).

Para a condenação da empresa demandada no pagamento de adicional de periculosidade ou de insalubridade — além da definição do grau de insalubridade — as normas consolidadas determinam a obrigatoriedade de perícia técnica.

São inúmeras as controvérsias nas decisões proferidas pelos Tribunais do Trabalho acerca da indispensabilidade de perícia em setores onde é notória a existência de condições insalubres ou perigosas de trabalho ou já existam pareceres técnicos ou documentos elucidativos suficientes para sua caracterização, em especial após a alteração do CPC, de aplicação subsidiária ao Processo do Trabalho.

Há hipóteses, ainda, em que a própria lei define a atividade exercida como perigosa, a exemplo dos empregados que operam em bomba de gasolina (Lei n. 2.573/55), determinando-se o pagamento do adicional respectivo, independentemente da realização de perícia técnica (Enunciado n. 39 do TST).

Na CLT as normas de ergonomia são tratadas sob o título genérico de “Proteção à Fadiga”.

O direito à informação encontra-se regulamentado na Lei n. 8.213/91, na parte em que dispõe sobre a informação sobre os riscos da operação a executar e dos produtos.

O Capítulo V, Seção I, da CLT, estabelece que a observância do disposto no texto consolidado não desobriga as empresas do cumprimento de outras disposições que, com relação à matéria, sejam incluídos em Códigos de Obras ou Regulamentos Sanitários estaduais ou municipais, em que se situam os estabelecimentos, bem como daquelas oriundas de convenções coletivas de trabalho.

DA NECESSIDADE DE EFETIVIDADE DAS NORMAS DE PROTEÇÃO

A relação entre a letra da lei e a sua efetividade não depende de uma simples imposição de sanção, controle ou de exortação para seu cumprimento.

Os textos legislativos indicam os parâmetros para estabelecer a valoração dos comportamentos. As normas legais adquirem a verdadeira validade jurídica ao serem convertidas as palavras em decisão e ação, revelando sua certeza e concretude.

Para que o direito à vida tenha efetividade é mister tanto a eliminação dos riscos causados pelos agentes agressivos e seus efeitos — mediatos e imediatos, desde os efeitos psíquicos até os mais visíveis, considerando as lesões cumulativas e instantâneas, a provocar a perda da saúde e da própria vida — quanto a adoção de medidas de prevenção e não de mera reparação pelo já acontecido, além da ampla divulgação dos instrumentos jurídicos e administrativos disponíveis aos trabalhadores e às suas entidades representativas.

Dentre as técnicas de controle social no cumprimento das leis, a repressiva e sancionatória é das mais usuais.

É na aplicação da lei que se verifica sua validade e eficácia, pois com a aplicação da lei se materializa a conexão entre a norma, sua interpretação e a relação com os fatos concretos que a motivaram.

A técnica de controle dos comportamentos através da lei não desenvolve apenas uma função de controle repressivo, mas, pode ter, igualmente, uma função promocional, contribuindo para que se alcancem novos patamares de igualdade jurídica e social.

DA ATUAÇÃO CONJUNTA DE TODAS AS AGÊNCIAS PÚBLICAS E CORPOS INTERMEDIÁRIOS COMO FATOR DE IMPLEMENTO DA EFETIVIDADE DAS NORMAS

DE SAÚDE E SEGURANÇA

Velar pelo cumprimento das normas de proteção ao trabalho, em especial as normas da saúde e segurança não pode ser atribuição exclusiva do Estado.

A participação dos trabalhadores e empregadores, em ação global com as entidades institucionais implicadas em tais funções pode imprimir uma maior otimização das ações preventivas, promocionais e repressivas necessárias.

Recomendável seria a simplificação e unificação da legislação esparsa existente, com o estabelecimento de leis que tracem apenas linhas gerais e que venham a ser apenas complementadas por Convenções ou Acordos Coletivos com vigência no âmbito das categorias específicas.

A responsabilização dos encarregados em fazer cumprir as medidas de segurança e higiene, através das atuações promocionais conjuntas entre o Estado e os parceiros sociais, com a imposição de efetivas sanções pelo descumprimento das normas positivadas, são formas de imprimir uma maior eficácia no sistema de segurança.

O direito ao meio ambiente de trabalho seguro e adequado faz parte do conteúdo mínimo que compõe o contrato de trabalho e sua efetivação pode ser exigida pelos trabalhadores, individual ou coletivamente, de forma administrativa ou judicial.

A legislação vigente atribui legitimidade a diversos órgãos e entidades para exigirem o cumprimento da normatização existente, sendo relevante o papel exercido pela DRT, pela Vigilância Sanitária, pelo Ministério Público do Trabalho, pelos Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e Medicina do Trabalho — SESMT, pelos empregadores, através do cumprimento das normas vigentes, como por exemplo, as dispostas no Programa de Prevenção de Riscos Ambientais — PPRA e Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional — PCMSO e, ainda, pelos trabalhadores, de forma individual ou coletivamente, através das CIPAs e de suas representações sindicais.

DA INSPEÇÃO DO TRABALHO

A Inspeção do Trabalho, que detém a primazia do sistema de fiscalização (art. 626 da CLT) pode ser fortalecida ao empreender, em um momento inicial, a orientação e estabelecimento de prazos para a adequação às normas vigentes e, em uma segunda fase, o caráter repressivo de sua atuação não deve ser resumido à aplicação de multas irrisórias, mas sim, *de lege ferenda*, impor sanções proporcionais ao tamanho da empresa, a gravidade e a reincidência no descumprimento da legislação.

Entretanto, a Inspeção do Trabalho não detém a exclusividade da fiscalização, interpretação que pode ser extraída do art. 21 da Constituição, em especial no inciso XXIV, *in verbis*:

“Compete à União: organizar, manter e executar a inspeção do trabalho”, o que não constitui-se em função privativa, como aquelas mencionadas no art. 22. Todas as atribuições elencadas no art. 21 podem ser exercidas de forma concorrente.

DA VIGILÂNCIA SANITÁRIA

Dispõe o art. 200, II, da Constituição, que a execução de ações de vigilância sanitária, epidemiológica e de saúde do trabalhador são de competência do Sistema Único de Saúde — SUS. Neste sentido, o art. 6º, I, c, da Lei n. 8.080, prevê que estão incluídas no campo de atuação do SUS, a execução de ações que envolvam a saúde do trabalhador, além de explicitar no § 3º, que “entende-se por saúde do trabalhador, para fins desta lei, um conjunto de atividades que se destina, através das ações de vigilância sanitária, à promoção e proteção da saúde dos trabalhadores, assim como visa à recuperação e reabilitação da saúde dos trabalhadores submetidos aos riscos e agravos advindos das condições de trabalho...”.

A atuação da vigilância sanitária deve, portanto, ser considerada no esforço conjunto dos órgãos governamentais e instituições afetas ao setor, como forma de proteção à saúde e segurança dos trabalhadores.

DOS SINDICATOS

Importante destacar o papel atribuído aos sindicatos, ante a possibilidade de estabelecerem através de Acordos e Convenções Coletivas normas suplementares que garantam o cumprimento da legislação vigente de forma adequada à realidade de cada categoria, o que pode fazer avançar sobremaneira as normas protetoras, além da legitimidade que lhes foi legalmente atribuída para a propositura de ações coletivas visando dar cumprimento às normas estabelecidas e da necessária atuação no campo das ações preventivas e fiscalizadoras.

DAS CIPAS

A obrigatoriedade de constituição de CIPAs é outro exemplo da existência de mecanismos hábeis ao desenvolvimento de uma prática de efetivação da normatividade referente à saúde e segurança.

Pela relevância das funções e da independência que devem gozar os representantes dos trabalhadores, a garantia provisória no emprego lhes foi garantida pelo legislador.

Como uma primeira constatação, percebe-se que somente a atuação conjunta de todos os parceiros sociais pode contribuir à almejada efetividade das normas de saúde e segurança.

Neste ponto é que queremos salientar, na forma abaixo, o papel institucional do Ministério Público do Trabalho, objetivo da nossa presença neste evento.

DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO

A Constituição da República de 1988 atribuiu ao Ministério Público da União, dos Estados e do Distrito Federal e Territórios o relevo de instituição permanente, essencial à função jurisdicional do Estado, incumbindo-lhe a defesa da ordem jurídica, do regime democrático e dos interesses sociais indisponíveis (art. 127).

A ampliação de atribuições ao Ministério Público, pela relevância de seu papel institucional, abrange não apenas atuação na repressão de ilícitos e de suas reparações, deixando de atuar apenas em situações patológicas, mas, igualmente, passando a intervir, de modo permanente, na prevenção de possíveis lesões perpetradas contra bens de interesse público, garantindo a implementação dos princípios constitucionais e consolidando a efetividade dos valores vigentes no ordenamento jurídico, através da promoção de medidas necessárias à garantia dos direitos assegurados na Constituição (art. 129, I).

Há evidente interesse público na atuação do Ministério Público do Trabalho em matéria relativa à saúde e segurança do trabalho, normas de ordem pública.

DAS ATUAÇÕES EXTRAJUDICIAIS E JUDICIAIS

Na prevenção e reparação das lesões causadas à saúde dos trabalhadores o Ministério Público exerce funções administrativas, extrajudiciais e judiciais, dispondo de instrumentos hábeis necessários tanto para sua atuação na busca de caminhos alternativos para a prevenção e solução de litígios, fenômeno contemporâneo que não passou despercebido pelo legislador constituinte e mesmo pelo legislador infraconstitucional, tanto quanto sua atuação judicial, como elencados adiante.

DA ATUAÇÃO EXTRAJUDICIAL

No campo da atuação extrajudicial merecem ser destacados alguns procedimentos que são tomados pelo Ministério Público do Trabalho para o exercício de suas atribuições institucionais:

a) A instauração de Procedimento Investigatório e de Inquérito Civil Público:

A instauração de Procedimento Investigatório e de Inquérito Civil Público pode

ocorrer por sua própria iniciativa (*ex officio*) ou através de denúncias recebidas de qualquer cidadão ou de sindicatos das categorias, ambos de cunho preparatório — no caso de posterior ajuizamento de Ação Civil Pública para a exigência da regularização das violações detectadas — ou satisfativo — na hipótese de celebração de Termo de Ajustamento de Conduta para sanar a irregularidade pela via administrativa, a teor da Lei n. 7.347/85, art. 5º e Instrução Normativa do Ministério Público do Trabalho n. 1/93, art. 8º, § 1º — no qual são procedidas as colheitas de provas, através da realização de diligências nos locais de trabalho, inspeções e vistorias, tomada de depoimentos, requisição de documentos, elaboração de laudos técnicos e demais providências que se façam necessárias para formação da convicção do órgão ministerial, embasadora do ajuizamento das ações cabíveis.

A realização dos laudos técnicos é efetuada pelos integrantes de órgãos públicos, conforme requisitados pelo Ministério Público do Trabalho, dispendo a Lei n. 7.347/85, art. 8º, § 1º que o Ministério Público “poderá instaurar, sob sua presidência, inquérito civil, ou requisitar, de qualquer organismo público ou particular, certidões, informações, exames ou perícias, no prazo que assinalar”.

Na PRT da 1ª Região o Ministério Público do Trabalho celebrou, em 1994, Convênio com a Fundação Jorge Duprat Figueiredo de Segurança e Medicina do Trabalho — FUNDACENTRO, Fundação Oswaldo Cruz — FIOCRUZ, Delegacia Regional do Trabalho — DRT/RJ, Secretaria de Estado de Trabalho e Ação Social e a Secretaria de Estado de Saúde, através do Programa de Saúde do Trabalhador, visando a cooperação técnico-jurídica e operacional.

O Convênio, celebrado em 1994 — aditado em 1997, em razão do ingresso do CREA/RJ — traça no *caput* da cláusula 1ª o seu objeto, conforme transcrito abaixo:

“O presente Convênio tem por objeto propiciar o planejamento e a realização de atos conjuntos e articulados entre as partes convenientes, visando subsidiar a atuação do Ministério Público do Trabalho na instauração e instrução de inquéritos civis, bem como na propositura de ações civis públicas e outras medidas judiciais voltadas para a defesa das normas de proteção ao meio ambiente do trabalho, objetivando a eliminação, neutralização ou redução dos riscos existentes à segurança e à saúde do trabalhador”.

b) Intervenção conciliatória, através da mediação e da arbitragem;

A função mediadora do órgão ministerial no campo dos conflitos de natureza coletiva ressaltam a sua relevante atuação ao atender o pedido de conciliação das partes envolvidas, na busca da paz social. A Lei Complementar n. 75, de 1993, no art. 83, XI, dentre as atribuições do Ministério Público conferiu-lhe a possibilidade de “atuar como árbitro, se assim for solicitado pelas partes nos dissídios de competência da Justiça do Trabalho”.

Em qualquer hipótese, independente da permissão legal da atuação do Ministério Público do Trabalho, como árbitro ou mediador, deve ser observado o caráter da disponibilidade da matéria envolvida.

c) Tomada de Termos de Ajustamento de Conduta (art. 5º, da Lei n. 7.347/85);

d) Realização de Audiência Pública Popular;

e) Expedição de Requisição (art. 129, inciso VIII, da Constituição, que não se identifica com pedido ou solicitação, haja vista que o seu desatendimento acarreta efeitos jurídicos no campo penal, podendo configurar crime de desobediência ou prevaricação, conforme o art. 10, da Lei n. 7.347/85);

f) Remessa de Notificação Recomendatória (art. 6º, XX, da LC n. 75/93).

DA ATUAÇÃO JUDICIAL

No campo da atuação jurisdicional em que o Ministério Público atua tanto como órgão interveniente (como fiscal da lei, *custos legis*, na emissão de Pareceres, na interposição de recursos etc.), quanto como órgão agente (promovendo, como autor, as ações e demais procedimentos judiciais cabíveis para o restabelecimento da ordem jurídica trabalhista lesada ou ameaçada de lesão) podem ser destacadas, como exemplo, atuações instrumentalizadas através de:

a) ações Anulatórias de cláusulas de Convenções Coletivas estabelecidas em desacordo com as normas de ordem pública;

b) ações de Execução para exigir judicialmente o cumprimento do pactuado em Termo de Ajustamento de Conduta, haja vista que a Lei n. 8.953, de 13.12.94 imprimiu nova redação ao inciso II, do art. 585 do CPC, atribuindo expressamente a natureza de título executivo extrajudicial ao “instrumento de Transação referendado pelo Ministério Público, pela Defensoria Pública ou pelos advogados dos transatores”, o que importa dizer que uma vez desrespeitado o compromisso constante do Termo de Ajustamento de Conduta assumido extrajudicialmente pelo devedor perante o Ministério Público do Trabalho é cabível de imediato o ajuizamento da ação própria;

c) ações Civis Públicas para a defesa de interesses sociais difusos e coletivos (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, no qual os direitos transindividuais são amplamente regulados e assegurados.

A Lei Complementar n. 75/93 legitimou, categoricamente, 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”.

Na órbita trabalhista há conhecidos exemplos de Ações Civis Públicas intentadas para a defesa de interesses difusos, como hipóteses ligadas a normas de segurança do trabalho e ao meio ambiente do trabalho.

A utilização de instrumentos processuais que possibilitem a molecularização das demandas, como pugnado pelo ilustre processualista da Escola Paulista, *Kazuo Watanabe*, as invés de sua atomização, como tem acontecido, até então, atenderá a princípios de celeridade e do amplo acesso à justiça.

Cumprir assinalar, ainda, que a competência da Justiça do Trabalho está adstrita, nos termos do art. 114 da Constituição da República à conciliação e julgamento de pedidos que tenham como causa remota o contrato de trabalho e causa próxima a ameaça ou violação de direito ao cumprimento de normas que tratam de saúde, higiene e segurança do trabalho, à reintegração de trabalhadores portadores de estabilidade decorrente de acidentes de trabalho ou doenças profissionais e indenizações a cargo do empregador, por acidentes de trabalho ou doenças profissionais, quando este concorrer com dolo ou culpa, sendo admitida por parte da jurisprudência trabalhista a indenização inclusive de danos morais.

Os pedidos de indenização previdenciária contra órgão segurador oficial, os pedidos relativos à responsabilidade criminal do empregador e seus prepostos competem, todavia, à Justiça Comum Estadual, assim como, os crimes contra a organização do trabalho, coletivamente considerados, competem à Justiça Federal.

É de todo incompreensível que não tenha sido atribuída a todas as hipóteses enumeradas a competência à Justiça do Trabalho, foro mais adequado pela sua especialização para tratar de modo global as questões atinentes ao trabalho, como defendem inúmeros juristas.

De lege ferenda, registre-se, então, a imperiosidade da ampliação da competência da Justiça do Trabalho quanto a qualquer matéria que envolva questão relativa aos contratos de trabalho.

CONCLUSÃO

O aspecto a ser ressaltado, de tudo que foi exposto acima, é o de que na nova ordem internacional, em que está em curso um processo de globalização da economia, a fim de que seja evitado um derradeiro colapso no meio ambiente, é fundamental o desenvolvimento de sistemas de gestão de qualidade ambiental, que importem na preservação da saúde e segurança dos trabalhadores.

Neste sentido, as soluções possíveis devem ser fruto da implementação de uma nova ordem de valores que apontem para a introdução, de princípios democráticos nas relações sociais, como bem demonstrado por *Rodolfo Andrade de Gouveia Vilela* e *Paulo Roberto Martins*, em estudo publicado a fls. 46/69, na obra "Saúde, Ambiente e Contrato Coletivo de Trabalho — Experiências em Negociação Coletiva", onde apontam uma gestão democrática da questão que altere as relações de poder, aumentando-o, para inserir aqueles que até então estiveram excluídos, desencadeando mudanças em vários níveis.

Ressaltam, ainda, os princípios do Sistema Democrático de Gestão, que assim podem ser resumidos:

- a) humanizar o trabalho adaptando-os às pessoas;
- b) direito à livre organização;
- c) direito à informação, direito de saber;
- d) direito de recusa ao trabalho perigoso à saúde e meio ambiente;
- e) conhecer e dominar o ciclo da vida do produto;
- f) eliminação dos riscos na sua origem;
- g) participação dos trabalhadores em comunidade nas mudanças tecnológicas;
- h) impedir a transferência dos riscos;
- i) recusar a venda e compra da saúde;
- j) associar a saúde do trabalhador à preservação ambiental;
- k) não delegar a outros a defesa da saúde e meio ambiente;
- l) alterar a responsabilização do empregador devido a danos à saúde e meio ambiente;
- m) estabelecer o controle social em saúde e meio ambiente; e
- n) um Estado facilitador da democracia".

Assim, tendo a Constituição da República incumbido ao Ministério Público a defesa da ordem jurídica, do regime democrático e dos interesses sociais indisponíveis (art. 127), é nesta perspectiva que tem pretendido atuar o Ministério Público do Trabalho.

A implementação da segurança e saúde no trabalho é exigência da ordem jurídica e o direito à segurança e saúde no trabalho constituem-se em direitos sociais indisponíveis.

O regime democrático, por sua vez, pressupõe a efetividade de um regime de garantias gerais que possibilitem a realização dos direitos fundamentais do homem.

É direito fundamental dos homens o direito à vida.

A implementação da segurança e saúde no trabalho e proteção ambiental é indispensável para assegurar o direito à vida aos trabalhadores.

A figura mitológica da deusa Themis traz em uma das mãos a balança para medir a existência de direitos.

Os direitos humanos fundamentais já têm sua existência proclamada ou enunciada, ou seja, já encontram-se dispostos sobre a mão que carrega a balança.

A grande tarefa de garantir o cumprimento dos direitos fundamentais do homem é mover a outra mão, que carrega a espada, demonstrando que não basta exibir o direito, mas necessário é lutar por sua concreção.

Rio de Janeiro, 13 de agosto de 1998.

DIREITO CONSTITUCIONAL DE GREVE DOS SERVIDORES PÚBLICOS — EFICÁCIA LIMITADA OU PLENA? EMENDA CONSTITUCIONAL N. 19

Ivani Contini Bramante (†)

O inciso VII, do artigo 37, da Lei Maior, que reconhece o direito de greve dos servidores públicos civis, preceituava: “o direito de greve será exercido nos termos e nos limites definidos em lei complementar”.

Sob o ponto de vista da eficácia, a Suprema Corte interpretou a norma constitucional, em apreço, como sendo de eficácia limitada, dependente da *interpositio legislatoris* do Congresso Nacional. Embora declarada a *inertia deliberandi*, que configurava virtual interdição tácita ao exercício do direito,¹ ainda assim, corrido uma década do dever-legislativo-constitucional, o Congresso não emitiu qualquer vontade política para purgar a *mora legislatoris*; e as greves de servidores, de fato, são freqüentes.

A Emenda Constitucional n. 19, de 4 de junho de 1998, deu nova redação ao inciso VII, do artigo 37, da Carta Federal: “o direito de greve será exercido nos termos e nos limites definidos em lei específica.”

Antes, exigia-se uma lei complementar, com processo de formação de característica peculiar de *quorum* da aprovação por maioria absoluta (art. 69, CF). Evoluindo, o legislador constituinte reformador, agora, remete à *lei específica*, assim entendida como lei ordinária de aprovação por um *quorum* de maioria relativa. Mas, o que significa lei específica?

Prima facie, poderia parecer que a mencionada *lei específica* deveria ser uma lei ordinária, a ser editada no âmbito de competência de cada uma das diversas esferas governamentais (União, Estados, Distrito Federal e Municípios), reguladora dos limites ao exercício do direito de greve de seus servidores, considerando as funções públicas e os serviços essenciais e peculiares que prestam à comunidade. Haure-se, das considerandas, o propósito do Poder Constituinte Reformador, em “resgatar a autonomia político-administrativa e aprofundar a aplicação dos preceitos do federalismo na administração pública” pela ênfase de uma *nova arquitetura*, que tem como diretriz básica, também, a “flexibilidade de uma gestão nas áreas responsáveis pela prestação de serviços públicos”.

Todavia, não pensamos assim. O comando, ao referir-se à *lei específica*, trata de direito que deve ser regulamentado por lei ordinária federal, aplicável a todas as esferas de governo, de alcance geral. Não é demais reforçar que compete, exclusivamente, à União legislar sobre Direito do Trabalho, conforme o inciso I, do artigo 22, da Carta Política. O Poder Constituinte Originário, nesse caso, não confiou às escolhas arbitrárias das entidades federadas ou órgãos administrativos, a intervenção delicada de fixar os contornos e restrições ao exercício de um direito constitucionalmente garantido e a respectiva compatibilidade com os demais direitos de igual matriz.

Visitando o ordenamento, verifica-se que já existe no mundo jurídico uma lei ordinária federal que regula, especificamente, o direito de greve, as atividades essenciais e o atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade: a Lei n. 7.783, de 28 de junho de 1989.

Inicialmente, cumpre verificar que o artigo 16, da Lei n. 7.783/89, está revogado,

* Procuradora do Trabalho-Ministério Público do Trabalho— 15ª Região; Professora de Teoria Geral do Estado e Direito Constitucional e de Direito Coletivo do Trabalho, Previdenciário e Acidentário na Faculdade de Direito de São Bernardo do Campo; Mestre em Direito do Trabalho— PUC/SP; Ex-Juíza do Trabalho da 15ª Região.

¹ Ementa do Mandado de Injunção n. 20-4-DF: “Mandado de Injunção Coletivo— Direito de Greve do Servidor Público Civil — Evolução no constitucionalismo brasileiro — Modelos normativos no direito comparado — Prerrogativa jurídica assegurada pela Constituição (art. 37, VII)— Impossibilidade de seu exercício antes da edição de Lei Complementar — Omissão legislativa — Hipótese de sua configuração — Reconhecimento do Estado de Mora do Congresso Nacional — Impetração por entidade de classe — *Writ* concedido” — LTr 58-06/647.

pois continha o seguinte teor: “Para os fins previstos no art. 37, inciso VII, da Constituição, lei complementar definirá os termos e os limites em que o direito de greve poderá ser exercido”.

E, aqui, ocorreu a chamada *eficácia revogativa ou eficácia negativa*², que também é desobstrutiva, pois a norma constitucional traçou novo esquema dependente para a sua atuação, exigente de uma ordinária normativa, diferente do sistema anterior, o qual remetia à lei complementar.

Destarte, a Lei n. 7.783/89 foi recepcionada, sendo, doravante, aplicável aos servidores públicos, porque em perfeita compatibilidade vertical-formal-material com o Texto Constitucional. Operou-se o chamado fenômeno da *eficácia construtiva*³ da norma constitucional, visto que a Lei n. 7.783/89, que trata do direito de greve, recebeu da Carta Política um *novo jato de luz revivificador que a revaloriza para a ordem jurídica nascente*⁴, ou seja, aquilo que a técnica jurídico-constitucional denomina de *recepção da lei anterior*.

É, portanto, dispensável o apelo ou futura interferência do legislador para aperfeiçoar a aplicabilidade da norma constitucional. Não é mais necessária a edição de uma norma para solucionar o problema, antes detectado, da eficácia limitada, porque a eficácia integral da norma constitucional não está mais na dependência da lei integrativa da vontade do legislador constituinte, pois essa lei já vige no mundo jurídico.

Poder-se-ia objetar: a Lei n. 7.783/89 não se trata, obviamente, de lei ordinária reguladora, *especificamente*, da greve dos servidores públicos civis, mas de empregados regidos por contrato de trabalho.

Todavia, a objeção não resiste. Os limites do direito de greve, e até mesmo a sua proibição⁵, em certos casos, para algumas categorias específicas de empregados ou de funcionários públicos, justifica-se não em razão do *status* do trabalhador, mas em decorrência da *natureza dos serviços prestados*, que são públicos, essenciais, inadiáveis, imantados pelo princípio da predominância do interesse geral. É cediço que os serviços essenciais à comunidade tanto podem ser prestados pelos trabalhadores do setor privado, quanto do setor público, cuja abstenção não pode causar prejuízos aos outros interesses tutelados constitucionalmente, como aqueles possuidores de caráter de segurança, saúde, vida, integridade física e liberdades dos indivíduos. Não se justifica, assim, o tratamento diferenciado ou separado. Onde há a mesma razão, igual deve ser a regulamentação e solução.

É forçoso concluir com *Gino Giugni*: não se destaca, portanto, um problema de *status* do trabalhador público, mas a importância do serviço específico realizado e as conseqüências da abstenção a ele. A eventual limitação ao direito de greve não deriva, portanto, da sujeição particular em relação ao Estado-empregador, mas do perigo de prejuízo de interesses também constitucionalmente protegidos, como a liberdade e a integridade física dos cidadãos, a segurança nacional etc.⁶

Em face do exposto, resultam as seguintes conclusões:

1. Os limites do direito de greve justificam-se, não em razão do *status* do trabalhador, mas em decorrência da *natureza dos serviços prestados e da respectiva essencialidade*;

2. O inciso, VII, do artigo 37, da Carta Federal, que assegura o direito de greve dos servidores públicos exigia a edição de uma lei complementar. Porém, a nova redação dada pela Emenda Constitucional n. 19, refere-se à *lei específica*;

3. Está revogado o artigo 16, da Lei n. 7.783/89 que comandava: “Para os fins previstos no art. 37, inciso VII, da Constituição, lei complementar definirá os termos e os limites em que o direito de greve poderá ser exercido”. Ocorreu o fenômeno da eficácia revogativa, ou eficácia negativa da norma constitucional.

² Sobre a eficácia ab-rogativa e eficácia construtiva das normas constitucionais, ver *Silva, José Afonso*. “Aplicabilidade das normas constitucionais”, São Paulo, Malheiros, 1998, 3ª ed., págs. 216/222.

³ *Silva, José Afonso, op. cit.*, pág. 219.

⁴ *Idem*, pág. 219.

⁵ Ao servidor público militar são proibidas a sindicalização e a greve (art. 42, § 5º, CF).

⁶ *Giugni, Gino*. “Direito sindical”, São Paulo, LTr, 1991, págs. 183/184.

4. Referida lei específica é do tipo normativo lei ordinária e sua hierarquia é federal, de caráter geral;

5. Vigê, entre nós, uma lei ordinária federal que regula, especificamente, o direito de greve em geral, as atividades essenciais e a prestação dos serviços inadiáveis à comunidade — Lei n. 7.783/89. Portanto, passa a ser aplicável aos servidores públicos, pelo fenômeno da recepção ou eficácia construtiva da norma constitucional, diante da compatibilidade vertical formal-material com a Carta Federal. Logo, a eficácia da norma do artigo 37, VII, da Constituição, não depende mais de uma normatividade ulterior, passando, assim, a ser plena a sua operatividade. Dispensável o apelo ou futura interferência do legislador para aperfeiçoar a aplicabilidade da norma constitucional. Não é mais necessária a edição de uma norma para solucionar o problema, antes detectado, da eficácia limitada, porque a eficácia integral da norma constitucional não está mais na dependência da lei integrativa da vontade do legislador constituinte.

DIREITO DO TRABALHO: MORTE OU VIDA?

Alvacir Correa dos Santos(*)

Está na moda, no mundo, e no Brasil principalmente, falar-se em crise ou em uma situação moribunda do Direito do Trabalho.

Claro que primeiro se fala na crise do desemprego, mas apontando-se como primeiro culpado, ou culpado principal dessa crise, o Direito do Trabalho, com sua rígida regulamentação “superprotetora” dos trabalhadores e “penalizadora” dos empresários empregadores.

São os ventos da *globalização* (que a rigor ninguém sabe o que realmente significa, alguns entendendo que não passa de uma nova postura do capitalismo) e do *neoliberalismo* (seria mesmo uma volta à liberdade contratual?) que dão a tônica da crise. Afinal é preciso produzir cada vez mais, visando amplos mercados, sem interferência estatal (ou seja, com liberdade), mas com o mínimo de custo; custo esse que segundo alguns (economistas) o Direito do Trabalho “maximiza” ou pelo menos contribui para isso.

Daí as contratações informais, a precarização, a subcontratação, como formas alternativas de angariamento da força de trabalho do homem.

Não adianta culpar o Direito do Trabalho pelos desacertos econômicos, ou então considerá-lo como estorvo no livre caminhar do capitalismo. O capitalismo, como modo de produção reinante na atualidade (muito embora vislumbremos, hoje, mais o capitalismo financeiro que o capitalismo industrial ou o comercial) é livre para caminhar em qualquer sentido, já que se não fosse ele não haveria como se criar expectativa na força de trabalho. Todavia, a recíproca também é verdadeira: o que pode fazer o capitalismo sem o trabalho humano? Mesmo que esse trabalho seja substituído por robôs (como vem ocorrendo), o fato é que quem vai consumir o resultado da produção não serão os robôs, mas sim pessoas, e pessoas que *TRABALHAM*. Assim, o capital precisa se dar conta de que qualquer caminho que tome haverá sempre de carregar consigo a correspondente força humana de trabalho, que justamente para ser considerada *força* haverá de estar sempre *VIVA* (o capitalismo não pode sobreviver por si só).

É verdade que a legislação trabalhista brasileira precisa ser reformulada em vários pontos, afinal não dá mais para conviver com um “Getulismo” quase sexagenário. Contudo, reformar a legislação obreira não significa destruí-la na sua essência. A estrutura de proteção de um mínimo de direitos trabalhistas haverá de ser mantida. De forma que apregoar-se aos *quatro ventos* que o “importante é dar emprego” (quer-se dizer “trabalho”) ao invés de “manter uma legislação trabalhista ultrapassada” é uma falácia. O “dar emprego ou trabalho” não pode ser confundido com esmola, mesmo porque a República Federativa do Brasil tem como fundamentos, dentre outros, não só a dignidade da pessoa humana, como também os valores sociais do trabalho (CF, art. 1º). Além disso, desde os tempos de *Marx* todo mundo sabe que a remuneração pelo trabalho de alguém cobre apenas uma parte desse trabalho (a outra parte é apropriada pelo capitalista sob a forma de mais-valia, fonte de seu lucro); portanto, não dá para ser hipócrita a ponto de imaginar que quem “oferece trabalho” concede uma grande benesse, ou é portador de uma alma verdadeiramente altruísta.

Por outro lado, é importante também que se diga que o Direito do Trabalho não pode se preocupar apenas com quem já está empregado. É preciso garantir o acesso ao emprego (aqui o Direito *do* Trabalho tem que ser lido como Direito *ao* Trabalho). Aliás, a nossa Constituição Federal, ao tratar da Ordem Econômica, não a considera como existente de *per si*; pelo contrário, diz que a citada Ordem haverá de estar fundada na valorização do trabalho humano, observado como um dos princípios a *busca do pleno emprego* (CF, art. 170, *caput*, e inciso VIII) . Por esse dispositivo, dá

* Procurador Regional do Trabalho (9ª Região), Mestre e Doutorando em Direito pela Universidade Federal do Paraná.

para perceber que a Economia, ou a Administração Empresarial, não dita (ou pelo menos não deveria ditar) as regras sozinha, desacompanhada de um mínimo de fundamentação social que, justamente, o Direito do Trabalho é capaz de lhe conferir. Gize-se que o Direito do Trabalho, além de ser um DIREITO SOCIAL (art. 6º, da CF), é também um DIREITO FUNDAMENTAL, tanto é que o Capítulo II (DOS DIREITOS SOCIAIS) está vinculado ao Título II (DOS DIREITOS E GARANTIAS FUNDAMENTAIS) da referida Lei Maioral.

Referentemente aos intérpretes da legislação trabalhista, há que se primar, na busca pelo sentido da norma, por uma visão sistêmica e avançada. É preciso ver adiante, seja de forma centrada ou periférica (o intérprete da lei não pode usar “viseiras”), pois a dignidade do trabalhador não pode estar sujeita a recuos, caso contrário a História não se fará em progresso, mas em retrocesso. De forma que os operadores jurídicos têm que ter coragem, não para fugir das leis, mas, para interpretá-las pautados por um senso prospectivo.

Nesse diapasão, é de se registrar que o caráter interdisciplinar no estudo do Direito do Trabalho não pode ser desprezado. É necessário conhecer não apenas disciplinas não-genuinamente jurídicas, como Economia, Ciência da Administração, Sociologia etc., mas, também outros ramos do Direito, principalmente o Direito Civil e o Direito Comercial (não há nem que se falar da importância do Direito Constitucional). De outro lado, mister fazer crer aos estudiosos dessas outras disciplinas (jurídicas e não-jurídicas) que o Direito do Trabalho não pode ficar de fora de seus estudos, caso contrário ter-se-á a hipótese acima aventada, onde a Economia, ou a Administração Empresarial, ditará as regras, sem um mínimo de preocupação social.

Outro ponto que merece ser questionado é o relativo ao “mito da concessão estatal”, ou seja, o Estado, pelo menos no caso do Brasil, entende que os direitos trabalhistas não foram uma conquista dos trabalhadores, mas, sim uma benesse estatal, o que lhe dá autoridade para retirar direitos a seu bel-prazer, no momento em que bem entender. As coisas não são bem assim. “Concessão” ou “conquista” o fato é que se trata de Direito Fundamental protegido pela Constituição Federal como acima mencionado. A argumentação, no sentido de que a própria Constituição autoriza a proposta de emenda tendente a abolir direito social (já que o inciso IV do § 4º do art. 60 faz menção a apenas “direitos e garantias individuais”)¹, não resiste a uma interpretação sistemática do próprio texto constitucional. O art. 5º, que encabeça o Capítulo I (DOS DIREITOS INDIVIDUAIS), contém, ainda, o § 2º, que diz: “Os *direitos e garantias* expressos nesta Constituição não excluem *outros decorrentes* do regime e *dos princípios por ela adotados*, ou dos tratados internacionais em que a República Federativa do Brasil seja parte” (destacou-se). Ora, não resta dúvida que o *valor social do trabalho* é um dos *princípios* fundamentais, tal como posto no art. 1º, inciso IV, do Texto Magno.

Portanto, muito embora o “momento globalizante”, com os seus costumeiros ataques à regulamentação dos direitos trabalhistas, esteja em voga, cabe dizer que o DIREITO DO TRABALHO não morreu e nem irá morrer, a menos que se queira destruir o próprio homem, único ser capaz de vender sua própria força de trabalho, nem que seja para apertar o botão que o destruirá, inclusive a todos.

¹ Inciso IV do § 4º do art. 60 da CF: “Não será objeto de deliberação a proposta de emenda tendente a abolir: os direitos e garantias individuais”.

JURISPRUDÊNCIA

AÇÃO ANULATÓRIA – MPT – AÇÃO DIRETA DE INCONSTITUCIONALIDADE N. 1.852-1 DISTRITO FEDERAL (STF)

Relator: Min. Marco Aurélio

Requerente: Confederação Nacional dos Trabalhadores Metalúrgicos — CNTM

Advogados: Ubirajara Wanderley Lins Júnior e outros

Requerido: Presidente da República

Requerido: Congresso Nacional

Ministério Público do Trabalho — Atribuições — Acordos e Convenções Coletivas — Nulidade — Artigo 83 da Lei Complementar n. 75/93. De início, não surge relevância e risco suficientes a suspender-se a eficácia do preceito do inciso IV do artigo 83 da Lei Complementar n. 75/93, no que prevista, como atribuição do Ministério Público do Trabalho junto aos órgãos da Justiça do Trabalho, a propositura de ações visando a declarar nulidade de cláusula “de contrato, acordo coletivo ou convenção coletiva que viole as liberdades individuais ou coletivas ou os direitos individuais indisponíveis dos trabalhadores”.

ACÓRDÃO

Vistos, relatados e discutidos estes autos, acordam os Ministros do Supremo Tribunal Federal, em sessão plenária, na conformidade da ata do julgamento e das notas taquigráficas, por unanimidade de votos, em indeferir o pedido da medida cautelar.

Brasília, 5 de agosto de 1998.

Celso de Mello, Presidente.

Marco Aurélio, Relator.

RELATÓRIO

O Senhor Ministro Marco Aurélio — Esta ação direta de inconstitucionalidade é ajuizada contra o inciso IV do artigo 83 da Lei Complementar n. 75, de 20 de maio de 1993, que em a seguinte redação:

“Art. 83. Compete ao Ministério Público do Trabalho o exercício das seguintes atribuições junto aos órgãos da Justiça do Trabalho:

IV — propor as ações cabíveis para a declaração de nulidade de cláusula de contrato, acordo coletivo ou convenção coletiva que viole as liberdades individuais ou coletivas ou os direitos individuais indisponíveis dos trabalhadores.”

Em síntese, revela-se que o preceito da aludida lei discrepa do campo de atuação delimitado pela Carta da República relativamente ao Ministério Público, alcançando cerceio da liberdade sindical quanto à formalização de acordos e convenções coletivos. Mencionam-se lições doutrinárias sobre o Direito do Trabalho, ressaltando-se que, mediante o preceito do artigo 8º da Lei Maior, afastou-se a possibilidade de o Estado intervir na organização sindical, estendendo-se a proibição ao Ministério Público. As entidades sindicais teriam sido atingidas, em suas atribuições e atividades, pela norma, impondo-se, por isso mesmo, a suspensão imediata da respectiva eficácia e, no julgamento final, a conclusão sobre o conflito alegado. À inicial juntaram-se os documentos de folhas 13 a 124.

Estes autos vieram-me conclusos, por distribuição, no último dia do primeiro semestre judiciário do corrente ano. À folha 126, lancei a ausência de quadro capaz de conduzir à atuação monocrática, postergando o exame do pedido de concessão de medida cauteladora — em face, até mesmo, da data em que editado o preceito atacado — para o início dos trabalhos do Colegiado.

É o relatório.

VOTO

O Senhor Ministro Marco Aurélio (Relator) — Neste exame preliminar, concluo pela legitimidade da Requerente. Trata-se de uma entidade sindical de nível superior, valendo notar que o tema versado na inicial tem ligação com a atividade representativa da categoria profissional que congrega. No mais, não tenho a hipótese como a revelar relevância maior. Em primeiro lugar, consigne-se que o Ministério Público do Trabalho exerce atuação como fiscal da lei. Em segundo lugar, o que previsto no inciso IV do artigo 83 da Lei Complementar n. 75/93, antes de afastar a atuação sindical, pressupõe-na. A competência atribuída ao Ministério Público diz com o ajuizamento de ações visando à declaração de nulidade de cláusula de contrato, acordo coletivo ou convenção coletiva violadora das liberdades individuais ou coletivas ou dos direitos individuais indisponíveis dos trabalhadores. Ora, o inciso IX do artigo 129 da Carta da República cuida da possibilidade de conferir-se ao Ministério Público outras funções além das mencionadas nos incisos precedentes, desde que compatíveis com a finalidade última. Iniludivelmente, tem-se como harmônica com as relevantes funções do Ministério Público a atuação, em juízo, ante cláusula que implique o desrespeito das liberdades individuais ou coletivas e dos direitos individuais indisponíveis dos trabalhadores, mormente quando o mercado de trabalho mostra-se desequilibrado, com a oferta excessiva de mão-de-obra e escassez de empregos. A Lei Complementar em foco foi editada à luz do § 5º do artigo 128 da Constituição Federal. Sob o ângulo do risco de manter-se com plena eficácia o preceito, observe-se que está ele em vigor há mais de cinco anos.

Por tais razões, indefiro a liminar.

EXTRATO DE ATA

Decisão: O Tribunal, por votação unânime, indeferiu o pedido de medida cautelar. Votou o Presidente. Plenário, 5.8.98.

Presidência do Senhor Ministro Celso de Mello. Presentes à sessão os Senhores Ministros Moreira Alves, Néri da Silveira, Sydney Sanches, Octavio Gallotti, Sepúlveda Pertence, Carlos Velloso, Marco Aurélio, Ilmar Galvão, Maurício Corrêa e Nelson Jobim.

Procurador-Geral da República, Dr. Geraldo Brindeiro.

Luiz Tomimatsu, Coordenador.

PARTICIPAÇÃO DO MPT NAS SESSÕES ADMINISTRATIVAS REALIZADAS NOS TRIBUNAIS TRABALHISTAS (TST)

Proc. n. TST-RMA-349.031/97.2
Acórdão OE FF/Gj/sn

Ministério Público. Participação nas sessões administrativas realizadas nos Tribunais Trabalhistas.

1. O interesse do Judiciário trabalhista em manter resguardados os princípios da legalidade, da moralidade, da impessoalidade e da publicidade está acima das questões administrativas. O Ministério Público do Trabalho, no exercício de suas funções de fiscal da lei e de guardião do interesse público tem assento assegurado nas sessões administrativas e judiciais dos órgãos integrantes da Justiça do Trabalho.

2. O representante do Ministério Público, tomando conhecimento de ato administrativo que tenha como ilegal ou decisão administrativa relevante, no sentido do seu interesse para a administração pública, relativamente aos princípios insculpidos no art. 37 da Constituição Federal, pode a qualquer tempo representar junto ao Tribunal Superior do Trabalho, sem necessariamente seguir o modelo processual do recurso ordinário.

3. Recurso em matéria administrativa conhecido e provido.

Vistos, relatados e discutidos estes autos do Recurso em Matéria Administrativa no TST-RMA-349.031/97.2, em que é recorrente Ministério Público do Trabalho da 15ª Região e recorrido Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região.

“Trata-se de recurso em matéria administrativa interposto pelo Ministério Público do Trabalho — Procuradoria Regional do Trabalho da 15ª Região, com arrimo nos arts. 5º, inciso LV, e 127 da Carta Constitucional; 1º a 83, incisos II e IV, da Lei Complementar n. 75/83; 746, alínea F e 895, alínea B, da CLT; 188 do CPC; bem como no Enunciado n. 321, contra o v. *decisum* exarado pelo egrégio TRT da 15ª Região que indeferiu o pedido de participação do MPT nas sessões administrativas do Plenário, além de revogar a autorização concedida anteriormente pelo Órgão Especial de participação dos Procuradores nas suas Seções Administrativas.

Transcreve os arts. 20, 21 e 83, da Lei Complementar n. 75/83, além do art. 240 do Regimento Interno do TST, em reforço aos seus argumentos de que, participar das sessões administrativas do TRT recorrido não constitui mero interesse nem corporifica qualquer forma de controle externo do Poder Judiciário, na verdade, trata-se de uma prerrogativa legal que, por natureza, é irrenunciável, nos termos do artigo 21 da Lei Complementar n. 75/93.

Alega, outrossim, que se possui legitimidade para recorrer contra decisões de cunho tipicamente administrativo proferidas pelos Tribunais, em processos ou expedientes administrativos, não há que ser negada sua participação naquelas sessões onde tais decisões são emitidas, assim, sua atuação nas referidas sessões administrativas do ora recorrido, é de todo imprescindível para o exercício de suas funções institucionais e legais, sob pena de se incorrer em verdadeira ilegalidade, mormente no que tange à irrenunciabilidade das prerrogativas Ministeriais; além de sustentar ser ‘salutar a presença do Ministério Público nas sessões administrativas porque possibilita a chancela deste órgão nas decisões proferidas, impedindo impugnações ulteriores, até mesmo pelo próprio *parquet*.

Por fim, alega que as questões internas do Tribunal recorrido jamais serão objeto de sua interferência ou manifestação, com pertinência ao mérito, sendo, o recorrido, absolutamente independente; e, concluindo, requer a reforma total do r. *decisum* recorrido em relação à participação do *parquet* nas sessões administrativas do Órgão Especial e do Pleno do TRT da 15ª Região.

Desnecessária a remessa dos autos à Procuradoria-Geral do Trabalho sendo o MPT parte interessada.”

É o relatório, na forma regimental.

VOTO

A Lei Complementar n. 75, de 20 de maio de 1993 dispõe em seu art. 20 que:

“Os Órgãos do Ministério Público da União terão presença e palavra asseguradas em todas as sessões dos colegiados em que oficiem.”

Consta do art. 83, item VII, da mesma Lei Complementar que compete ao Ministério Público do Trabalho:

“funcionar nas sessões dos Tribunais Trabalhistas, manifestando-se verbalmente sobre a matéria em debate, sempre que entender necessário, sendo-lhe assegurado o direito de vista dos processos em julgamento, podendo solicitar as requisições e diligências que julgar convenientes.”

A Lei não faz qualquer ressalva quanto às sessões em que serão discutidas questões administrativas.

O Regimento Interno do TST também não faz distinção. Pelo contrário, indica a participação do Ministério Público até mesmo quando em conselho.

Por outro lado, no item VI do art. 83 da LOMP, vem prevista a legitimidade do Ministério Público para recorrer das decisões da Justiça do Trabalho, indistintamente.

Conclui-se, então, que no ordenamento jurídico vigente há expressa determinação para que o Ministério Público do Trabalho participe de todas as sessões realizadas nos tribunais trabalhistas, independentemente da natureza da matéria a ser decidida.

Esta imposição legal não chega a caracterizar o controle extremo do Poder Judiciário, pois a participação nas sessões administrativas resulta apenas no conhecimento das decisões e na possibilidade de recorrer para o Tribunal Superior do Trabalho, quando entendidas ilegais.

O TST, sim, é o órgão que irá, mediante a provocação do Ministério Público, exercer de forma concreta o controle dos Tribunais Regionais, cuja autonomia está limitada pelos princípios da legalidade, da moralidade, da impessoalidade e da publicidade.

O interesse do Judiciário trabalhista em manter resguardados tais preceitos está acima das questões administrativas. O Ministério Público do Trabalho, no exercício de suas funções de fiscal da lei e de guardião do interesse público, tem assento assegurado nas sessões administrativas e judiciais dos órgãos integrantes da Justiça do Trabalho.

Entendo, por outro lado, que o representante do Ministério Público, tomando conhecimento de ato administrativo que tenha como ilegal ou decisão administrativa relevante, no sentido do seu interesse para a administração pública, relativamente aos princípios insculpidos no art. 37 da Constituição Federal, pode a qualquer tempo representar junto ao Tribunal Superior do Trabalho, sem necessariamente seguir o modelo processual do recurso ordinário.

Assim, o ato que impede sua participação nas sessões administrativas se apresenta ilegal, motivo pelo qual *conheço* do recurso e dou-lhe provimento para assegurar a participação do Ministério Público do Trabalho nas sessões de julgamento dos processos administrativos realizadas nos tribunais trabalhistas.

Isto posto,

ACORDAM os Ministros do egrégio Órgão Especial do Tribunal Superior do Trabalho, por maioria, dar provimento ao recurso, para assegurar a participação do Ministério Público do Trabalho nas sessões de julgamento de processos judiciais e das matérias administrativas dos Tribunais. Vencido o Exmo. Ministro José Luiz Vasconcellos, Relator, que negava provimento ao recurso. Redigirá o acórdão o Exmo. Ministro Francisco Fausto, Revisor.

Brasília, 12 de março de 1998.

Ermes Pedro Pedrassani, Presidente.

Francisco Fausto Paula de Medeiros, Redator Designado.

ACP – MEIO AMBIENTE DO TRABALHO – COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO (TST)

Proc. n. TST-RR-402.469/97.1
Acórdão, 5ª Turma, TC/jdc/cac

Justiça do Trabalho. Competência. Tratando-se da defesa de interesses coletivos e difusos no âmbito das relações laborais, a competência para apreciar a ação civil pública é da Justiça do Trabalho, nos termos do art. 114 da Constituição Federal/88, que estabelece idoneidade a esse ramo do Judiciário para a apreciação, não somente dos dissídios individuais e coletivos entre trabalhadores e empregadores, mas também de outras controvérsias decorrentes da relação de trabalho. Recurso de revista não conhecido quanto ao tema, porque não demonstrada a vulneração ao art. 114 da Carta Política ou a qualquer outro dispositivo legal, mas conhecido e provido quanto aos honorários advocatícios, nos termos do inciso VIII do Enunciado n. 310/TST.

Vistos, relatados e discutidos estes autos de Recurso de Revista n. TST-RR-402.469/97.1, em que é Recorrente UNIBANCO — União de Bancos Brasileiros S/A. e Recorrido Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários no Estado do Espírito Santo.

O Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários no Estado do Espírito Santo interpôs Ação Civil Pública, às fls. 02/21, pretendendo compelir o UNIBANCO a instalar equipamentos de segurança em todas as agências do Estado do Espírito Santo, bem como a divulgar informações pormenorizadas sobre os riscos das operações desenvolvidas e dos produtos manipulados no trabalho.

O Egrégio TRT da 17ª Região manteve a r. sentença que rejeitou as preliminares de incompetência em razão da matéria funcional, do lugar e da pessoa, de conexão de ações e de ilegitimidade ativa e condenou o Banco a instalar portas de segurança, no prazo de 30 (trinta) dias, com multa diária, corrigida mês a mês, no caso de descumprimento da decisão.

Inconformado, o UNIBANCO recorre de Revista às fls. 361/375, com esteio nas alíneas a e c do art. 896 da CLT, renovando as preliminares argüidas em Recurso Ordinário, e, no mérito pretendendo ver afastada a condenação imposta.

O presente apelo alcança esta Alta Corte em razão do provimento dado ao Agravo de Instrumento n. TST-AI-RR-273.466/96.6, consoante certidão de fl. 409.

Contra-razões às fls. 393/405.

Deixo de remeter os autos à douta Procuradoria-Geral de Ministério Público do Trabalho, em face da prerrogativa que me confere o art. 113, § 1º, II, do Regimento Interno do TST.

É o relatório, na forma regimental.

VOTO

Recurso de revista tempestivo (fls. 358 e 361), com preparo regular (fl. 256), interposto por advogado habilitado nos autos (fls. 354/6).

I — Conhecimento

I.1 — Preliminar de incompetência da Justiça do Trabalho

Conforme o relatado, discute-se, nos presentes autos, o pedido formulado pelo sindicato dos empregados que pretende, através de ação civil pública, compelir o reclamado a instalar equipamentos de segurança em todas as agências do Estado do Espírito Santo.

Sustenta o recorrente que o douto Juízo a quo violou o art. 114 da Constituição Federal/88 ao considerar competente esta Justiça Especializada para processar e julgar ação civil pública que tenha por objeto matéria não trabalhista.

O Eg. Regional, por sua vez, adotou a tese perfilhada pelo Dr. Ives Gandra Martins Filho no sentido de que, *verbis* (fl. 335):

“Tratando-se da defesa de interesses coletivos e difusos no âmbito das relações laborais, a competência para apreciar a ação civil pública é da Justiça do Trabalho, nos termos do art. 114 da Constituição Federal, que estabelece competir a esse ramo do Judiciário a apreciação não somente dos dissídios individuais e coletivos entre trabalhadores e empregadores, mas também outras controvérsias decorrentes da relação de trabalho.” In Revista LTr, ano 56, n. 07, julho de 1992, pág. 813.”

Ora, no presente caso, a pretensão do sindicato-autor é a de que o Banco seja obrigado a instalar portas de segurança em seus estabelecimentos, tendo por finalidade a proteção dos empregados do recorrente contra a onda de assaltos que, nos últimos tempos, tem atingido as empresas pertencentes ao setor bancário. Assim, os interesses que o Sindicato deseja proteger são de caráter coletivo, pois se referem à segurança dos componentes da categoria profissional dos bancários em seu ambiente de trabalho. Por outro lado, não se pode negar que esses interesses também possam ser considerados difusos se forem observados pelo ângulo dos usuários que comparecem aos bancos diariamente e que não deixam de correr riscos pela ausência de segurança do estabelecimento bancário.

Assevere-se, ainda, que o sindicato deve representar perante as autoridades administrativas e judiciárias, os interesses gerais da categoria profissional (letra a do art. 513). A Constituição Federal exige a existência de lei, dando à Justiça do Trabalho competência para dirimir qualquer conflito decorrente de uma relação de trabalho que não seja uma relação de emprego. Toda relação de emprego é uma relação de trabalho, mas nem toda relação de trabalho é uma relação de emprego. *In casu*, a ação civil pública foi ajuizada pelo sindicato profissional contra o UNIBANCO, partindo precisamente da premissa da existência da relação de emprego. Nada mais pertinente ou decorrente da relação do emprego do que as condições de trabalho bem como o ambiente em que ele é desenvolvido. O fato de as providências almejadas atingirem ou interessarem a terceiros deve ser considerado, uma vez que os estabelecimentos bancários são utilizados, não apenas por seus dirigentes e empregados, mas também por clientes e outros usuários que, por motivos diversos, comparecem aos bancos, como, por exemplo, os agentes da fiscalização do trabalho. No caso de uma agência bancária, tanto quanto os empregados, as providências preconizadas interessam ao público cliente em geral, o que não afasta o interesse dos trabalhadores em questão. Portanto, a Justiça do Trabalho é competente em razão da matéria, precisamente porque a pretensão posta em juízo decorre da relação de emprego. Nenhum estabelecimento poderá iniciar suas atividades sem a prévia inspeção e aprovação das respectivas instalações pela autoridade regional competente em matéria de segurança do trabalho (art. 160 da CLT). Este tema diz respeito aos interesses, não só dos trabalhadores, individualmente falando, mas de toda a categoria profissional a que eles pertençam. Em ambos os casos, individualmente ou coletivamente, a Lei atribui ao sindicato o dever de defender os interesses da categoria profissional, tais como: as condições das instalações das empresas onde os seus empregados prestem os seus serviços, assim como as variáveis decorrentes da segurança no local de trabalho. Não há que se falar, pois, na inexistência de interesse dos empregados — que prestam serviços ao UNIBANCO — substituídos pela entidade de classe — no que se refere à ausência de condições de segurança no local da prestação de serviço sem a adoção das medidas cabíveis, tampouco na hipótese de violação da norma constante do art. 114 da Constituição Federal de 1988, mas, ao contrário, na absoluta consonância com o teor do referido texto constitucional.

Não conheço da preliminar renovada.

1.2 — Incompetência em razão da pessoa

Renova o banco preliminar de incompetência, em razão da pessoa, argumentando ser da competência exclusiva do Ministério da Justiça a aprovação de medidas de segurança em estabelecimentos bancários e, sendo a matéria apreciada na presente ação de interesse da União, deve ter sido notificada. Desse modo, sustenta o reclamado que a competência para apreciar a demanda seria da Justiça Federal.

Todavia, também neste aspecto, considero que deve ser mantida a decisão regional quando rejeitou a preliminar de incompetência em razão da pessoa, porquanto o fato de ser órgão fiscalizador das medidas de segurança não transforma a União Federal em

parte nesta ação, como litisconsorte da ré, eis que o interesse do Ministério da Justiça restringe-se apenas ao perfeito cumprimento da Lei, não sendo passível de sofrer qualquer punição advinda da decisão proferida na lide.

Assim sendo, foram vulneradas as disposições contidas na Lei n. 7.102/83 e na Medida Provisória n. 753/94, pelo que, *não conheço* da preliminar renovada.

I.3 — Ilegitimidade ativa *ad causam*. Carência de ação

Renova, por fim, o reclamado a preliminar de ilegitimidade ativa *ad causam* alegando que, por não ser o sindicato o titular da ação civil pública na Justiça do Trabalho e por não se encontrar formalizada a substituição processual, impõe-se a extinção do processo sem julgamento do mérito.

Adoto, da mesma forma que o acórdão regional, a tese esposada pelo eminente representante do Ministério Público do Trabalho, Dr. Ives Gandra Martins Filho, em trabalho lançado sobre a interpretação da Lei Complementar n. 75/93, que posicionou-se no sentido de que o ordenamento processual assegura a *legitimação concorrente* dos Sindicatos e do Ministério Público do Trabalho. Seguindo este posicionamento, o professor Emmanuel Teófilo Furtado publicou um interessante artigo na revista LTr, da qual transcrevo os seguintes trechos:

“Ousamos discordar da posição do Professor e Magistrado Aroldo Plínio Gonçalves para nos inclinar para a postura que continua a enxergar, inobstante o advento da Lei Complementar n. 75/93, legitimidade concorrente do Ministério Público do Trabalho e dos Sindicatos para a propositura da ação civil pública.

Ora, não é da essência da própria Lei da ação civil pública (7.347, de 24.7.85) a legitimidade exclusiva do Ministério Público, tanto que do nascedouro da Lei se podia ver:

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

I — esteja constituída há pelo menos um ano, nos termos da Lei Civil;

II — inclua entre suas finalidades institucionais a proteção ao meio ambiente, ao consumidor, ao patrimônio artístico, estético, histórico, turístico e paisagístico.’

Ademais, a Constituição Federal dilatou o grau de interesses a serem protegidos pela ação civil pública no momento em que inseriu os interesses coletivos como também defensáveis por tal ação.

É indubitável, pois, que os interesses coletivos, caracterizados por serem interesses de classe ou de grupo possam e devem ser defendidos por entidades de classes, associações e organizações sindicais.

...

Outra razão, esta de natureza política, a justificar a legitimidade dos sindicatos para a propositura da ação civil pública, prende-se à necessidade de que o cenário brasileiro apresente, onde metade da população ativa encontra-se no mercado informal de trabalho, correspondendo a 30% do PIB, do que se conclui que são constantes as feridas aos direitos mínimos dos trabalhadores e que, quantos mais poderiam se juntar para combater a exploração do trabalho humano, através da ação civil pública, dentre outros mecanismos, mais louvável será, posto que ‘a messe é grande a aceitar e são poucos os operários’. *In Revista LTr*, vol. 59, n. 04, págs. 565/566.”

Não conheço da preliminar renovada porque não caracterizada afronta aos arts. 127 e 129, inciso III, da Constituição Federal/88 e 83, inciso III da Lei Complementar n. 75/93.

I.4 — Portas de segurança

O Eg. Regional negou provimento ao recurso ordinário do banco quanto ao mérito asseverando em sua ementa, *verbis* (fl. 332):

“Portas de segurança. O banco-réu está obrigado a instalar portas de segurança em suas agências porque a Lei n. 7.102/95, alterada pela MP n. 818/95, refere-se a artefatos que retardem a ação dos criminosos, permitindo sua identificação e captura.”

Em seu recurso de revista, o reclamado disserta sobre a violação da Lei n. 7.102/83, alterada pela Medida Provisória n. 818/95. A interpretação do acórdão regional dada à matéria, porque razoável, não enseja o conhecimento do recurso, neste item, nos termos do Enunciado n. 221/TST.

Não conheço.

I.5 — Honorários Advocatícios

O Eg. Regional manteve a condenação ao pagamento dos honorários advocatícios por entender que estes são cabíveis mesmo na hipótese do sindicato estar presente no processo na qualidade de substituto processual.

Tal decisão contraria o inciso VIII do Enunciado n. 310 deste C. TST e que dispõe:

“Quando o sindicato for o autor da ação na condição de substituto processual, não serão devidos honorários advocatícios (inciso VIII do Enunciado n. 310/TST)”.

Conheço, pois, deste tópico do apelo, por contrariedade ao referido texto jurisprudencial.

II — Mérito

II.5 — Honorários Advocatícios

Considerando os termos do inciso VIII do Enunciado n. 310 do TST, dou provimento ao recurso para excluir da condenação a verba honorária.

Isto posto

ACORDAM os Ministros da Eg. 5ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho, por maioria, não conhecer do recurso quanto à incompetência da Justiça do Trabalho, vencidos os Exmos. Ministros Armando de Brito, relator, e Nelson Antônio Daiha, tendo reformulado seu voto o Exmo. Juiz Convocado Fernando Eizo Ono; à unanimidade, conhecer do recurso apenas quanto aos honorários advocatícios e no mérito, dar-lhe provimento para excluí-los da condenação. Requereu juntada de voto vencido o Exmo. Ministro Armando de Brito. Redigirá o acórdão o Exmo. Ministro Thaumaturgo Cortizo, revisor.

Brasília, 1º de abril de 1998.

Rider Nogueira de Brito, Presidente.

Antonio Maria Thaumaturgo Cortizo, Redator Designado.

ACP – LEGITIMIDADE ATIVA DO MPT (3º TRT)

TRT/RO/1.729/97

Recorrente: Ministério Público do Trabalho

Recorrido: Darcy Bessone de Oliveira Andrade

Ementa: Ação Civil Pública — Ministério Público do Trabalho — Condições de ação — Presentes todas as condições de ação; tendo em vista os descumprimentos relatados e comprovados pelo Ministério Público, que são, à primeira vista, inquestionáveis, carecendo de comprovação fática complexa, e restando evidente a relevância social da tutela pretendida, o caminho a ser trilhado é o da ACP, instrumento processual adequado à defesa de interesses coletivos almejada.

Vistos, relatados e discutidos os presentes autos de recurso ordinário, interposto de decisão da MM. Junta de Conciliação e Julgamento de Ubá, em que é recorrente Ministério Público do Trabalho e recorrido Darcy Bessone de Oliveira Andrade.

RELATÓRIO

A sentença recorrida (fls. 379/387) acolheu a preliminar de carência de ação, extinguindo o processo, Ação Civil Pública movida pelo MPT, sem julgamento do mérito, com fulcro no art. 267, inciso VI do CPC.

Recurso ordinário do Ministério Público do Trabalho, pela Procuradoria Regional do Trabalho da 3ª Região (fls. 394/402 — FAX —, e 404/412 — original), versando sobre condições de ação.

Custas isentas, nos termos da Lei (fl. 387).

Contra-razões do recorrido (fls. 415/453).

Manifestação da Procuradoria Regional (fls. 467/469).

É o relatório.

VOTO

Conheço do recurso, regularmente processado.

Pede o Ministério Público do Trabalho, que seja dado provimento ao recurso, com o retorno dos autos à origem para exame do mérito da ação, a fim de reconhecer-se a sua legitimidade ativa para propor ação civil pública, diante dos termos do art. 83, III, da Lei Complementar n. 75/93, combinado com os arts. 127 e 129, III, da Constituição Federal, bem como para admitir-se a possibilidade jurídica do pedido inicial e do interesse de agir, por força do disposto nos arts. 6º a 11 e 129, III, da Constituição Federal, além do art. 83, inciso III, da Lei Complementar n. 75/93, combinado com a Lei n. 7.347/85, art. 1º, inciso IV e art. 3º.

Defere-se. O Ministério Público do Trabalho, através de Ação Civil Pública, com competência e legitimidade garantida através do art. 83, da Lei Complementar n. 75/93, e art. 129 da CF/88, vem a juízo pleitear a condenação do réu em obrigações de fazer e não fazer arroladas na petição inicial de fls. 07/11.

Em que pese a fundamentação exposta na decisão de fls. 379/387, e as extensas razões recursais constantes da peça de fls. 415/465, entendo que estão presentes todas as condições de ação previstas no art. 267, inciso VI do CPC, tendo em vista o teor do pedido constante à fl. 10 da peça exordial, que transcrevo:

“3.15. Não manter trabalhadores sem registro e sem cumprimento das demais obrigações previdenciárias e trabalhistas, desde que não se esteja em presença de contrato por empreitada para a execução de atividade-meio, de contrato de parceria agrícola ou pecuária e de trabalho eventual”.

Verifica-se, portanto, que cuidou o Ministério Público do Trabalho de delimitar a abrangência da prestação jurisdicional requerida, restando evidenciado que a

condenação às obrigações de fazer e não fazer limitam-se àqueles trabalhadores regidos pelo regime celetista, restando excluídos os que estejam “em presença de contrato por empreitada para a execução de atividade-meio, de contrato de parceria agrícola ou pecuária e de trabalho eventual”, por óbvio.

Apesar da gravidade dos descumprimentos de direitos sociais relatados na inicial de fl. 03, todos constitucionalmente garantidos, e abrangência de seus efeitos, limita-se a prestação jurisdicional requerida através da presente Ação Civil Pública àqueles trabalhadores que têm vínculo de emprego com o réu/recorrido, tácito ou expresso, conclusão à que se chega mediante simples leitura da peça de ingresso, restando, portanto, afastada qualquer polêmica sobre a existência ou não de vínculo empregatício entre o recorrido e os trabalhadores a ele subordinados.

Neste sentido, o artigo do mestre Aroldo Plínio Gonçalves, constante da Revista do Tribunal Regional do Trabalho 53, julho/1993 a junho/1994, folha 38, que transcrevo:

“Nos termos da lei, o Ministério Público do Trabalho poderá promover a Ação Civil Pública exclusivamente para a defesa de interesses coletivos, quando desrespeitados os direitos sociais constitucionalmente garantidos. É o que dispõe o item III, do art. 83, da Lei Complementar n. 75/93.

A correlação entre interesses coletivos e os direitos sociais, para a clara definição do objeto da tutela através da Ação Civil Pública, ajuizada pelo Ministério Público do Trabalho, exige a remessa ao Capítulo II, do Título II, da Constituição da República que trata ‘Dos Direitos Sociais’.

Os direitos sociais constitucionalmente garantidos não são apenas os dos trabalhadores. Embora estejam disseminados no corpo da Constituição, o art. 6º oferece o elenco dos direitos sociais, relacionando: 1) a educação; 2) a saúde; 3) o trabalho; 4) o lazer; 5) a segurança; 6) a previdência social; 7) a proteção à maternidade e à infância; 8) a assistência aos desamparados.

Desses direitos sociais, apenas os referentes ao trabalho estarão correlacionados como os interesses coletivos cuja defesa incumbe ao Ministério Público do Trabalho, porque a Ação Civil Pública terá seu conhecimento e julgamento condicionados à competência material que autoriza o exercício da jurisdição da Justiça do Trabalho. Ela não poderá conhecer de matéria que não se situe na órbita de sua competência.

Por isso, pelo art. 114, da Constituição, a Ação Civil Pública a ser intentada perante a Justiça do Trabalho só poderia ter como objeto de tutela o interesse coletivo correlato aos direitos sociais que sejam direito dos trabalhadores, conforme estatuído no Título II, Capítulo II, especificamente nos arts. 7º e 8º da Constituição da República.”

Portanto, em face do supra-exposto, entendo que, no caso dos autos, estão presentes todas as condições de ação (possibilidade jurídica do pedido, legitimidade das partes e interesse processual), exegese inversa aos fundamentos decisórios de fls. 382/387, eis que versa a presente ACP sobre “infringências de disposições constitucionais referentes a empregados e empregadores” (da decisão, fl. 384), hipótese expressa do inciso III, do art. 83 da Lei Complementar n. 75, de 20.5.93.

Não constitui óbice a tal entendimento o fato de que algumas das providências vindicadas (obrigações de fazer e não fazer), se determinadas, indiretamente beneficiem a toda comunidade que presta serviços ao réu/reclamado, como por exemplo, àquelas atinentes à segurança e medicina do trabalho.

Cumpram ainda esclarecer que os descumprimentos relatados e comprovados pelo Ministério Público são, à primeira vista, inquestionáveis, carecendo de comprovação fática complexa, restando também evidente a relevância social da tutela pretendida, pelo que o caminho a ser trilhado é o da ACP, instrumento processual adequado à defesa de interesses coletivos almejada.

Com efeito, conforme pormenorizado relato constante da peça exordial (fls. 02/11), com amparo na documentação acostada às fls. 12/254, evidenciou-se no caso dos autos a afronta a vários interesses sociais previstos constitucionalmente, tais como o direito à previdência social previsto nos arts. 6º e 201/202, obstado em face da ausência de assinatura da CTPS; os direitos previstos no art. 227, § 3º, incisos I e II, no que pertine aos menores que trabalham nos quadros do recorrido; os direitos à saúde previstos nos arts. 6º e 196, e à vida previsto no art. 5º, eis que descumpridas regras básicas de segurança e medicina do trabalho, conforme relato e documentos constantes dos autos; o direito à jornada de oito horas prevista no art. 7º, inciso XIII; o direito ao descanso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos previsto no art. 7º, inciso XV,

dentre outros descumprimentos arrolados na peça exordial.

Destarte, em face do supra-exposto, e com amparo nas disposições legais multicitadas, declara-se que o Ministério Público do Trabalho é parte legítima para atuar no feito, eis que presentes todas as condições da ação previstas no art. 267, inciso VI do CPC: possibilidade jurídica dos pedidos (da inicial, fl. 11), legitimidade de partes e interesse processual, impondo-se determinar o retorno dos autos à MMª JCJ de origem para análise do mérito da demanda, na forma do requerido.

Neste sentido, cita-se o r. Acórdão proferido pelo STJ, no RE/58.682 — MG — 3ª Turma — Rel. Ministro Carlos Alberto Menezes Direito — DJ 16.12.1996 — pág. 50864, cuja ementa transcrevo:

“Ação Civil Pública — Legitimidade Ativa — Recurso especial. Ação civil pública. Legitimidade ativa do Ministério Público. Danos causados aos trabalhadores nas minas de Morro Velho. Interesse social relevante. Direitos individuais homogêneos. 1. O Ministério Público tem legitimidade ativa para ajuizar ação civil pública em defesa de direitos individuais homogêneos, desde que esteja configurado interesse social relevante. 2. A situação dos trabalhadores submetidos a condições insalubres, acarretando danos à saúde, configura direito individual homogêneo revestido de interesse social relevante a justificar o ajuizamento da ação civil pública pelo Ministério Público. 3. Recurso especial conhecido e provido”.

Dou provimento ao recurso, para declarar a legitimidade ativa do Ministério Público do Trabalho para atuar no feito, eis que juridicamente possíveis os pedidos e processualmente interessada a parte, conforme requisitos do art. 267, VI do CPC, bem como para determinar o retorno dos autos à MMª JCJ de origem para a análise do mérito da demanda, na forma do requerido.

Fundamentos pelos quais,

ACORDAM os Juízes do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, pela sua 2ª Turma, unanimemente, em dar provimento ao recurso, para declarar a legitimidade ativa do Ministério Público do Trabalho para atuar no feito, eis que juridicamente possíveis os pedidos e processualmente interessada a parte, conforme requisitos do art. 267, VI, do CPC, bem como para determinar o retorno dos autos à MMª JCJ de origem, para análise do mérito da demanda, na forma do requerido.

Belo Horizonte, 29 de julho de 1997.

José Maria Caldeira, Presidente.

Aprígio Guimarães, Relator.

P/ Procuradoria Regional

ACP – CONCURSO PÚBLICO (4º TRT)

Acórdão n. 96.003876-0 REORO

Ementa: Ação Civil Pública. Ministério Público do Trabalho. Legitimidade ativa. Pelo art. 129, inciso III, da Constituição Federal, está o Ministério Público do Trabalho legitimado a promover ação civil pública para defesa de interesses difusos originários de contratos de trabalho.

Concurso público. Provimento de emprego na Administração Pública Indireta. A reclassificação de empregados da sociedade de economia mista empregadora, mediante mudança da classe de assistente administrativo para a de advogado, por desvio de função, caracteriza violação ao princípio constitucional da acessibilidade a emprego público, através de prévia habilitação em concurso público, que constitui instrumento de aplicação concreta dos princípios da igualdade e da impessoalidade. Incidiu, o ato reclassificatório, na sanção de nulidade prevista no § 1º do art. 37 da Constituição Federal.

Vistos e relatados estes autos, oriundos da MMª 23ª Junta de Conciliação e Julgamento de Porto Alegre, em Remessa de Ofício e Recurso Ordinário, sendo recorrente Ministério Público do Trabalho e recorrido Empresa de Trens Urbanos de Porto Alegre — Trensurb e outros.

Ascendem os autos a este Tribunal em virtude de recurso ordinário interposto pelo autor e de remessa oficial nos termos do art. 1º, inciso V, do Decreto-lei n. 779/69.

A MMª 23ª Junta de Conciliação e Julgamento desta Capital, rejeitando a preliminar de ilegitimidade ativa, julgou improcedente a ação ajuizada pelo Ministério Público do Trabalho contra a Empresa de Trens Urbanos de Porto Alegre — Trensurb, sendo litisconsortes Oswaldo Cauduro de Souza, Carlos Arthur Carapeto Mambrini, Cláudio Rosa Rodrigues de Freitas e Gládis Santos Becker.

O recorrente volta-se contra a decisão de primeiro grau, sustentando que viola a regra inscrita no inciso II do art. 37 da Constituição Federal, a designação do servidor público para outro emprego, de carreira diversa daquela para o qual foi habilitado através de concurso público, como ocorreu com os litisconsortes, que, tendo sido admitidos como “auxiliares administrativos” e, em fevereiro de 1990, quando implantado o Plano de Cargos e Salários, enquadrados como “assistentes administrativos”, foram, a partir de abril de 1993, por força de ato do Diretor-Presidente da recorrida, reclassificados como advogados, sem concurso público, e sem o processo seletivo previsto no Plano referido. Pondera que, em se tratando de sociedade de economia mista ou empresa pública, a norma do art. 173 da Carta Magna não exclui a do art. 37, aplicando-se ambas em sua plenitude, inclusive o inciso II do art. 37, o qual, ao referir-se à “investidura” e não, como constava do diploma constitucional anterior, à primeira investidura, reporta-se a todo e qualquer ingresso em cargo ou emprego público. Sublinha que mesmo admitindo que os litisconsortes atuassem como advogados, o desvio de função se constitui em situação irregular, de modo que cancelar este fato por meio de reclassificação, não é corrigir a ilegalidade, mas, perpetrá-la. Desta forma, requer o recorrente sejam declaradas nulas as reclassificações e seja determinado à recorrida que se abstenha de reclassificar seus empregados por mudança de uma classe para outra, por meio de processo seletivo interno, ou por desvio de função, bem como, para que somente preencha os cargos iniciais das diversas classes que integram o Plano de Cargos e Salários por meio de concurso público, sob pena de pagamento de multa postulada na petição inicial. Por fim, destaca que é ilícita a reclassificação por simples “mudança de classe”, sujeita a mero processo seletivo de caráter interno, prevista nos itens “6.1.2”, “6.4”, letra b, “6.6” e “6.8”, letra a da Parte I, do Plano de Cargos e Salários, por afronta direta ao princípio constitucional da prévia aprovação em concurso público.

A empresa recorrida e os litisconsortes apresentam contra-razões (fls. 1041 a 1084), sendo que Oswaldo Cauduro de Souza, Cláudio Rosa Rodrigues de Freitas e Gládis dos Santos Becker, reeditam as prefaciais de ilegitimidade ativa do Ministério Público do Trabalho.

Em atendimento ao despacho da fl. 1090, a reclamada promove a juntada do Plano de

Cargos e Salários (fl. 1095-v.), de cujo conteúdo é dado conhecimento ao autor e aos litisconsortes. Do mesmo modo, atendendo ao despacho da fl. 1107, são juntados os documentos de que tratam as certidões das fls. 1095-verso e 1099-verso, os quais compõem os volumes de documentos anexos, na forma determinada no despacho da fl. 1110.

É o relatório.

ISTO POSTO:

PRELIMINARMENTE.

Em contra-razões, os litisconsortes recorridos Oswaldo Cauduro de Souza, Cláudio Rosa Rodrigues de Freitas e Gládis dos Santos Becker renovam preliminar de ilegitimidade ativa, invocada por ocasião da defesa, pretendendo ver declarada a carência da ação.

Trata-se, na verdade, de pretensão recursal deduzida por via inadequada contra a parte da sentença que rejeitou a preliminar de ilegitimidade de parte, antes do exame do mérito da pretensão deduzida na petição inicial. Para buscar a reforma da sentença na parte que lhes foi desfavorável, os litisconsortes, ora recorridos, deveriam ter interposto, em tempo hábil, o recurso adequado, o qual não se confunde com contra-razões ao recurso da parte adversa. O fato da ação ter sido julgada improcedente não os impedia de recorrer, ainda que por via adesiva, porquanto presente situação desfavorável que identifica o interesse exigido por lei para o exercício da pretensão recursal.

Desse modo, em decorrência de não ter sido oferecido recurso pelos litisconsortes nem pela reclamada, operou-se a preclusão da faculdade processual de provocar o reexame da sentença sobre a questão relativa à legitimidade de parte. Apesar disso, assinala-se, havendo recurso da parte autora, a matéria relativa à condição de admissibilidade da ação pode ser apreciada, de ofício, por este Tribunal, tendo em vista a disposição imperativa do § 3º do art. 267 do Código de Processo Civil, de aplicação subsidiária ao processo do trabalho. Neste aspecto, contudo, é irretocável a decisão de primeiro grau.

Através da presente ação, pretende o Ministério Público do Trabalho que seja corrigido procedimento adotado pela sociedade de economia mista ora recorrida, de reclassificar seus empregados por mudança de uma classe para outra de categoria diversa, por meio de processo seletivo interno, ou por desvio de função, a fim de que reste resguardada, no provimento dos cargos iniciais das diversas classes integrantes do Plano de Cargos, a fiel observância do princípio da prévia habilitação em concurso público, insculpido no art. 37, inciso II, da Constituição Federal de 1988. Trata-se, sem dúvida, da defesa de interesse tipicamente difuso, de toda uma coletividade interessada e potencialmente apta a candidatar-se a concurso público para um emprego na sociedade de economia mista recorrida. Os interesses caracterizam-se como difusos em razão da impossibilidade de determinação das pessoas atingidas pelo procedimento lesivo ao ordenamento jurídico. Está, assim, o Ministério Público do Trabalho, legitimado para o ajuizamento da presente ação, pelo art. 129, inciso III, da Carta Política de 1988. Observa-se, por oportuno, que não prospera o entendimento no sentido de que a legitimidade do Ministério Público do Trabalho estaria restrita à hipótese prevista no inciso III do art. 83 da Lei Complementar n. 75/93, referente à defesa de interesses coletivos, quando desrespeitados direitos sociais constitucionalmente garantidos. Isso porque o legislador constituinte, ao elencar as funções institucionais do Ministério Público, não estabelece qualquer tipo de diferenciação entre os ramos da instituição. Assim, o art. 129, inciso III, que consagra a ação civil pública como instrumento da tutela de interesses coletivos e difusos genericamente considerados, aplica-se ao Ministério Público como um todo, não tendo o referido dispositivo da sua lei orgânica, o condão de afastar a legitimidade do Ministério Público do Trabalho para a defesa de interesses difusos originários de contrato de trabalho. Fica mantida, portanto, a decisão de primeiro grau no que pertine à legitimidade de parte.

MÉRITO.

Busca, o Ministério Público do Trabalho, a reforma da decisão de primeiro grau, para ver reconhecida a procedência da ação civil pública, com o deferimento do pedido de determinação à recorrida Empresa de Trens Urbanos de Porto Alegre S/A. — Trensurb, para que se abstenha de reclassificar seus empregados por mudança de uma classe para outra, por meio de processo seletivo interno, ou por desvio de função, e somente

preencha os cargos iniciais das diversas classes integrantes do seu Plano de Cargos mediante concurso público, conforme prescreve o art. 37, inciso II, da Constituição da República, assim como, dos pleitos de decretação da nulidade da reclassificação dos empregados litisconsortes (Oswaldo Cauduro de Souza, Carlos Arthur Carapeto de Mambrini, Cláudio Rosa Rodrigues de Freitas e Gládis Santos Becker) e de condenação ao pagamento de multa diária pelo descumprimento.

Trata-se, a recorrida Trensurb, de sociedade de economia mista, integrante da administração pública federal indireta, e todos os quatro litisconsortes foram por ela contratados na vigência da Carta Política anterior à promulgada em 1988, para o exercício de cargo de Auxiliar Administrativo e, em fevereiro de 1990, quando implantado o novo Plano de Cargos e Salários, foram enquadrados na classe de Assistente Administrativo, vindo, por fim, a partir de 1º de abril de 1993, a ser reclassificados, por motivo de desvio de função, para a classe de Advogado, nível 316, conforme está demonstrado por documentos constantes dos autos (fls. 100 a 128).

Importa referir que, segundo as normas do Plano de Cargos e Salários da Trensurb (fls. 539 a 564 do III volume de documentos), classe é o agrupamento de cargos efetivos com idênticas denominações, responsabilidades e atribuições. As classes constantes da parte II do PCS compõem-se de grupos e subgrupos, de acordo com a natureza ou afinidade de atribuições, definidas estas nas correspondentes Folhas de Especificação de Classe. Os cargos de assistente administrativo de que eram titulares os litisconsortes recorridos integram a classe do Grupo Administração, subgrupo Escritório, enquanto os cargos de Advogado integram classe de Grupo Universitário, subgrupo Administração.

Discute-se, nos autos, se afronta, ou não, o disposto no art. 37, inciso II, da Constituição Federal de 1988, a reclassificação funcional por mudança de uma classe para outra, seja por motivo de desvio de função, como se verificou no caso dos litisconsortes recorridos, seja mediante aprovação em processo seletivo, conforme previsto no Plano de Cargos e Salários (item 6, subitens 6.4, letra b, e 6.8, letra a).

A Carta Política de 1988, no seu art. 37, estabeleceu princípios de observância obrigatória pela administração pública, tanto direta, quanto indireta e fundacional, que compreende não só as autarquias e fundações públicas, como também as empresas públicas e as sociedades de economia mista. O primeiro princípio é o da acessibilidade a cargos e empregos públicos aos brasileiros que preencham os requisitos estabelecidos em lei (art. 37, inciso I), mediante concurso público de provas ou de provas e títulos, ressalvadas as nomeações para cargo em comissão declarado em lei de livre nomeação e exoneração (art. 37, inciso II). Esses preceitos atinentes à acessibilidade e ao concurso público constituem instrumento de aplicação concreta do princípio da igualdade, estatuído no art. 5º, *caput* e inciso I, da Constituição, assim como, do princípio da impessoalidade, previsto no *caput* do art. 37, ao qual estão submetidas as entidades da administração pública indireta. Por certo, o art. 37, ao estabelecer, no inciso II, que a investidura em cargo ou emprego público depende de prévia aprovação em concurso público, está a referir-se, exclusivamente, ao provimento originário ou autônomo, que independe de relação anterior do eventual candidato com entidade da administração pública, e só se verifica por nomeação ou contratação, conforme o regime jurídico de que se trate. Ficam excluídas da exigência do concurso público, as formas de provimento derivado, que dependem da titularidade anterior de cargo ou emprego público, como é o caso da ascensão e da readaptação previstas no Plano de Cargos e Salários da Trensurb, consistindo, a primeira, na elevação do empregado à classe imediatamente superior, dentro de sua linha natural de progressão, mediante aprovação em processo seletivo, e a segunda, no deslocamento do empregado para outra classe mais compatível com a superveniente limitação de sua capacidade física ou mental, atestada pelo órgão competente da Previdência Social.

Todavia, é inadmissível a adoção de provimento derivado, para corrigir desvio de funções, que se constitui em situação irregular, assim como, para a reclassificação prevista no Plano de Cargos e Salários da Trensurb, sob a nomenclatura de “mudança de classe”, que é o ingresso do empregado em outra classe não prevista na sua linha natural de progressão, mediante processo seletivo. Utilizando, a Constituição de 1988, em seu art. 37, inciso II, a expressão “investidura” para designar o ato de provimento de cargo ou emprego público, diversamente da Carta Constitucional anterior, que, no § 1º do art. 97, fazia referência à “primeira investidura”, ficou afastada do cenário jurídico, a mudança, sem concurso público, para cargo ou emprego de outra categoria ou classe, que não foi predefinida como complementar da anterior.

Invoca-se, nesse passo, a lição de Celso Antônio Bandeira de Mello (*in* “Curso de

Direito Administrativo”, 8ª ed.: 04-1996, Malheiros Editores, págs. 145/146):

“O que a Lei Magna visou com os princípios da acessibilidade e do concurso público foi, de um lado, ensejar a todos iguais oportunidades de disputar cargos ou empregos na Administração direta, indireta ou fundacional. De outro lado, propôs-se a impedir tanto o ingresso sem concurso, ressalvadas as exceções previstas na Constituição, quanto obstar que o servidor habilitado por concurso para cargo ou emprego de determinada natureza viesse depois a ser agraciado com cargo ou emprego permanente de outra natureza, pois esta seria uma forma de fraudar a razão de ser do concurso público. Sendo estes os objetivos evidentes dos princípios da acessibilidade e do concurso público, entende-se que não é exigível concurso público para a elevação na carreira ou nas linhas de ascensão funcional preestabelecida, se alguém já é funcionário ou empregado, desde que tal elevação se processe para cargos ou empregos da mesma natureza daquele para o qual o servidor haja prestado seu concurso de ingresso. Esta elevação, pois, poderá ser feita por critérios de merecimento e antigüidade ou concursos internos entre os servidores. Reversamente, seriam certamente violadoras da Constituição, as chamadas “transposições de cargos”, em que alguém concursado e nomeado para determinado cargo é depois integrado em cargo diverso, exigente de habilitações distintas. Com efeito, a aptidão que demonstrou, e a disputa que entreteve com outros candidatos, foi concernente a cargo ou emprego de uma certa natureza e não de outra. Assim, o sucesso que obteve no concurso que efetuou não o credencia para cargo de qualificação diversa, nem garante que, na disputa deste último, sobrepujaria outros candidatos, se o confronto se desse, como teria que ser, entre concorrentes avaliados nos termos das provas e títulos aferidores da capacitação específica requerida para o correspondente cargo ou emprego”.

Tem-se, assim, que, a teor do art. 37, *caput* e dos incisos I e II, da Constituição, as pessoas jurídicas de direito privado, integrantes da administração indireta, seja empresa pública, seja sociedade de economia mista, como a recorrida, estão adstritas aos princípios da acessibilidade e do concurso público, em que pese o art. 173, em seu § 1º, as declare sujeitas ao regime próprio das empresas privadas inclusive quanto às obrigações trabalhistas e tributárias. A obrigatoriedade do concurso público, ao contrário do que assevera a decisão de primeiro grau, não é restrita à admissão, nem pode a empresa estatal alterar, a seu critério e como lhe convier, as funções do empregado. A expressão “emprego” foi utilizada no texto constitucional no sentido de um conjunto autônomo de atribuições cometidas a empregado e não, de relação empregatícia. Compreende-se que, em determinadas situações, haverá espaço para exceções à regra do concurso público, justamente porque a empresa estatal está submetida, quanto às obrigações trabalhistas, ao mesmo regime das empresas privadas. Tais exceções terão lugar, conforme observa Celso Antônio Bandeira de Mello, na obra já citada, à pág. 148, “nas hipóteses em que a) a adoção do concurso público tolheria a possibilidade de atraírem e captarem profissionais especializados que o mercado absorve com grande presteza; ou b) nos casos em que o recurso a tal procedimento bloquearia o desenvolvimento de suas normais atividades no setor”. Essas exceções não infirmam a regra do concurso público, antes lhe servem de confirmação.

Em nenhuma hipótese atenuante do rigor da regra do concurso público, enquadra-se a reclassificação dos litisconsortes recorridos, por motivo de desvio de função, para a classe de Advogado, a qual configura violação ao princípio da acessibilidade e do concurso público, e incide na sanção de nulidade prevista no § 1º do art. 37 da Constituição.

De acordo com as informações contidas no relatório de auditoria realizado pela Empresa de Trens Urbanos de Porto Alegre — Trensurb, à exceção do litisconsorte Cláudio Rosa Rodrigues de Freitas que, bacharelado em Ciências Jurídicas e Sociais em 7.1.88, antes da promulgação da Constituição de 5.10.88, já se encontrava em desvio de função, exercendo as funções de advogado, os demais litisconsortes Oswaldo Cauduro de Souza, Carlos Arthur Carapeto de Mambrini e Gládis Santos Becker, bacharelados em 20.3.87, 9.1.90 e 7.8.91, estão em desvio funcional desde dezembro de 1990, março e agosto de 1991, respectivamente. Entretanto, quanto ao litisconsorte Cláudio, nada obstante o desvio de função anterior a 5.10.88, certo é que, em fevereiro de 1990, foi reenquadrado, como os demais litisconsortes, na classe de assistente administrativo, quando da implantação do novo Plano de Cargos e Salários — PCS.

Por essas razões, provê-se o recurso para declarar a nulidade da reclassificação dos recorridos na classe de Advogado, operada em 1º de abril de 1993, e para determinar que a recorrida Trensurb abstenha-se de reclassificar seus empregados, por “mudança de classe”, por meio de processo seletivo, ou por desvio de função, e para que observe o preceito do art. 37, inciso II, da Constituição Federal, no caso de provimento de cargos iniciais das classes integrantes do Plano de Cargos e Salários que não contemplam progressão funcional, sob pena de pagamento da multa diária, no valor equivalente a 1.000 UFIR (Unidade Fiscal de Referência), em favor do Fundo de Amparo ao Trabalhador, para cada empregado reclassificado por mudança de classe, mediante processo seletivo, ou por desvio de função.

Ante o exposto,

ACORDAM os Juízes da 3ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região:

Preliminarmente, por unanimidade, em não conhecer da pretensão recursal deduzida em contra-razões.

No mérito, por maioria, vencidos parcialmente, com votos díspares, os Exmos. Juízes Revisor, Mário Chaves, Maria Joaquina Carbunck Schissi e Antônio Johann, em dar provimento ao recurso do Ministério Público do Trabalho e, em reexame necessário, reformar a sentença, para declarar a nulidade da reclassificação dos litisconsortes recorridos, por desvio de função, em 1º.4.93, na classe de Advogado, assim como, para determinar que a recorrida Empresa de Trens Urbanos de Porto Alegre S/A. abstenha-se de reclassificar seus empregados por “mudança de classe”, mediante processo seletivo, ou por desvio de função, e para que observe o preceito do art. 37, inciso II, da Constituição Federal para o provimento de cargos iniciais das classes integrantes do seu Plano de Cargos e Salários, que não contemplam progressão funcional, sob pena de multa diária no valor equivalente a 1.000 UFIR, em favor do Fundo de Amparo ao Trabalhador, para cada empregado que, após o trânsito em julgado desta decisão, for reclassificado por “mudança de classe”, mediante processo seletivo, ou por desvio de função.

Custas de R\$ 60,00, calculadas sobre o valor arbitrado de R\$ 3.000,00.

Intimem-se.

Porto Alegre, 20 de agosto de 1998.

Nires Maciel de Oliveira — Presidente e Relatora.
Ministério Público do Trabalho

ACP – OBRIGAÇÃO DE NÃO FAZER (8º TRT)

Acórdão TRT/3ª T./RO 3.695/98

Recorrente: Ministério Público do Trabalho

Procuradora: Drª Rita Pinto da Costa de Mendonça

Recorrida: Varig S/A. — Viação Aérea Riograndense

Advogados: Drª Maria Rosângela Silva Coelho de Souza e outros

Ação Civil Pública. Obrigação de não fazer. É viável o requerimento de imposição de obrigação de não fazer, visando a cessação de atividade nociva, em vias de ação civil pública, na Justiça do Trabalho.

1. RELATÓRIO

Vistos, relatados e discutidos estes autos de Recurso Ordinário, oriundos da MMª Quarta Junta de Conciliação e Julgamento de Belém, em que são partes, como recorrente Ministério Público do Trabalho e, como recorrido, Varig S/A. — Viação Aérea Riograndense, nos autos do Processo 4ª JCJ-0959/97.

O Ministério Público do Trabalho ajuizou Ação Civil Pública contra a empresa recorrida, requerendo que a mesma seja condenada na seguinte obrigação, em relação aos empregados que trabalham ou que venham a trabalhar no pátio de manobras e estacionamentos de aeronaves do Aeroporto Internacional de Belém: não exigir o trabalho habitual, freqüente e permanente, no pátio, dos empregados que não recebem adicional de periculosidade, de forma íntegral, com cominação de multa diária no valor de 10.000 (dez mil) UFIR, por infração e por trabalhador, em caso de descumprimento da sentença, a reverter em favor do FAT — Fundo de Amparo ao Trabalhador.

A reclamada apresentou contestação, conforme razões de fls. 69/93, suscitando, preliminarmente, a ilegitimidade de parte do Ministério Público.

A MMª Junta, ao analisar a lide, rejeitou a preliminar de ilegitimidade de parte suscitada pela acionanda e, no mérito, julgou a presente ação totalmente improcedente.

Inconformado com a decisão, o autor recorre a fls. 872/876 dos autos, alegando que a sentença recorrida deve ser reformada, a fim de ser julgado procedente o pedido de não exigir trabalho habitual e freqüente, no pátio de aeronaves do aeroporto, dos empregados que não recebem adicional de periculosidade.

A recorrida não apresentou contraminuta.

O Ministério Público do Trabalho se manifesta no sentido de ser dispensável a emissão de parecer, posto que o seu entendimento acerca da matéria já consta na exordial e nos demais atos praticados no processo.

É o relatório, conforme lido em sessão de julgamento pelo Excelentíssimo Juiz Relator.

2. FUNDAMENTOS

2.1. CONHECIMENTO

Conheço do recurso, porque atendidos os pressupostos de admissibilidade: é adequado, tempestivo e encontra-se subscrito por Procuradora, cuja certificação de poderes é dispensável.

2.2. MÉRITO

2.2.1. Obrigação de não fazer

Conforme o recorrente, teria ajuizado ação civil pública contra a Varig S/A. visando impedir o ingresso no pátio de manobras do aeroporto de Val-de-Cans dos empregados que não estivessem recebendo o adicional de periculosidade. Sustenta que a decisão do Colegiado de primeiro grau, não admitindo o pleito de cumprimento de obrigação de não fazer em via de ação civil pública na Justiça do Trabalho, estaria equivocada e

dissonante da norma legal (artigos 3º e 11 da Lei n. 7.347/85).

Afirma que da simples leitura dos artigos 3º e 11 da Lei n. 7.347/85 verificar-se-ia que o pedido não é incompatível com as normas trabalhistas, entendimento este que já estaria inclusive pacificado na doutrina, conforme trechos que cita.

Anota que a imposição objetivada na ação estaria dirigida contra o empregador e visava apenas impedir o trabalho no pátio de manobras de aeronaves dos empregados que não recebessem o adicional de periculosidade, nos mesmos moldes do que foi decidido por esta Egrégia Turma nos autos do Processo TRT-3ª T.-RO 3.882/97.

Assim, ao revés do posicionamento do douto Colegiado de origem, afirma inexistir qualquer impedimento para o deferimento do pleito, sendo perfeitamente viável o postulamento de obrigação de não fazer nesta Especializada, motivo por que pede a reforma do julgado.

Entendo ter razão o recorrente.

A lei prevê que para os trabalhadores sujeitos a riscos seja pago o adicional de periculosidade (art. 193 consolidado). Trata-se, portanto, de indeclinável obrigação empresarial. Dessa exigência decorre, *a contrario sensu*, que o empresário não pode exigir dos empregados para os quais não pague esse adicional que exerçam atividades em locais perigosos.

Conforme perícia bastante conhecida desta Egrégia Corte, o trabalho no pátio de abastecimento de aeronaves do Aeroporto Internacional de Val-de-Cans é atividade perigosa (folhas 11 a 13). Para todo e qualquer trabalhador que exercer atividades nessa área de risco será devido o adicional de periculosidade.

Sabe a Egrégia Corte, que já decidiu inúmeras reclamações trabalhistas sobre o tema, que as empresas que operam nesse Aeroporto — a ré inclusive — de forma reiterada, exigem o trabalho de seus empregados nessa área de risco, mas, também de forma reiterada, deixam de pagar o adicional de periculosidade devido. São inúmeras as decisões favoráveis aos trabalhadores.

A ação civil pública proposta permite, a meu ver, uma solução única e definitiva, prevenindo e evitando as reiteradas reclamações trabalhistas. É que com ela pretende o Ministério Público que seja a ré condenada em obrigação de não fazer, tal seja não exigir o trabalho habitual, freqüente e permanente, no pátio de abastecimento de aeronaves, dos empregados que não recebam o adicional de periculosidade, de forma integral, nos termos da lei, e em multa diária por infração e por trabalhador, em caso de descumprimento da sentença, esta a reverter em favor do Fundo de Amparo ao Trabalhador — FAT (*sic*, folha 8).

A decisão recorrida — e também algumas decisões regionais de outras Egrégias Turmas — adota curioso entendimento, conforme o qual o Ministério Público pretenderia, com a presente ação civil pública, prejudicar *direitos dos empregados*, quando a atitude do ilustre Ministério Público deveria ser justamente a oposta (*sic*, folha 865).

Prejudicial aos direitos dos empregados é, conforme entendo, a decisão recorrida. Afinal, por ela a ré recebeu uma verdadeira carta de corso, com base na qual poderá continuar exigindo trabalho em área de risco aos seus empregados que não recebem o adicional de periculosidade.

Pelo que se vê neste e em outros autos, as inovações resultantes da emergência dos direitos das coletividades e dos grupos e de seu correspondente direito processual ainda não foram bem assimilados pelos operadores do direito, magistrados principalmente. Só assim se explica a resistência em acolher ações como a destes autos. Em lugar de se entregar a prestação jurisdicional de forma a mais ampla e concentrada possível, prefere-se as soluções individuais. Em lugar de, uma única ação, prefere-se miríades delas. Em lugar de acolher a benfejeira inovação, se a rejeita.

Não tenho dúvidas que muito melhor seria cultivar soluções únicas para os conflitos de massa.

No caso destes autos, em lugar de se compelir a empresa a cumprir a lei para todos os seus empregados, está-se a admitir que não o faça, e depois que venham eles, um por um, reclamar adicional de insalubridade. No que depender do entendimento da Meritíssima Junta a empresa poderá continuar fazendo o que sempre fez, para que os empregados sejam obrigados — depois de dispensados, como sempre acontece — a também fazer o que sempre fizeram, tal seja, reclamações individuais. Não faz sentido

que assim seja, quando é dado ao Judiciário Trabalhista a oportunidade de fornecer proteção jurisdicional à coletividade dos empregados da ré.

Não compreendo — e não aceito — que sirva de argumento para se negar a prestação jurisdicional à raridade com que é utilizada (folha 865). A raridade não revoga a lei, que existe e prevê a possibilidade de ser a empresa condenada em obrigação de fazer ou não fazer (art. 3º da Lei n. 7.347/85). Muito menos a escassez doutrinária a respeito do tema pode ser invocada, mesmo porque, bem ao contrário, a doutrina nacional disponível já é abundante. Mais uma vez tem-se, aí a recusa ao novo, a negação da renovação, a persistência do arcaico.

Também não compreendo a alegação de usurpação do poder de comando da empresa. Afinal, o poder de comando da empresa há de ser exercido nos limites da lei, e é isso o que pretende o Ministério Público.

De igual modo não compreendo em que a pretensão do Ministério Público afrontaria a liberdade do trabalho. Afinal, o conceito de liberdade de trabalho não inclui, como é evidente, a exigência pelas empresas de trabalho em desacordo com a lei. A liberdade de trabalho não é princípio que possa ser invocado para permitir a realização de atividades em contrariedade com a lei.

Por último, creio que tem havido incompreensão acerca do que pretende o Ministério Público. Pelo que consta da decisão recorrida (folha 865), a Meritíssima Junta de origem entendeu que do acolhimento da pretensão do Ministério Público nestes autos resultaria contrariedade à tese de que é devido o adicional de periculosidade. Bem ao contrário, a pretensão ministerial reforça amplamente essa tese. Aliás, a exigibilidade do pagamento do adicional é pressuposto básico para o pedido destes autos, pois o que nele se pretende é que a empresa só exija trabalho em áreas de risco dos empregados aos quais pague o adicional de periculosidade. Vale dizer, quer o Ministério Público — e a Justiça do Trabalho também, conforme reiteradamente tem decidido — que a empresa pague o adicional de periculosidade aos empregados que exerçam atividades em área de risco. Não consigo compreender onde reside a contradição entre o que quer o Ministério Público e o que entende a Justiça do Trabalho.

A sentença recorrida, por tudo o que foi acima exposto, merece reforma, motivo pelo qual determino à recorrida a não exigir o trabalho habitual, freqüente e permanente, no pátio de abastecimento de aeronaves do Aeroporto Internacional de Val-de-Cans, dos empregados aos quais não pague o adicional de periculosidade, de forma integral.

Também comino multa diária no valor de 10.000 (dez mil) Unidades Fiscais de Referência — UFIR por infração e por empregado, em caso de descumprimento desta decisão, a reverter em favor do Fundo de Amparo ao Trabalhador — FAT, conforme os fundamentos.

Ante todo o exposto e em conclusão, conheço do recurso; no mérito, dou-lhe provimento para, reformando a sentença recorrida, condenar a ré Varig S/A. — Viação Aérea Riograndense a não exigir o trabalho habitual, freqüente e permanente, no pátio de abastecimento de aeronaves do Aeroporto Internacional de Val-de-Cans, dos empregados aos quais não pague o adicional de periculosidade, de forma integral, nos termos da lei, cominando multa diária no valor de 10.000 (dez mil) Unidades Fiscais de Referência — UFIR por infração e por empregado, em caso de descumprimento desta decisão, a reverter em favor do Fundo de Amparo ao Trabalhador — FAT, conforme os fundamentos. Juros de mora e correção monetária na forma da lei. Custas pela ré, no importe de R\$ 200,00 (duzentos reais), calculados sobre o valor de R\$ 10.000,00 (dez mil reais), arbitrado para tal fim.

POSTO ISTO,

Acordam os Juízes da Terceira Turma do Egrégio Tribunal Regional do Trabalho da Oitava Região, unanimemente, em conhecer do recurso; no mérito, por maioria, vencido o relator, em dar-lhe provimento para, reformando a sentença recorrida, condenar a ré Varig S/A. — Viação Aérea Riograndense a não exigir o trabalho habitual, freqüente e permanente, no pátio de abastecimento de aeronaves do Aeroporto Internacional de Val-de-Cans, dos empregados aos quais não pague o adicional de periculosidade, de forma integral, nos termos da lei, cominando multa diária no valor de 10.000 (dez mil) Unidades Fiscais de Referência — UFIR por infração e por empregado, em caso de descumprimento desta decisão, a reverter em favor do Fundo de Amparo ao Trabalhador — FAT, conforme os fundamentos. Juros de mora e correção monetária na forma da lei. Custas pela ré, no importe de R\$ 200,00 (duzentos reais), calculados sobre o valor de R\$ 10.000,00 (dez mil reais), arbitrado para tal fim. Prolatou o acórdão o Excelentíssimo Juiz

Revisor.

Sala de Sessões da Terceira Turma do Egrégio Tribunal Regional do Trabalho da Oitava Região. Belém, 9 de outubro de 1998.

José Maria Quadros de Alencar, Juiz Presidente, Revisor e Prolator do Acórdão.

Ciente: Procuradoria Regional do Trabalho.

ACP – CONTRATAÇÃO IRREGULAR (9º TRT)

Acórdão n. AC 003719/98 — 4ª T.
TRT-PR-RO-10.685/97

Vistos, relatados e discutidos estes autos de Recurso Ordinário, provenientes da MMª 4ª Junta de Conciliação e Julgamento de Curitiba — PR, sendo recorrente Estado do Paraná e recorrido Ministério Público do Trabalho. Remessa *ex officio*.

Inconformado com a r. sentença *a quo*, recorre ordinariamente o reclamado a esta E. Corte.

Argúi preliminarmente incompetência absoluta *ratione materiae*, ilegitimidade ativa e descabimento da ação, ilegitimidade *ad causam* e nulidade da sentença por negativa de prestação jurisdicional e por contrariedade ao direito. No mérito requer a reforma do julgado que o condenou na "obrigação de não prorrogar os contratos de trabalho por prazo determinado vigentes, bem como de se abster de firmar novos contratos de trabalho por prazo determinado com professores de 1º e 2º graus de ensino em todas as unidades e escolas sob sua responsabilidade no âmbito de todo o território do Estado". Da mesma forma requer o reexame do julgado no ponto em que condenou o Estado do Paraná ao pagamento, pelo descumprimento da obrigação, de multa diária de R\$ 1.000,00 por trabalhador irregularmente mantido ou contratado, a ser revertida ao Fundo de Amparo ao Trabalhador.

Contra-razões apresentadas às fls. 1.160/1.184.

Sobem os autos também por força da remessa *ex officio*.

O Ministério Público do Trabalho, em parecer de fls. 1.207/1.213 da lavra da Ilustre Procuradora Renée Araujo Machado, opina pelo conhecimento e não provimento do recurso ordinário, bem como da remessa *ex officio*.

É o relatório.

ADMISSIBILIDADE

Conheço do recurso voluntário, pois preenchidos os pressupostos legais de admissibilidade. Tempestivas e regulares, conheço das contra-razões.

Conheço da remessa necessária, face à previsão contida no Decreto-lei n. 779/69, art. 1º, inc. V.

Conheço dos documentos juntados às fls. 1.140/1.154 e 1.185/1.204, como subsídio jurisprudencial.

RECURSO ORDINÁRIO E REMESSA *EX OFFICIO* (Análise conjunta por versarem sobre a mesma matéria)

PRELIMINARMENTE

1. Incompetência *ratione materiae*

Argúi o reclamado incompetência da Justiça do Trabalho para atuar no presente feito em virtude da matéria ora suscitada.

Trata-se, a demanda, de Ação Civil Pública, proposta pelo Ministério Público do Trabalho, com o objetivo de obstar a contratação pelo Estado do Paraná de professores de 1º e 2º graus de ensino através de contratos de trabalho por prazo determinado, bem como a prorrogação dos contratos já existentes.

Tenha-se em mente que a pretensão externada na peça de ingresso diz respeito a contratações que vêm sendo feitas sob a modalidade de contrato de trabalho a prazo, regido pela Consolidação das Leis do Trabalho.

Ora, consoante o comando emergente do artigo 114 da Constituição Federal, compete à Justiça do Trabalho, com exclusividade, dirimir os conflitos de interesses entre trabalhadores e empregadores, ainda que estes sejam entidades de direito público e "na forma da lei, outras controvérsias decorrentes da relação de trabalho".

Destarte, o caso *sub examen*, indubitavelmente, trata-se de *controvérsia* oriunda de relação de emprego e, portanto, somente à Justiça do Trabalho incumbe analisá-la.

Por outro lado, a Lei Complementar n. 75/93 em seu artigo 83, II, dispõe competir ao

Ministério Público do Trabalho promover ação civil pública no âmbito da Justiça do Trabalho, para defesa de interesses coletivos, quando desrespeitados os direitos sociais constitucionalmente garantidos.

Rejeito.

2. Inépcia da inicial

Segundo o réu “descarta-se o autor de minimante articular em seus pedidos quais as responsabilidades que quer ver apuradas ou qual a condenação que quer ver infligida ao réu em virtude dessa responsabilidade”, alegando, assim, a inépcia da inicial. Afirma, também, ser inepto o pedido de multa cominatória, posto que não aponta o benefício da soma pretendida.

No entanto, consoante já decidido em Primeiro Grau, não há que se falar em inépcia, uma vez que os requisitos da petição inicial restaram todos preenchidos, sendo que os fundamentos estão às fls. 02/28 dos autos, onde o autor requer a condenação do réu na obrigação de não prorrogar, ou renovar os contratos de trabalho temporário em vigor, bem como de se abster de firmar novos contratos de trabalho por prazo determinado com professores de 1º e 2º graus de ensino.

Também não há que se falar em inépcia do pedido de multa cominatória. A multa, em se tratando de obrigação de fazer ou não fazer, é faculdade do Juízo, podendo ser fixada de ofício (artigos 461, § 4º e 644 do CPC).

Outrossim, restou garantido o princípio do contraditório, já que o réu compreendeu o pleito exordial, tendo contestado o mesmo a contento.

Rejeito.

3. Ilegitimidade ativa *ad causam*. Adequação da ação civil pública

Agita o réu a alegação de que o Ministério Público somente tem legitimidade para propor ação civil pública, visando à defesa de interesses coletivos, quando desrespeitados direitos constitucionalmente garantidos, o que não se vislumbra *in casu*.

Argumenta que o Ministério Público do Trabalho está a defender interesse individual que pode ser protegido através de reclamatória trabalhista individual, plúrima, ou através da figura da substituição processual.

A priori, cabe salientar que o Ministério Público do Trabalho, na presente demanda, pretende que seja o Estado do Paraná compelido a observar o disposto no artigo 37, incisos II a IX da Constituição Federal, uma vez que a contratação de mão-de-obra temporária somente é admitida nas hipóteses ali contidas. Aqui não se trata da defesa de interesses individuais, mas sim de interesse difuso, não restrito a uma única categoria, mas se referindo a trabalhadores que deveriam ser contratados mediante concurso público pelo réu, os empregados contratados sem concurso e a prazo e os próprios servidores do réu. O que está em jogo é a violação, pelo empregador, de preceitos constitucionais que envolvem relação com trabalhador.

Dirimida a questão relativa à natureza dos interesses em discussão, cabe frisar que o artigo 129, inciso III da Constituição Federal estabelece:

“São funções institucionais do Ministério Público:

...

III — promover o inquérito civil e a ação civil pública, para a proteção do patrimônio público e social, do meio ambiente e *outros interesses difusos e coletivos*”.

A Lei Complementar n. 75/93, que em obediência à determinação constante no artigo 128, § 5º da CF, veio disciplinar, e não restringir, as atribuições do Ministério Público do Trabalho, em seu artigo 83, inciso III, prevê:

“Compete ao Ministério Público do Trabalho o exercício das seguintes atribuições junto aos órgãos da Justiça do Trabalho:

...

III — promover a ação civil pública no âmbito da Justiça do Trabalho, para a defesa de *interesses coletivos*, quando desrespeitados os direitos sociais constitucionalmente garantidos”.

O texto dos dispositivos mencionados não deixa dúvidas a respeito da legitimidade do

Ministério Público do Trabalho para propor ação civil pública visando à defesa de interesses difusos e coletivos.

Nem se cogite da hipótese de ter o artigo 83, III da Lei Complementar n. 75/93, restringido a atuação do Ministério Público do Trabalho à propositura de ação civil pública voltada somente à defesa de interesses coletivos.

A possibilidade de ajuizamento de ação civil pública para a proteção de interesses difusos e coletivos está consagrada, primeiramente, pelo próprio artigo 129, III da CF/88, a todos os ramos do *Parquet*.

Mesmo porque, o próprio artigo 83, inciso I, da Lei Complementar n. 75/93, ressalta a competência do Ministério Público do Trabalho para “promover as ações que lhe sejam atribuídas pela Constituição Federal e pelas leis trabalhistas”.

Considerando-se os dispositivos legais mencionados, indubitável a legitimidade do Ministério Público do Trabalho para a propositura da presente ação civil pública.

Cabe, finalmente, ressaltar que, como expressamente disposto no artigo 3º da Lei n. 7.347/85, a “ação civil pública poderá ter por objeto a condenação em dinheiro ou o cumprimento de obrigação de fazer ou não fazer”. *In casu*, busca o Ministério Público a condenação do réu na *obrigação de não prorrogar, ou renovar* os contratos de trabalho temporários existentes, bem como de *não contratar* por prazo determinado novos professores de 1º e 2º graus de ensino.

Pelo exposto, tendo em vista a legitimidade do Ministério Público do Trabalho para propor ação civil pública visando à tutela de direitos difusos e coletivos decorrentes da relação entre capital e trabalho e da tutela dos direitos sociais constitucionalmente violados em afronta ao disposto no artigo 37, II e IX da CF/88, é de se rejeitar a preliminar.

Rejeito.

4. Ilegitimidade passiva *ad causam*

Argúi o réu sua ilegitimidade passiva *ad causam*, sustentando que “não se pode atribuir à pessoa jurídica do Estado, que, como se constata no caso concreto, bem definiu, através de atos legislativos e administrativos idôneos, a competência administrativa de seus agentes para o mister de contratar servidores, renovar ou prorrogar contratos existentes, a responsabilidade por contratações quiçá efetivadas à margem dessas autorizações legais ou regulamentares. Aduz ainda que “a imputação terá que recair diretamente sobre os titulares desses órgãos, pessoas físicas ocupantes de cargos públicos cujas condutas, sob a ótica do autor, desatendam às prescrições emanadas dos comandos legais próprios”.

Em virtude da responsabilidade objetiva do Estado, se determinada conduta administrativa necessária ao implemento de finalidades públicas, causar dano, terá o lesado direito de ser ressarcido.

A tentativa do réu em atribuir a culpa ao agente público causador do fato não encontra razão de ser. No direito pátrio quem deve ser responsabilizado primeiramente é o próprio ente de direito público competente.

Nesse sentido, o artigo 37, § 6º da Constituição Federal, dispõe:

“As pessoas jurídicas de direito público e as de direito privado prestadoras de serviços públicos responderão pelos danos que seus agentes, nessa qualidade, causarem a terceiros, assegurado o direito de regresso contra o responsável nos casos de dolo ou culpa”.

Diante do exposto, rejeita-se a argüição de ilegitimidade passiva *ad causam*.

Rejeito.

5. Interesse de agir

O réu argüiu a falta de interesse de agir, posto que conforme declaração existente nos autos, nenhum dos contratos de trabalho temporário firmados em 1996 foi renovado ou prorrogado. Aduz também a ausência de interesse de agir no que tange ao pedido de se abster de firmar novos contratos, posto não haver qualquer ato administrativo de que vá o Estado contratar novos servidores através de contrato a prazo.

Equívoca-se o réu.

No que tange à renovação ou prorrogação dos contratos firmados em 1996, tal matéria confunde-se com o próprio mérito, sendo analisada, assim, oportunamente.

Já, no que diz respeito ao pedido de abster-se de firmar novos contratos, também não prosperam as ilações do réu. A medida pretendida se estende para o futuro, sendo irrelevante que até o momento não haja qualquer ato administrativo ou sinal de que o Estado iria firmar novos contratos temporários.

Rejeito.

6. Das nulidades

I. Negativa de tutela jurisdicional

Em preliminar, sustenta o reclamado ser nula a sentença face à negativa de prestação jurisdicional, sob o fundamento de que o juízo *a quo* se negou a fundamentar a sentença de fundo, no tocante ao momento em que a multa por descumprimento da obrigação passaria a incidir.

Nenhuma razão ampara o recorrente, contudo.

Não se nota em referida sentença qualquer vício a implicar em sua nulidade, já que o julgador não está adstrito a retrucar todos os argumentos esgrimidos pelos litigantes, bastando que mencione os elementos fáticos e jurídicos que lhe serviram de convicção, aspectos estes que se verificam *in casu*.

No que toca ao momento a partir do qual a multa passa a ser devida, a Lei n. 7.347/85, em seu artigo 12, § 2º, dispõe expressamente que: “A multa cominada liminarmente só será exigível do réu após o trânsito em julgado da decisão favorável ao autor, mas será devida desde o dia em que se houver configurado o descumprimento”.

No caso, a multa somente poderá ser exigível a partir do momento em que configurado seu descumprimento, após o trânsito em julgado da r. decisão.

Não há, pois, que se falar em nulidade por negativa de prestação jurisdicional.

Rejeito.

II. Inoportuna alteração do pedido

A alteração do pedido no sentido de que a multa fosse diária, foi feita oportunamente, ou seja, em aditamento à inicial. Não houve prejuízo algum ao réu, eis que a introdução do pedido de multa diária foi feita antes do decurso do prazo para a defesa (fls. 629/633).

Mantenho a rejeição.

MÉRITO

Ovaciona o réu o papel fundamental da educação no desenvolvimento e formação do homem, salientando, contudo, os sérios problemas que o Estado vem passando com o atual sistema educacional. Agita, assim, o argumento de que através das contratações temporárias está “ajudando” o país a solucionar os problemas existentes com a educação.

Todavia, comungo do posicionamento esposado pela MMª JCJ, não se tratando a hipótese da exceção prevista no inciso IX do artigo 37 da Constituição Federal.

Primeiro porque o referido dispositivo constitucional — que menciona competir à lei estabelecer os casos de contratação por prazo determinado para atender necessidade temporária de excepcional interesse público — para ter eficácia e ser aplicado depende de legislação ordinária, *in casu* de competência estadual, que estabeleça as situações passíveis de contratação temporária.

Trata-se, na lição de José Afonso da Silva, de norma constitucional de eficácia limitada, ou seja, norma que não produz efeito imediato, dependendo de posterior normatividade pelo legislador ordinário.

Na espécie, não há lei discriminando quais os casos em que, no âmbito estadual, está autorizada a contratação por excepcional interesse público. É indispensável que a contratação esteja respaldada em lei, eis que a eficácia de toda atividade administrativa está condicionada ao atendimento da lei. Invoque-se o princípio da legalidade insculpido no *caput* do artigo 37 da Constituição Federal que significa, nas palavras do doutrinador Hely Lopes Meirelles “... que o administrador público está, em toda a sua atividade funcional, sujeito aos mandamentos da lei... Na Administração Pública não há liberdade nem vontade pessoal. Enquanto na administração particular é lícito fazer tudo que a lei

não proíbe, na Administração Pública só é permitido fazer o que a lei autoriza. A lei para o particular significa “pode fazer assim”; para o administrador público significa “deve fazer assim...” (in “Direito Administrativo Brasileiro”, 19ª ed., Editora Malheiros).

O Ilustre Procurador Alvacir Correa dos Santos, in “Contratação Temporária na Administração Pública”, Editora Genesis, 1996, pág. 52, elucidando a questão da contratação temporária pela administração pública, cita Celso Ribeiro Bastos:

“... O permitir que a administração atue livremente na espécie é postergar a exigência constitucional de que seja a lei a traçar essas hipóteses excepcionadoras. Nem se diga que o preceito já os traga embutidos. Ora, se fora assim, necessidade alguma haveria de lei. Nem hoje, nem no futuro. A sua ausência torna o inciso inoperante, mesmo porque, se inércia legislativa houver, muito provavelmente ela será da responsabilidade própria do Executivo, a quem cabe propor lei sobre o assunto, requerendo, inclusive, que a sua tramitação se dê pelo prazo privilegiado do Chefe do Executivo”.

Trago, ainda, a lição do professor Adilson de Abreu Dallari:

“... A lei deve indicar, como casos de contratação temporária aquelas situações de excepcional interesse público referidas na Constituição, como, por exemplo, a ocorrência de calamidade pública, execução de serviços essencialmente transitórios, a necessidade de implantação imediata de um novo serviço, a manutenção de serviços que possam ser sensivelmente prejudicados em decorrência de demissão ou exoneração de seus executantes etc. Em cada um desses casos deve ser estabelecida uma forma ou um procedimento para caracterizar sua ocorrência, com a indicação de quem deve fazer uma exposição fundamentada e de quem deve decidir” (in “Regime Constitucional dos Servidores Públicos”, 2ª ed., 1992, Ed. RT, págs. 125/126).

Não se diga que a competência para legislar sobre contratação de pessoal por tempo determinado é exclusiva da União. Estende-se também aos Municípios, Estados e Distrito Federal, por força da autonomia administrativa que possuem esses entes políticos. Cumpre salientar que o disciplinamento dos casos em que a administração pública pode ou não contratar por prazo determinado, por excepcional interesse público, apenas identifica as situações de acordo com as peculiaridades locais do ente político, não cria norma de direito. A norma já está insculpida na Constituição Federal.

Em estudo publicado na Genesis — Revista de Direito Administrativo Aplicado, agosto/94, sob o título “Estudo sobre o art. 37, IX da Constituição Federal”, as Ilustres Procuradoras do Trabalho da 9ª Região, Adriane de Araújo Medeiros, Marisa Tiemann, Neli Andonini e Rosana Santos Moreira, sobre o tema concluem pela competência de cada entidade política para legislar na hipótese de contratação por excepcional interesse público:

“... Ocorre que o legislador federal, estadual ou municipal não estará legislando sobre o direito do trabalho ao fixar as hipóteses de contratação temporária.

Em realidade, temos que ter em mente que o constituinte, no inciso IX, estendeu a possibilidade de contratação a prazo, nos termos consolidados, para os entes da Administração Direta e Indireta. Ao especificar que essa possibilidade somente visa atender necessidade temporária de excepcional interesse público, criou uma nova hipótese legal de contratação por tempo determinado, a qual somente tem validade para os entes da Administração Pública.

Essa segunda parte do dispositivo que é a regra de Direito do Trabalho. Entretanto, não satisfeito com a limitação para esse contrato àquela necessidade específica, o constituinte ainda exigiu que o legislador local fixasse os casos, as situações, que caracterizam essa necessidade temporária de excepcional interesse público. Essas situações devem vir expressamente identificadas em lei.

Entendemos que o fato de se precisar as situações que autorizam a contratação a prazo não implica em se criar uma norma de Direito do Trabalho. Senão, vejamos, por exemplo: um município elege o regime consolidado para regular as relações com seus servidores públicos civis. Quando fixa a jornada desses servidores, através lei, como das 8h às 18h, com duas horas de intervalo, ele estará legislando sobre Direito de Trabalho? Não. Ele estará, sim, apenas organizando os seus serviços, adequando a norma trabalhista à sua necessidade...

Portanto, se conclui que caberá a cada pessoa jurídica de capacidade política (União, Estados, Distrito Federal e Municípios), por lei própria, disciplinar os casos de contratação, no regime CLT, de pessoal temporário..." (pág. 431).

De outro modo, também não vislumbro, na espécie, existência de interesse público qualificado como excepcional.

Inviável o enquadramento das atividades de professor como situação que justifique a contratação por tempo determinado para atender a necessidade temporária de excepcional interesse público.

O conceito de interesse público traz imediatamente a idéia de bem comum. A qualificação "excepcional" dada pelo legislador compreende as circunstâncias extraordinárias incomuns, imprevisíveis ou imprevistas, que exigem a pronta atuação da administração pública. Temporário refere-se a limite no tempo, transitoriedade. Necessidade é aquilo que é indispensável.

Do que se conclui que a justificativa da contratação temporária deve pautar-se no seguinte: o fato deve ser extraordinário; por incomum, tem caráter meramente temporário; e caso não se dê atendimento imediato ao fato, toda comunidade restará prejudicada.

Registra o pensamento do doutrinador Celso Antônio Bandeira de Mello, citado pelo Procurador Alvacir Correa dos Santos na obra acima já mencionada:

"... Registra, ainda, Celso Antônio Bandeira de Mello: a) a contratação deve ser indispensável, vale dizer que indubitavelmente não haja meios para supri-la com remanejamento de pessoal ou redobrado esforço dos servidores já existentes... d) o contrato — devendo conter o prazo estritamente necessário à superação do problema transitório ou à realização do concurso para preenchimento do cargo ou emprego, quando disto se tratar — não poderá, em princípio, ser prorrogado ou renovado, a não ser que incidentes ocorridos durante ou após o concurso impeçam o preenchimento das vagas quando da expiração do prazo contratual ...".

E continua...

"O citado doutrinador conclui que a contratação temporária é cabível perante situações de emergência, isto é excepcionais, portanto, em que está em pauta um interesse que excepciona — de modo transitório — a admissão de concurso. "Sendo esta a índole do preceito, compreende-se também que Administração fica posta no indeclinável dever de instaurar de imediato o concurso, para o ulterior provimento definitivo, salvo nos casos em que a demanda de pessoal é em si mesmo temporária, por ser sazonal, ou porque não é previsível sua reprodução..." (pág. 89).

Ora, a manutenção de profissionais da educação é uma tarefa típica que toca ao Poder Público. Jamais pode ser considerada como "necessidade temporária", mas, ao revés, é ela uma "necessidade permanente". Como tal, se insere naquelas básicas de responsabilidade da administração, demandando pessoal permanente, principalmente no que se refere ao quadro de professores.

Autorizar a contratação de professores temporários pela administração pública é desvirtuar a finalidade das normas inscritas no artigo 37, incisos IX e II, da Constituição Federal. É possibilitar, por via transversa, a contratação de pessoal de forma indiscriminada, sem a realização de concurso público.

O Professor Adilson de Abreu Dallari, na obra anteriormente citada, finaliza:

"É preciso atender ao espírito da Constituição Federal, evitando um novo arrombamento dessa abertura, impedindo que a contratação temporária sirva (mais uma vez) para contornar a exigência de concurso público, levando a admissão indiscriminada de pessoal, em detrimento do funcionalismo público, do controle que de ser exercido pelo Poder Legislativo, da qualidade dos serviços prestados à população e, por último, arruinando as finanças públicas e o planejamento orçamentário".

Sendo a educação atividade permanente e fundamental do Estado, não há como se aceitar a contratação de professores por prazo certo, eis que o excepcional interesse público exigido para tal modalidade de pactuação não resta configurado.

Assim, *in casu*, não há que se falar em enquadramento na hipótese do inciso IX do

artigo 37 da Constituição Federal.

Mantenho.

2. Da multa

Insurge-se o réu quanto ao valor da multa cominatória fixada pela r. sentença. Aduz ser o valor “arbitrário, despropositado, absolutamente desvinculado de qualquer parâmetro de razoabilidade que se possa conceber”.

Equivoca-se o réu.

A multa cominatória tem por objetivo impedir que a parte condenada à obrigação de não fazer descumpra a decisão judicial. Tende a vencer a resistência do devedor de fazer ou não fazer uma obrigação, a exercer pressão sobre sua vontade.

Vale ressaltar que a multa pecuniária não tem o caráter de indenização pelo inadimplemento da obrigação de não fazer. Trata-se de meio coativo de cumprimento da sentença. Assim, se o réu está decidido a cumprir a ordem judicial, não tem que se preocupar com o valor arbitrado pelo MM. Juízo primeiro.

Nestes termos, mantenho a r. sentença.

Diante do exposto, nego provimento ao recurso ordinário do reclamado bem como à remessa *ex officio*, analisados em conjunto.

Pelo que,

ACORDAM os Juízes da Segunda Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, por unanimidade de votos, em conhecer do recurso voluntário e das contra-razões, bem como dos documentos de fls. 1140/1154 e 1185/1204, como subsídio jurisprudencial. Por igual votação, em conhecer do recurso e da remessa *ex officio*, esta por imperativo legal. Sem divergência de votos, em rejeitar as preliminares de incompetência em razão da matéria, inépcia da inicial, ilegitimidade ativa *ad causam*, ilegitimidade passiva *ad causam*, interesse de agir, nulidade por negativa de tutela jurisdicional e por inoportuna alteração do pedido. No mérito, por unanimidade de votos, em negar provimento ao recurso do reclamado e à remessa *ex officio*, analisados em conjunto. Custas inalteradas.

Intimem-se.

Curitiba, 10 de dezembro de 1997.

Lauremi Camaroski, Presidente e Relator.

Ciente: Renée Araujo Machado, Procuradora do Trabalho.

INQUÉRITOS E AÇÕES

COOPERATIVAS (3ª REGIÃO)

EXMO. SR. DR. JUIZ PRESIDENTE DA MMª JUNTA DE CONCILIAÇÃO E JULGAMENTO DE ARAXÁ

O MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO, por sua Procuradoria Regional do Trabalho da Terceira Região, no uso de suas atribuições legais e com fulcro nos arts. 127, *caput* e 129, III da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, combinado com o art. 83, III da Lei Complementar n. 75, de 20 de maio de 1993, vem, perante V. Exa., propor Ação Civil Pública, em face de Cooperativa dos Trabalhadores Gerais de Araxá — COTRAGE, com endereço à Av. Imbiara, n. 1.000. Centro, CEP 38180-000, na cidade de Araxá/MG, de Sebastião de Castro Alves, proprietário da Fazenda Paraíso, situada na Rod. BR-262 km 703 km Área Rural de Araxá, com endereço para correspondência na Av. Wilson Borges, 205 CEP 38180-000 — Araxá/MG, e da empresa A. C. Agro-Mercantil Ltda., proprietária da Fazenda Forquilha, localizada na Zona Rural de Tapira — MG, com sede e endereço para correspondência na Av. João Paulo II, 525 — Centro, CEP 38180-000 — Araxá — MG, pelos fundamentos de fato e de direito que passa a expor:

I — Dos fatos e do direito aplicável

1. Examinando os autos do Processo n. TRT/RO/05445/97, originário da Junta de Conciliação e Julgamento de Araxá/MG, a Procuradora do Trabalho, Dra. Denise Lapolla de Paula Aguiar Andrade, constatou que o Juízo de primeiro grau declarou a existência de fraude na contratação de trabalhadores, interposta pela Requerida. Compartilhando o entendimento da douta Junta, encaminhou expediente contendo cópia de peças daqueles autos à Coordenadoria da Defesa dos Interesses Difusos e Coletivos — CODIN/MG, desta Procuradoria, para as providências cabíveis.

A Representação foi distribuída em 18.8.97, concluída pela instauração de Inquérito Civil Público n. 65/97 contra a ora 1ª Requerida, uma vez reconhecida a ilegalidade da intermediação de mão-de-obra por cooperativa de trabalho.

Em outros dois expedientes, autuados como representação, a Subdelegacia do Trabalho de Uberaba encaminhou à Procuradoria Regional do Trabalho o relatório de fiscalização rural realizada nos Municípios de Araxá, Perdizes e Tapira — MG, em que a Fazenda Paraíso de propriedade do 2º réu e a Fazenda Forquilha, de propriedade do 3º réu, foram vistoriadas tendo sido detectadas diversas irregularidades na área trabalhista e de medicina, segurança e higiene no ambiente de trabalho.

As representações abertas contra o Sr. Sebastião de Castro Alves e a empresa A. C. Agro-Mercantil Ltda. foram distribuídas em 25.8.97, em que se concluiu pela instauração dos Inquéritos Cíveis Públicos ns. 72/97 e 76/97, respectivamente, ante a comprovação material de lesão a direitos sociais indisponíveis dos trabalhadores legal e constitucionalmente garantidos, consubstanciada na violação aos arts. 29 e 41 da CLT (falta de registro de empregados e respectiva anotação na CTPS), art. 166 da CLT (falta de fornecimento gratuito de EPI adequado ao risco da atividade exercida), art. 168 da CLT (não realizar exames médicos admissionais dos empregados) c/c. NR-7 da Portaria n. 24/94, de 29.12.94 e art. 182 da CLT c/c. art. 13 da Lei n. 5.889/83 e NRRs-04 e 05 da Portaria n. 3.067, de 12.4.88 (não destruir e enterrar as embalagens vazias dos produtos químicos de acordo com as normas técnicas do Ministério da Agricultura).

Porque o Ministério Público do Trabalho deve dar oportunidade para que o infrator ajuste espontaneamente sua conduta às disposições legais, houve por bem intimar os Requeridos para comparecer às audiências designadas nos respectivos Inquéritos ns. 65/97, 72/97 e 76/97, respectivamente, para os dias 4.11.97, 9.10.97 e 2.10.97, com o fito de concitá-los a uma composição administrativa.

Todavia, os então Inquiridos insistiram no seu posicionamento, no sentido de persistir nas suas atividades normais, sustentando não ser ilegal a atuação da cooperativa como intermediadora de mão-de-obra, desinteressando-se pelo encerramento das investigações mediante assinatura de Termo de Compromisso (Atas anexas).

2. O caso em exame não foge à regra de inúmeros outros já examinados por este Órgão.

Assiste-se diariamente o crescente número de sociedades cooperativas com os propósitos de prestar serviços, nas mais diversas atividades, com a garantia de não

formação do vínculo empregatício com o tomador. Estes casos de falso cooperativismo vêm se alastrando dia-a-dia, caracterizando "... verdadeiro pesadelo a agravar ainda mais a vida 'severina' do nosso povo", nas palavras do Ministro do TST José Luciano de Castilho Pereira (Seminário sobre Direito do Trabalho realizado pela Amatra III em novembro/96).

Com a edição do parágrafo único do art. 442, da Consolidação das Leis do Trabalho, surgem dizendo-se com propósitos cooperativistas, com presença nos mais diversos setores da economia, do corte da cana-de-açúcar às repartições públicas. Vislumbra-se uma atraente alternativa para quem não deseja assumir encargos trabalhistas.

Acrescenta o Min. José Luciano, naquela palestra: "Após o parágrafo único, do art. 442 da CLT, este é o tema do dia. Mas, muitas vezes, a cooperativa não é instituída pelos seus sócios, já que criadas por algumas empresas — urbanas e rurais — que, com este expediente, pretendem aumentar seus lucros, numa nova e refinada forma da 'mais valia'. Ora, estas últimas cooperativas não podem ser reconhecidas pelo direito, tenho contra elas a norma cogente do art. 9º da CLT".

3. Com efeito, o único compromisso (?) da sociedade para com o "cooperativado" é a locação da sua força de trabalho e o repasse do salário (produção), após inúmeras deduções, que incluem EPI, IR, convênios, despesas com transporte e alimentação, além da taxa de administração etc. O trabalhador fica no mais completo desamparo, à margem das normas trabalhistas e de segurança e medicina do trabalho, já que não se estabelece relação de emprego com o cedente ou tomador, que se beneficiam do seu trabalho.

4. Não é outra a situação dos autos, em que a COTRAGE oferece à praça trabalhadores para todas as funções e que, na qualidade de "sócio-autônomo", nenhuma vinculação manteria com o tomador dos seus serviços.

Em diversas ocasiões, o Ministério Público do Trabalho tem combatido a fraude no funcionamento dessas entidades, criadas com o advento da Lei n. 8.949/94 (que acrescentou o aludido parágrafo único do art. 442 da CLT); além de sustentar a impossibilidade de existir trabalho não eventual, em atividade-fim do tomador, sem qualquer autonomia ou independência realizado por intermédio de cooperativa de mão-de-obra. Inúmeros são os procedimentos investigatórios dessa natureza, em tramitação nesta Procuradoria Regional do Trabalho.

5. Constata-se, na atual conjuntura, que toda a construção jurídica erigida para tutela do trabalho e do trabalhador, desde os albores do Direito do Trabalho, está correndo sério risco, caso o quadro não seja revertido. Em Minas Gerais a situação já é quase caótica, a exemplo do que ocorre no Estado de São Paulo.

6. No entanto, uma cooperativa de trabalho atuando com base no parágrafo único do art. 442 da Consolidação das Leis do Trabalho, não resiste a um leve exame de sua constituição à luz da Lei das Cooperativas (Lei n. 5.764/71) e a legislação que trata da terceirização da mão-de-obra. Um pequeno retrospecto da legislação em vigor, que versa a locação de serviços, permite esta conclusão, senão vejamos:

Antes de 1974, a normatização da intermediação de mão-de-obra no país era quase inexistente, dispondo sobre o assunto apenas os preceitos do Código Civil, no Capítulo "Da Locação de Serviços". Também a Lei n. 5.645/70, que trata das atividades da Administração Federal estabelecendo que deveriam ser, de preferência, executadas indiretamente mediante contrato ou concessões, de acordo com o disposto no Decreto-lei n. 200/67, art. 10, § 7º, prevendo a descentralização das atividades administrativas federais para a órbita privada. Mas vale dizer que o primeiro diploma legal a tratar especificamente da matéria foi mesmo a Lei n. 6.019, de 3 de janeiro de 1974 (Lei do Trabalho Temporário).

7. O art. 2º dessa lei cuida da definição do *trabalho temporário* como sendo:

"... aquele prestado por pessoa física a uma empresa, para atender à necessidade transitória de substituição de seu pessoal regular e permanente ou a acréscimo extraordinário de serviços".

Além disso, a referida lei disciplina a criação, o funcionamento e a fiscalização das empresas de trabalho temporário, dando especial relevo às garantias e direitos dos trabalhadores que abrange (arts. 11 e 12), mitigando, assim, o fato de representar um

retrocesso na legislação trabalhista (pois reduz a força de trabalho à simples mercadoria).

8. Desde então, a jurisprudência vem definindo o que seria trabalho temporário, o que culminou na edição do Enunciado n. 256, pelo Colendo Tribunal Superior do Trabalho. A definição da terceirização pautou-se no critério da exceção, ou seja, todo trabalho prestado fora das condições daquelas leis seria irregular. Verificada a nulidade da contratação, o vínculo se formava diretamente com o tomador dos serviços, ou seja, o real empregador (art. 9º da CLT).

9. Muito se discutiu quanto ao alcance do permissivo legal, diante das novas disposições da súmula, até que o próprio Tribunal Superior do Trabalho resolveu alterá-la, aclarando e ampliando a sua aplicação, o que se fez através do Enunciado n. 331.

Do até aqui exposto, com exceção dos servidores públicos, dos trabalhadores avulsos, os de contratos especiais e de outros que possuem regras específicas em determinados aspectos, pode-se afirmar que toda relação entre o capital e o trabalho passa pelo crivo do direito trabalhista. Por força de princípios, as normas deste ramo do direito são de ordem pública, isto é, não se sujeitam à livre disposição das partes. Do mesmo modo é certo afirmar que nenhum trabalhador pode, mediante concertos, ser excluído da tutela do Direito do Trabalho, por se tratar, na sua maioria, de normas de caráter imperativo.

10. Convém estabelecer, desde logo, a premissa de que a intermediação da mão-de-obra autorizada pelas Leis ns. 6.019/74, 7.102/83 e Enunciado n. 331/TST está plenamente definida e assentada, seja na doutrina, seja na jurisprudência. Reconhece-se que a intermediação da força de trabalho é um fenômeno cada vez mais presente na economia, sustentado por muitos como ensejador do pleno emprego e eficaz processo de integração social.

11. Um singelo exame do caso dos autos permite concluir que as atividades desenvolvidas pela cooperativa não se enquadram em nenhum regramento existente, estando fora da órbita jurídica pátria, senão vejamos:

a) Na contratação regular, regida pela CLT, a relação de emprego é clara e bastante objetiva, não estando aqui, por óbvio, abrangida a situação dos autos;

b) No processo legal de terceirização (Leis ns. 6.019/74 e 7.102/83 e En. 331/TST) a empresa contrata, registra e assalaria o trabalhador, cedendo a uma segunda, a tomadora, a sua disponibilidade e a sua força de trabalho. É conhecido que a cooperativa não contrata nem paga salários aos "cooperados", ficando afastadas, assim, as regras do trabalho temporário, mormente no meio rural, onde a Lei n. 6.019/74 não se aplica, nos termos do seu art. 3º;

c) Na locação de serviços, em que o locador é quem oferece diretamente o seu trabalho mediante paga, também não se enquadra, pois, embora exista a pessoalidade na prestação do serviço, a figura do locatário é suprimida da relação jurídica. E mesmo assim, foram revogadas pela legislação do trabalho todas as disposições do Código Civil que tratam da locação de mão-de-obra e que com ela se incompatibiliza.

12. Dessume-se, ante ao exposto, que o "cooperado" acaba por ficar à margem de qualquer tutela legal. Figura expurgada do ordenamento jurídico, embora presentes as três figuras: o *dador da mão-de-obra*, o *cedente-intermediário* e o *tomador-beneficiário*. Em que pese a relação de fato, a ela não se aplica qualquer regra de direito, inobstante a situação emoldurar-se, perfeitamente, às figuras do empregado e do empregador, definidas nos arts. 2º e 3º da CLT, conforme fazem prova os autos de infração e os depoimentos tomados de alguns cooperados em anexo.

13. Nem mesmo lançando mão do método diferenciador do contrato de trabalho com os contratos afins, como a *affectio societatis* para caracterizar o contrato de sociedade e a *representação* para o mandato, conduz-se a um elemento seguro a permitir a individualização de uma nova forma contratual legalmente prevista. E tudo isso pela simples existência do parágrafo único do art. 442/CLT... Será que o legislador pretendeu excluir uma classe de trabalhadores da mais elementar proteção legal? Seria razoável imaginar, no limiar do terceiro milênio, alguém capaz de empreender tamanha barbárie legislativa? Acredita-se que não!

14. A esta mesma conclusão chegou Nei Frederico Cano Martins, em elucidativo artigo doutrinário intitulado "Sociedade Cooperativa — Vínculo Empregatício entre ela e o Associado — Parágrafo Único do Art. 442 da CLT" (Revista LTr, julho/95, págs. 890/893). Eduardo Gabriel Saad, em incursão sobre o tema "Cooperativa e Contrato de Trabalho"

(in Suplemento Trabalhista, LTr, 007/95), é da mesma opinião, seguido pelo eminente Ministro Corregedor do Tribunal Superior do Trabalho, Almir Pazzianotto, conforme artigos publicados na “Folha de São Paulo” (anexos).

Conforme leciona o insigne Professor Maurício José Godinho Delgado, a grande diferença entre um trabalhador e um verdadeiro cooperado está no objeto social da congregação que o abriga. Assim, se a cooperativa objetiva o alheamento da mão-de-obra, sem que a reunião de pessoas vise ganhar fatias de mercado que não alcançariam agindo individualmente, há o desvirtuamento da lei, confundindo-se com as empresas de terceirização, sem, porém, as garantias destas.

A propósito da Lei das Cooperativas (n. 5.764/71), editada sob os auspícios de nobres propósitos, tem-se que o caso *sub judice* passa à larga distância dos seus fundamentos e aplicação.

15. À luz daquele corpo legislativo, há que se concluir tratem-se aqui de entidades nocivas, atentatórias à sociedade e ao próprio ordenamento jurídico, absolutamente estranhas ao propósito cooperativista. Vejamos o porquê:

Tratando-se de cooperativas do tipo *singular* — mínimo de 20 pessoas físicas (art. 6º da Lei n. 5.764/71), deveriam caracterizar-se *pela prestação direta de serviços aos associados* (art. 7º). Assim, a atividade dessa modalidade cooperativa deveria jungir-se à prestação de serviços aos *próprios sócios*, e não a *terceiros*, como *soi disant*.

E mais, o art. 4º daquela lei traz o conceito legal de cooperativa, como sendo:

“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 pelos seguintes característicos:

(*omissis*).

X — *prestação de assistência aos associados*, e, quando previsto nos estatutos, aos empregados da cooperativa.

(*omissis*)”.

Ora, o objeto social deve necessariamente ser a prestação de serviços *aos cooperados* e não *por* estes. Ademais, a referida lei dispõe, no art. 29, que:

“o ingresso nas cooperativas é livre e a todos que desejarem utilizar *os serviços prestados pela sociedade (...)*” (grifei).

Impõe-se perguntar: afinal, que serviços podem tais entidades prestar aos associados?

16. Entre todas as interpretações possíveis da norma, prevalece aquela que resguarda, acima de tudo, os fins sociais e o bem comum. E esse deve ser o critério para interpretar as leis de proteção do indivíduo no contexto da ordem econômica e social. Nenhum método válido pode excluir um, em detrimento do outro. É esse o critério da Constituição Brasileira.

É aqui que sobreleva a imperatividade das normas de ordem pública. Aquelas sobre cujas disposições as partes não alcançam para modificá-las. E, como dito, as normas de Direito do Trabalho, e sobretudo as *constitucionais do trabalho* têm natureza imperativa, sendo insuscetíveis de modificação através de convenções particulares, e, muito menos, interpretação distorcida, contrária aos interesses sociais dos trabalhadores.

A propósito, Carlos Maximiliano, em sua memorável “Hermenêutica e Aplicação do Direito” (Forense, 16ª ed., 1996, pág. 223), dispõe como devem ser interpretadas as normas de ordem pública, vez que colimam um objetivo: estabelecer e salvaguardar o equilíbrio social. Na mesma linha Francesco de Ferrari, lecionando que:

“O Estado dá a certas normas caráter imperativo e concede um poder de vigência inderrogável pelas partes, em virtude de diferentes razões. No caso das leis do trabalho, a imperatividade se baseia no interesse e na necessidade de organizar a economia, de preservar a espécie e, em outros casos, na necessidade de proteger os economicamente débeis” (Plá Rodriguez, Américo, “Princípios de Direito do Trabalho”, tradução de Wagner D. Giglio, LTr, 1978, pág. 71, *apud* Ferrari, Francesco de, in “Derecho del Trabajo”, Buenos Aires, 1968, t. 1, pág. 267).

17. A Constituição Federal reservou especial atenção *ao trabalho e aos trabalhadores*. Dedicou todo o Capítulo II, do Título II, enumerando suas garantias mínimas, sem excluir outras decorrentes do Regime Democrático e dos Princípios adotados, além dos Tratados Internacionais de que o país participa. Falta muito para se alcançar um ideal ao menos próximo do aceitável, mas já é um grande passo. O retrocesso deve ser repudiado.

A criação e o funcionamento da entidade cooperativa, com os fins a que se propõe, é a negativa de *todos* aqueles Direitos Sociais, previstos nos arts. 6º, 7º e 8º da Constituição Federal, e com especial relevo:

1º) Art. 6º São direitos sociais a educação, *a saúde, o trabalho, o lazer, a segurança, a previdência social*, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição.

— no seio dessas entidades cooperativas não há qualquer albergue a tais direitos, já que funcionam à margem do ordenamento jurídico.

2º) Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

I — *relação de emprego protegida* contra despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos de lei complementar, que preverá indenização compensatória, dentre outros direitos;

— a relação de emprego (corolário natural da relação de trabalho), constitui a base de todas as garantias do trabalhador. Inexiste, no caso dos autos, reconhecimento de qualquer relação empregatícia, o que permite a dispensa das mais arbitrárias possíveis.

II — *seguro-desemprego*, em caso de desemprego involuntário;

— sem CTPS anotada, inexistente contribuição previdenciária. Não há, destarte, falar em Seguro-Desemprego.

III — *fundo de garantia por tempo de serviço*;

— sem a figura do empregador, não há quem responda pelos depósitos fundiários.

IV — *salário mínimo, fixado em lei*, nacionalmente unificado (...);

— nesse tipo de relação de trabalho não há como ser observado este preceito constitucional, ficando ao alvedrio de quem controla o valor a ser pago ao trabalhador.

V — *piso salarial* proporcional à extensão e à complexidade do trabalho;

— se o próprio salário mínimo não é respeitado, o que se dirá do piso salarial?

VIII — *décimo terceiro salário* com base na remuneração integral ou no valor da aposentadoria;

— o trabalhador contenta-se com alguma paga ao final do mês, não chegando ao almejar um 13º salário.

X — *proteção ao salário na forma da lei*, constituindo crime a sua retenção dolosa;

— à margem de qualquer ordenamento jurídico, não se pode exigir daquelas entidades o cumprimento do preceito.

XII — *salário-família*, para os seus dependentes;

— por ser um benefício previdenciário, fica prejudicado à falta da fonte de custeio.

XIII — *duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais*, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho;

— não existem limites à jornada de trabalho dos associados, já que trabalham por obra.

XIV — *repouso semanal remunerado*, preferencialmente aos domingos;

— sendo o pagamento por obra, fica prejudicado o pagamento dos repouso semanais.

XVI — *remuneração do serviço extraordinário* superior, no mínimo, em cinquenta por cento à do normal;

— inexistindo limite à jornada, tampouco alguma espécie de controle, não há pagamento de hora extra.

XVIII — *licença à gestante*, sem prejuízo do emprego e do salário;

— benefício previdenciário condicionado a uma fonte de custeio, que, *in casu*, inexistente.

XXII — *redução dos riscos inerentes ao trabalho*, por meio de normas de saúde, higiene e segurança;

— os equipamentos de proteção individual não são fornecidos. Acaso queira, o trabalhador terá que arcar com o seu custo, conforme consta expressamente dos regimentos internos das cooperativas.

XXVI — *reconhecimento de convenções e acordos coletivos de trabalho*;

— com a absoluta impossibilidade de organização sindical, resta inteiramente prejudicada a garantia constitucional da força normativa dos Instrumentos Normativos Coletivos.

Art. 8º *É livre a associação profissional ou sindical*, observado o seguinte: (...).

— conforme já referido, não há meio de organização sindical, o que releva à mera retórica os direitos sindicais. A que trabalhador, afinal, se dirige o dispositivo que assegura a liberdade de "... associação profissional ou sindical...?"

A mesma sorte se reservaria à *valorização do trabalho humano* como fundamento da ordem econômica, aqui compreendidas a *dignidade da existência* e a *plenitude do emprego* (CF, art. 170, VIII). O mesmo se dirá da *dignidade da pessoa humana e dos valores sociais do trabalho*, elevados à categoria de fundamento da própria República Federativa do Brasil (CF, art. 1º, II e IV). Onde ficam a *valorização do trabalho humano* e a busca do *pleno emprego*, ostentados como pilares da ordem econômica (CF, art. 170, *caput*)?

São perguntas sem respostas na órbita dessa nova dimensão econômica que se pretende erigir.

18. Demonstrado à sociedade o desvirtuamento da atividade exercida pela cooperativa em relação à legislação específica (Lei n. 5.764/71) e à sua incompatibilidade com a ordem jurídica trabalhista em vigor, passamos agora a expor os fatos que cercam a atividade dos tomadores do serviço, Sr. Sebastião de Castro Alves e a empresa A. C. Agro-Mercantil Ltda.:

Os 2º e 3ºs réus, produtores rurais, com atividade agropecuária, celebraram com o 1º réu contrato de fornecimento de mão-de-obra para prestação de serviços de colheita de café, conforme cópia dos contratos em anexo.

A fiscalização realizada pela Subdelegacia de Trabalho de Uberaba (relatório em anexo) constatou que os trabalhadores prestam serviços em caráter contínuo e na atividade-fim do tomador do serviço, configurando verdadeiro vínculo de emprego. A investigação conduzida no Inquérito Civil Público n. 72/97 demonstrou estar configurados os elementos caracterizadores da relação de emprego: pessoalidade e não-eventualidade da prestação de serviço, mediante salário e subordinação jurídica.

Os depoimentos dos "cooperados" Sebastião José Alves, Juvenil Oliveira da Silva e Antônio Carlos dos Santos (em anexo) comprovam, primeiramente, que os trabalhadores não têm conhecimento do que seja uma cooperativa de trabalho, nem a sua finalidade social, pois a ela aderiram porque somente assim poderiam trabalhar na Fazenda do inquirido; que a adesão à cooperativa não lhes trouxe qualquer melhoria na sua condição financeira ou social, ao contrário, somente eram remunerados pelos dias efetivamente trabalhados, sem direito à remuneração do repouso semanal ou a qualquer outro benefício e não gozavam de qualquer assistência médica ou social e que jamais participaram de uma assembléia da cooperativa. Resta assim confirmado o desvirtuamento da finalidade social da sociedade cooperativa, que é a de prestar serviços a seus cooperados com vistas a melhorar sua condição econômica e social.

Tais depoimentos demonstram ainda a existência de relação de emprego para com o tomador dos serviços, eis que presentes a pessoalidade e não-eventualidade da prestação de serviços, mediante remuneração e subordinação jurídica. Por relevante, vale transcrever trechos de tais depoimentos:

Excerto do Depoimento de Sebastião José Alves: "(...) que o Sr. Antônio Joaquim, empregado do Inquirido, fiscalizava os serviços dos cooperados e determinava a área a ser colhida; que os cheques de pagamentos dos cooperados eram entregues ao Sr. Antônio Joaquim, que os repassava aos cooperados; que só havia pagamento dos dias efetivamente trabalhados; que o trabalho era realizado de segunda à sexta-feira no horário de 7:00 às 16:00 com intervalo de uma hora para refeição (...)".

Excerto do depoimento de Juvenil Oliveira da Silva: "(...) que havia o encarregado da Fazenda que fiscalizava a colheita, verificando se havia sobra de café no pé ou no chão ou galhos quebrados; que nesse caso o encarregado mandava repassar a colheita; que se o trabalhador quebrasse um galho de café era repreendido e poderia ser dispensado; que o encarregado era o Sr. Waldemar; que recebia as ordens do dono da Fazenda; que conhece o Sr. Antônio Joaquim que trabalha como Gerente da Fazenda e repassava as ordens ao Sr. Waldemar; que tinha o horário para pegar e levar os trabalhadores ao ponto; que os trabalhadores chegavam ao ponto em torno de 6:00h e retornavam por volta das 17:00; que não tem conhecimento do que seja uma cooperativa; que foi cadastrado para poder trabalhar na Fazenda; que somente trabalhadores cadastrados na cooperativa eram admitidos na Fazenda; (...)".

Do exposto, restam perfeitamente delineados os requisitos da pessoalidade e não-eventualidade da prestação de serviços ao Inquirido, que controlava a sua execução através de seus empregados e/ou prepostos, que se encarregavam de efetuar o pagamento dos cooperados através de cheques, estrategicamente emitidos pela Cooperativa de Trabalho, numa operação de intermediação na tentativa de mascarar a relação de emprego.

Convém ainda enfatizar que o Sr. Sebastião José Alves e o Sr. Waldemar prestaram, e continuam prestando, serviços ao Inquirido (2º réu) como empreiteiros, vulgarmente conhecidos como "gatos", arrematando trabalhadores rurais para a colheita e atualmente no serviço de capina, conforme se depreende do depoimento do próprio Sebastião José Alves e do Sr. Antônio Carlos dos Santos. Nota-se que os outrora "gatos", passaram a ser cooperados e exercem a função de coordenadores, conforme se verifica das fichas de cadastro em anexo. Portanto, a Cooperativa de Trabalho está servindo como mero meio aparentemente lícito para burlar a aplicação da legislação trabalhista, o que se caracteriza como fraude à lei. Vale aqui transcrever a definição de fraude à lei de Silvio Rodrigues (*in* "Direito Civil", vol. I, Livro III, capítulo III, pág. 243, Ed. Saraiva):

"Age em fraude à lei a pessoa que, para burlar princípio cogente, usa de procedimento aparentemente lícito. Ela altera deliberadamente a situação de fato em que se encontra, para fugir à incidência da norma. O sujeito se coloca simuladamente em uma situação em que a lei não o atinge, procurando livrar-se de seus efeitos".

Embora não tenha sido possível ouvir o depoimento de trabalhadores rurais que laboraram na Fazenda Forquilha, pertencente ao 3º réu, face à não apresentação da lista a que se referem os Autos de Infração ns. 0295640081 e -0082 e das respectivas fichas de cadastro daqueles trabalhadores, reservamo-nos o direito de, se necessário, fazer a prova da existência dos requisitos da relação de emprego, também em relação ao 3º réu, para fins de corroborar a prova de fraude consubstanciada na intermediação de mão-de-obra por interposta entidade, conforme já delineada nos autos de infração acima enumerados, cujas cópias anexamos à presente.

Eis a situação dos réus, que, pretensamente escudados no parágrafo único do art. 442 da CLT, celebraram contrato de fornecimento de mão-de-obra para prestação de serviços de colheita de café, atividade transitória mas permanentemente necessária para a execução da atividade-fim do tomador de serviços, que explora a cultura do café. Para a execução desse tipo de serviço, a Lei n. 5.889/73, que disciplina a relação de trabalho no meio rural, prevê, no parágrafo único do seu art. 14, o contrato de safra, proposital e fraudulentamente ignorado pelos requeridos, no intuito de não arcarem com encargos sociais e trabalhistas.

Além da fraude trabalhista, resta também comprovada a falta de concessão de EPI adequado aos trabalhadores e a não realização de exames médicos admissionais, corolário da ausência de registro dos empregados, conforme depoimentos e autos de infração em anexo, configurando violação aos arts. 157, 166 e 168 da CLT, do art. 13 da Lei n. 5.889/73 e inciso XXII do art. 7º da Magna Carta.

19. A situação dos autos desafia a intervenção do Ministério Público do Trabalho, como guardião da ordem jurídica e dos direitos sociais e individuais indisponíveis dos trabalhadores (Constituição Federal, art. 127), cabendo-lhe, como função institucional, promover a Ação Civil Pública para a proteção dos interesses coletivos e difusos (art. 129).

20. O procedimento dos Requeridos coloca os trabalhadores à margem das garantias constitucionais, violando gravemente os interesses coletivos e os direitos sociais

constitucionalmente garantidos, já que, se arvorando em entidade cooperativa, encaminha-os à iniciativa privada (tomador do serviço), sob falsa qualidade de cooperativados-autônomos, sem assegurar-lhes as mais elementares garantias legais.

Dispõe o art. 41 da Consolidação das Leis do Trabalho:

“em todas as atividades será obrigatório para o empregador o registro dos respectivos trabalhadores, podendo ser adotados livros, fichas ou sistema eletrônico, conforme instruções a serem expedidas pelo Ministério do Trabalho”.

A CLT define nos arts. 2º e 3º os sujeitos da relação de emprego, quais sejam: empregados e empregador. É vedado desvirtuar a natureza empregatícia da relação de trabalho, pena de nulidade *pleno iure* (art. 9º/CLT).

Portanto, não se aplicando quaisquer dos dispositivos legais que admitem a figura da “terceirização” da mão-de-obra (Leis ns. 6.019/74, 7.102/83 e Enunciado n. 331 do Colendo Tribunal Superior do Trabalho), resta concluir que o contrato de cessão de mão-de-obra celebrado pelos Requeridos não possui qualquer respaldo legal.

II — Da Competência da Justiça do Trabalho. Da Legitimidade Ativa do Ministério Público do Trabalho

Do mesmo modo que a legitimidade ativa do Ministério Público do Trabalho, não pairam dúvidas sobre a competência da Justiça Especializada, para apreciar e julgar a presente ação.

A competência da Justiça do Trabalho, *ex ratione materiae*, decorre do disposto no art. 114, da Constituição Federal, e especificamente no art. 83, *caput* da Lei Complementar n. 75, de 20 de maio de 1993.

Até porque, o art. 114 da Constituição Federal dispõe competir à Justiça do Trabalho conciliar e julgar os dissídios individuais e coletivos entre trabalhadores e empregadores, e, *na forma da lei, outras controvérsias decorrentes da relação de trabalho*. Ora, nesse sentido foi editada a Lei Complementar n. 75, de 20 de maio de 1993. Eis o seu texto:

“Art. 83. *Compete ao Ministério Público do Trabalho o exercício das seguintes atribuições junto aos órgãos da Justiça do Trabalho:*

(...)

III — promover a ação civil pública no âmbito da Justiça do Trabalho, para a defesa de interesses coletivos, quando desrespeitados os direitos sociais constitucionalmente garantidos” (grifei).

A par disso, o diploma legal, ao mesmo tempo em que fixa a competência da Justiça do Trabalho, estabelece a titularidade da ação.

Dada a atuação do *parquet* na promoção de ações civis públicas para defesa de interesses coletivos, quando desrespeitados os direitos sociais constitucionalmente garantidos, o juízo competente é a Justiça do Trabalho. E, com base no art. 2º da Lei n. 7.347/85, que disciplina a ação civil pública, o juízo com *competência funcional* é a Junta de Conciliação e Julgamento de Araxá/MG, já que a lesão se deu e se dá em sua jurisdição.

III — Do Pedido

Face ao exposto, o Ministério Público do Trabalho postula:

1. Em relação à primeira Requerida COTRAGE — Cooperativa dos Trabalhadores Gerais de Araxá Ltda., a condenação em observar, cumprir e fazer cumprir as seguintes obrigações de não fazer:

1.a. Não promover a intermediação de mão-de-obra de trabalhadores, sem que lhes sejam assegurados o registro como empregados e as demais garantias trabalhistas, previdenciárias e fundiárias.

1.b. Não se imiscuir nas atividades de prestação de serviços a terceiros (Enunciado n. 331/TST), sem que sejam antes atendidas as exigências legais para constituição e

funcionamento das sociedades prestadoras de serviços, nos moldes das Leis ns. 6.019/74 e 7.102/83 e legislação complementar.

2. Em relação ao segundo e terceiro requeridos, Sr. Sebastião de Castro Alves e a empresa A. C. Agro-Mercantil Ltda., requer a sua condenação em observar, cumprir e fazer cumprir as seguintes obrigações de fazer e de não fazer:

2.a. Não manter trabalhadores em suas atividades-fins sem o respectivo registro como empregado e as demais garantias trabalhistas, previdenciárias e fundiárias, nos termos da Lei n. 5.889/73 e da Consolidação das Leis do Trabalho;

2.b. Não contratar trabalhadores por meio de empresa interposta fora dos casos expressamente permitidos em lei;

2.c. Elaborar o Programa de Controle Médico e de Saúde Ocupacional e realizar os exames médicos admissionais, periódicos e demissionais dos empregados, nos termos da NR-7 da Portaria n. 3.214/78 do MTb;

2.d. Fornecer gratuitamente aos empregados EPI adequado ao risco da atividade e em perfeito estado de conservação e funcionamento, nos termos da NRR-4 da Portaria n. 3.067/88 do MTb;

2.e. Observar e cumprir as normas relativas à CIPATR e à utilização, aplicação e armazenagem de produtos químicos, constantes das NRRs-3 e 5 da Portaria n. 3.067/88 do MTb.

O descumprimento das obrigações acima estabelecidas sujeitará os infratores à pena de multa, não substitutiva da obrigação não pecuniária, no valor equivalente a 10.000 (dez mil) UFIR's, ou outro índice que a venha substituir, por obrigação descumprida e por trabalhador encontrado em situação irregular, reversível ao FAT — Fundo de Amparo ao Trabalhador, instituído pela Lei n. 7.998/90, apurado pelo Ministério Público do Trabalho ou pelo Ministério do Trabalho, mediante inspeção e simples Relatório.

Requer-se, ainda:

1) a citação dos Requeridos, nos endereços constantes do preâmbulo, para os devidos efeitos legais;

2) a intimação pessoal do Ministério Público do Trabalho, na qualidade de órgão agente, por força do disposto no art. 18, II, alínea *h*, da Lei Complementar n. 75/93, c/c. art. 236, § 2º, do Código de Processo Civil.

Protesta-se pela produção das provas em direito admitidas e as que se fizerem necessárias, a critério do Juízo.

Atribui-se à causa o valor de R\$ 50.000,00 (cinquenta mil reais).

Belo Horizonte, 23 de janeiro de 1998

Anemar Pereira Amaral, Procurador do Trabalho.

João Carlos Teixeira, Procurador do Trabalho.

ATA DE AUDIÊNCIA RELATIVA AO PROCESSO N. 086/98

Aos 15 dias do mês de maio de 1998, às 13:00 horas, reuniu-se a MMª Junta de Conciliação e Julgamento de Araxá (MG) em sua sede, e sob a Presidência da MMª Juíza do Trabalho, Dra. Cleide Amorim de Souza Carmo, presentes os Srs. José de Oliveira Madeira, Juiz Classista, representante dos empregadores e Carlos Roberto da Fonseca, Juiz Classista, representante dos empregados, para julgamento da reclamação ajuizada por Ministério Público do Trabalho contra Cooperativa dos Trabalhadores Gerais de Araxá — COTRAGE, Sebastião de Castro Alves e A.C. Agro-Mercantil Ltda.

Aberta a audiência foram, de ordem da MMª Juíza Presidente, apregoadas as partes.

Ausentes.

Submetido o processo a julgamento e colhidos os votos dos senhores juízes classistas, a Junta de Conciliação e Julgamento de Araxá proferiu a seguinte decisão:

I — Relatório

O Ministério Público do Trabalho afirmando não pairar dúvidas sobre sua legitimidade

ativa para a presente Ação Civil Pública e sobre a competência da Justiça do Trabalho para apreciá-la e julgá-la, a propõe contra a Cooperativa dos Trabalhadores Gerais de Araxá — COTRAGE, o Sr. Sebastião de Castro Alves e a empresa A. C. Agro-mercantil Ltda., todos qualificados nos autos, dizendo: que através de processo originário desta Junta de Araxá, inquéritos civis públicos instaurados e fiscalização rural realizada nos Municípios de Araxá, Perdizes e Tapira/MG, nas fazendas Paraíso e Forquilha, de propriedade dos dois últimos réus, constatou a existência de fraude na contratação de trabalhadores pela Cooperativa, diversas irregularidades na área trabalhista e lesões a direitos sociais indisponíveis dos trabalhadores legal e constitucionalmente garantidos a eles; que os réus não atentaram para a audiência designada para composição administrativa e nem em pôr fim às investigações mediante termo de compromisso; que a Cotrage fornece trabalhadores para todas as funções e que, na qualidade de sócios autônomos, nenhuma vinculação mantém com o tomador de seus serviços; que um singelo exame ao caso dos autos permite concluir que as atividades desenvolvidas pela Cooperativa passam à larga distância dos seus fundamentos e aplicação da Lei n. 5.764/71; que o 2º e 3º réus celebraram com a Cooperativa os contratos de fornecimento de mão-de-obra para prestação de serviços de colheita de café que anexa; que constatou que os trabalhadores prestaram serviços em caráter contínuo e na atividade-fim do tomador do serviço, configurando verdadeiro vínculo empregatício; que os trabalhadores não têm conhecimento do que seja uma cooperativa de trabalho, nem qual a finalidade social dela, pois a ela aderiram porque somente assim poderiam trabalhar nas fazendas; que a adesão à Cooperativa não lhes trouxe qualquer melhoria na condição financeira ou social, ao contrário, somente as pioraram; que confirmado restou o desvirtuamento da finalidade social da Cooperativa; que ela está servindo como mero meio aparentemente lícito para burlar a legislação trabalhista, o que caracteriza fraude à lei, consubstanciada na intermediação de mão-de-obra por interposta entidade; que o 2º e 3º réus pretensamente escusados no parágrafo único do art. 442 da CLT, celebram contratos de fornecimento de mão-de-obra para prestação de serviços de colheita de café, atividade transitória mas permanentemente necessária para a execução da atividade-fim dos tomadores de serviço, que exploram a cultura do café; que para a execução deste serviço a Lei n. 5.889/73, que disciplina a relação de trabalho no meio rural, prevê, no parágrafo único do art. 14, o contrato de safra, proposital e fraudulentamente ignorado pelos réus, no intuito de não arcarem com encargos sociais e trabalhistas; que a fraude trabalhista restou comprovada pela falta de concessão de EPI's adequados aos trabalhadores e a não realização de exames médicos admissionais, corolário da ausência de registro de empregados, conforme depoimentos colhidos e autos de infração em anexo, configurando violação a dispositivos legais consolidados; que os contratos de cessão de mão-de-obra celebrados entre os réus não possuem qualquer respaldo legal e que a situação descrita desafia sua intervenção como guardião da ordem jurídica e dos direitos sociais e individuais indisponíveis dos trabalhadores (art. 127, CF/88), cabendo-lhe promover a presente ação (art. 129, CF/88) como o faz.

Por isto, pleiteia o colocado às fls. 16/17 da inicial em relação aos réus e com as intimações na forma de fls. 18.

Deu à causa o valor de R\$ 50.000,00.

Juntou documentos. As partes foram intimadas (fls. 216/218).

Os réus, defendendo-se, alegaram em síntese: preliminarmente, ilegitimidade ativa do autor; impossibilidade jurídica do pedido; incompetência da Justiça do Trabalho e óbice constitucional à ação e, no mérito, que a regularidade da Cooperativa é indiscutível; que não há prejuízos para os cooperados com sua atuação; que não camufla ou fraudada a legislação do trabalho; que oferece trabalho para seus associados conforme seu estatuto dispõe; que a inicial não tem objeto quanto aos dois últimos deles; que estes não têm que cumprir as obrigações exigidas pelo autor; que as atividades desenvolvidas pelos associados são atividades-meio e não atividades-fim e que a ação é improcedente, se ultrapassadas as preliminares devendo o autor pagar os honorários advocatícios.

Juntaram preposição, procurações e documentos, sobre os quais manifestou o autor.

A precatória citatória foi juntada aos autos.

Sem mais provas, foi encerrada a instrução processual, com razões finais orais e protestos do advogado dos réus.

A conciliação não foi alcançada.

O julgamento foi designado. As partes serão intimadas da sentença, como pedido e determinado em ata.

II — Fundamentos

Incompetência da Justiça do Trabalho

Inexiste, no entender da Junta. No caso dos autos, a questão a ser dirimida é a atinente à controvérsia decorrente das relações do trabalho. A ponderação dos réus quanto à expressão “relação de trabalho” constante do art. 114 da CF/88 ser decorrente apenas de vínculo empregatício não procede. Há várias controvérsias que dizem respeito a relações de trabalho e sem estarem ligadas à relação de emprego, como é a do caso que se analisa e que estão incluídas na competência da Justiça do Trabalho.

Fica rejeitada a preliminar.

Illegitimidade Ativa do Ministério Público do Trabalho

Inexiste no entender da Junta.

Os interesses que o autor busca defender pela presente ação tem correspondência com direitos sociais constitucionalmente garantidos aos trabalhadores. A legitimidade está prevista no art. 83, III, da Lei Complementar n. 75/93. Defende o autor interesse de trabalhadores ligados entre si com os réus por uma relação jurídica básica de trabalho.

Fica rejeitada a preliminar.

Impossibilidade jurídica do pedido quanto aos dois últimos réus

Inexiste, no entender da Junta. O Ministério Público do Trabalho deixou claro na inicial que estes réus não podem contratar o fornecimento de mão-de-obra pela Cooperativa, já que ela não está respeitando a Lei n. 5.764/71 e afrontando o art. 7º da CF/88 e o art. 9º da CLT e outras leis descritas na peça inaugural. Não há colocação genérica quanto às leis substantivas que proibiriam os réus mencionados a contratarem com a cooperativa, portanto.

Fica rejeitada a preliminar.

Óbice constitucional à ação contra a cooperativa

Não há no entender da Junta. A cooperativa pode estar formalmente constituída e na prática, como restou provado pelo autor, não estar atuando dentro da lei que a regulamenta.

Assim, não há tentativa por parte do autor de anular a formação e funcionamento de Cooperativas e nem impedir a livre iniciativa e exercício de atividade econômica na hipótese dos autos com a ação proposta.

Fica rejeitada a preliminar.

Condenação dos réus pedida na inicial (fls. 16/17)

Fica deferida, salvo quanto à constante do item 2-b relativa aos dois últimos réus, já que a do item 2-a a engloba no entender da Junta. O classista representante dos empregadores fica vencido em relação à condenação imposta aos dois últimos réus.

A condenação referente à Cooperativa fica deferida, já que pelas provas vindas aos autos, ela não vem atuando nos termos do que dispõe a Lei n. 5.764/71.

Honorários advocatícios

Indevidos, já que ausentes na hipótese os requisitos exigidos para a concessão deles, pela Lei n. 5.584/70.

III — Conclusão

Isto posto, resolve a JCJ de Araxá, preliminarmente e à unanimidade, rejeitar as preliminares argüidas pelos réus e, no mérito, por maioria de votos, vencido o juiz classista representante dos empregadores, julgar procedente em parte a ação civil pública proposta pelo Ministério Público do Trabalho contra os réus Cotrage, Sebastião de Castro Alves e A. C. Agro-Mercantil Ltda., para condená-los a observar, cumprir e fazer cumprir as obrigações de fazer e não fazer, elencadas na inicial, salvo quanto à do item 2-b (fls. 17), sob pena de pagamento da multa equivalente a 10.000 (dez mil) UFIR's

pelo descumprimento desta condenação.

Custas, pelos réus, no importe de R\$ 1.000,00, calculadas sobre R\$ 50.000,00, valor fixado à condenação.

Intimem-se as partes.

Nada mais.

Encerrou-se a audiência.

Cleide Amorim de Souza Carmo — Juíza do Trabalho; João de Oliveira Madeira — J. C. Empregadores;

Carlos Roberto da Fonseca — J. C. Empregadores.

FGTS (9ª REGIÃO)

EXCELENTÍSSIMO SENHOR JUIZ PRESIDENTE DA JUNTA DE CONCILIAÇÃO E JULGAMENTO DE CURITIBA — PR

O Ministério Público do Trabalho, pelos Procuradores do Trabalho adiante assinados, membros da Coordenadoria de Defesa de Interesses Difusos e Coletivos — CODIN, com fundamento no art. 129, III, da Constituição Federal, art. 83, III, da Lei Complementar n. 75/93, arts. 1º, inciso IV, 3º e 21, da Lei n. 7.347/85, vem propor

AÇÃO CIVIL PÚBLICA

contra a empresa Ekkomatic Equipamentos Industriais Ltda., pessoa jurídica de direito privado, estabelecida na BR-116, Km 91, n. 491, Curitiba — PR, pelos motivos que passa a expor:

I — Dos fatos

Em fevereiro de 1996 foi formulada denúncia contra a Ré nesta Procuradoria Regional do Trabalho, no sentido de que a mesma não vinha procedendo aos depósitos relativos ao Fundo de Garantia do Tempo de Serviço. Dessa forma, foi instaurado o Pedido de Providências n. 23/96.

Em virtude de solicitação, o Ministério do Trabalho informou que a empresa já teria sido autuada, tendo em vista a constatação de irregularidades no recolhimento do FGTS, no período de 03/95 a 03/96 de 91 empregados.

A empresa compareceu para prestar esclarecimentos em audiência previamente marcada para tanto, asseverando que requeria o parcelamento do débito do FGTS junto à Caixa Econômica Federal e que os recolhimentos referentes aos meses de abril e maio/96 já teriam sido efetuados. Informou, ainda, que a totalidade dos empregados que tiveram seus contratos de trabalho rescindidos tiveram o FGTS depositado integralmente.

Em tal oportunidade foi concedido prazo para a Empresa comprovar o Termo de Parcelamento da dívida do FGTS e o recolhimento relativo ao mês de junho/96. Vencido o prazo a mesma nos informou que o pedido estava, ainda, em fase de processamento naquele órgão gestor, trazendo cópia da GRE relativa ao mês de junho/96, onde consta o nome de 140 empregados (documentos anexos).

A Caixa Econômica Federal, notificada para tanto, prestou informações no sentido de que o pedido de parcelamento da dívida do FGTS formulado pela Ré, foi indeferido e arquivado em setembro/95, tendo em vista que o processo não foi instruído corretamente pela requerente.

Notificada a Ré para que prestasse informações acerca das providências que teriam sido tomadas para a regularização dos recolhimentos do FGTS, sob pena de ajuizamento de Ação Civil Pública, a mesma permaneceu silente e o prazo que lhe fora concedido para manifestação transcorreu *in albis*.

II — Do direito

II.a — Do Cabimento da Ação Civil Pública e da Legitimidade do Ministério Público do Trabalho

A ação civil pública consiste em instrumento de índole processual ofertada pela Constituição Federal de 1988 ao Ministério Público do Trabalho com o escopo de obter a tutela jurisdicional dos interesses difusos e coletivos, ou seja, os que transcendem aos meramente individuais, quando violados direitos sociais constitucionalmente assegurados.

A Carta Magna de 1988 conferiu relevo à ação civil pública, antes inserida na legislação infraconstitucional (Lei n. 7.347/85), consagrando, ainda, a legitimidade ativa do Ministério Público, inclusive trabalhista, consoante o disposto no inciso III do art. 129.

A atuação institucional do Ministério Público do Trabalho, no campo dos interesses coletivos e difusos na esfera trabalhista, restou consolidada com o advento da Lei Complementar n. 75, de 20.5.93, que assim estabelece no inciso III do art. 83:

“Art. 83. Compete ao Ministério Público do Trabalho o exercício das seguintes atribuições junto aos órgãos da Justiça do Trabalho:

III — promover a ação civil pública no âmbito da Justiça do Trabalho, para defesa de interesses coletivos, quando desrespeitados os direitos sociais constitucionalmente garantidos;...”.

Com efeito, a ação civil pública visa a instrumentalizar a defesa em juízo dos direitos e interesses coletivos e difusos, competindo ao Ministério Público do Trabalho, enquanto mister institucional, pugnar pela tutela jurisdicional quando o direito material violado situa-se no âmbito das relações laborais.

II.b — Do Direito Lesado: FGTS

O recolhimento do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço constitui direito social dos trabalhadores, consoante o art. 7º, inciso III da Constituição da República. A nível infraconstitucional, a matéria encontra-se regulamentada nos artigos 15 e 18 da Lei n. 8.036/96, a qual impõe ao empregador a obrigação de depositar, em conta bancária vinculada, a importância correspondente a 8% da remuneração paga ou devida a cada trabalhador no mês anterior até o dia 7 do mês subsequente.

A omissão patronal de efetuar os recolhimentos na época própria, implica em lesão dos direitos coletivos dos seus empregados, assim como de forma difusa, afeta os interesses dos trabalhadores em geral, em virtude da destinação social de tais recursos.

Impõe-se, desta forma, a atuação do Ministério Público do Trabalho, por intermédio da ação civil pública, com a finalidade de obter a tutela jurisdicional visando coibir violação de tais normas de ordem pública garantidoras de condições mínimas de trabalho aos obreiros por meio da condenação das empresas a comprovar a regularização de sua situação em relação ao FGTS, oito dias após o trânsito em julgado da decisão.

A título de subsídio jurisprudencial, acostamos decisões em que foi consagrada a tese do Ministério Público do Trabalho na defesa dos interesses coletivos dos trabalhadores lesados com a ausência de recolhimento ou recolhimento irregular do FGTS.

III — Do Pedido

Finalmente, requer o Ministério Público do Trabalho seja a Ré condenada ao cumprimento das seguintes obrigações, na forma da fundamentação:

a) cumprir o prazo legal para recolhimento e pagamento do FGTS, nos termos dos artigos 15 e 18 da Lei n. 8.036/90;

b) seja a Ré condenada a comprovar a regularização dos depósitos do FGTS de seus empregados, a partir de 01/93, até mesmo com relação àqueles que tiveram seus contratos de trabalhos rescindidos, oito dias após o trânsito em julgado da decisão, ou, alternativamente, seja compelida a depositar os valores correspondentes na conta vinculada ou pagar diretamente os empregados, nos termos da lei, em relação às parcelas vencidas e vincendas, até o trânsito em julgado da sentença.

Em caso de descumprimento de qualquer dos itens, requer-se a aplicação da pena de pagamento de multa diária de 1.000 (hum mil) UFIR (Unidade Fiscal de Referência) ou referencial equivalente, reversíveis ao Fundo de Amparo ao Trabalhador, nos termos do art. 13 da Lei n. 7.347/85.

Requer, também, a notificação da Ré para que apresente defesa, sob as penas da lei.

Pugna, ainda, pela notificação pessoal nos autos do Ministério Público do Trabalho, na pessoa dos Procuradores do Trabalho abaixo nominados na sede da Procuradoria Regional do Trabalho da 9ª Região, localizada na Alameda Dr. Carlos de Carvalho, 603, 1º andar, nesta capital, de acordo com a disposição contida no art. 18, II, *h* da Lei Complementar n. 75/93.

Desde logo se requer a juntada de registro de todos os empregados (mesmo daqueles que já tiveram seus contratos de trabalho rescindidos) e a comprovação de estar em dia com os depósitos do FGTS, sob as penas do art. 359 do CPC.

Finalmente, roga pela produção de todos os meios de prova que se fizerem necessários.

Dá-se à causa o valor provisório de R\$. 1.000,00 (hum mil reais).

Termos em que
Pede Deferimento
Curitiba, 5 de maio de 1997.
Marisa Tiemann, Procuradora do Trabalho.
Adriane de Araújo Medeiros, Procuradora do Trabalho.
Neli Andonini, Procuradora do Trabalho.
Mariane Josviak Dresch, Procuradora do Trabalho.
Renée Araújo Machado, Procurador do Trabalho.

TERMO DE AUDIÊNCIA

Aos três dias do mês de outubro de mil novecentos e noventa e sete, na sala de audiência desta Junta, sob a presidência da Juíza do Trabalho, Doutora Valéria Rodrigues Franco da Rocha, presentes os Srs. Juízes Classistas Vanderlei Quaquerini, dos Empregados e Gregório de Bem, dos Empregadores, foram apregoados os litigantes: Ministério Público do Trabalho, autor e Ekkomatic Equipamentos Industriais Ltda., ré.

Proposta a solução, visando a solver o conflito intersubjetivo de interesses que qualifica a lide e colhidos, na forma da Lei, os votos dos Srs. Juízes Classistas, pela Junta foi proferida a seguinte:

SENTENÇA

Vistos e examinados estes autos sob n. 13853/97 de Ação Civil Pública, que promove Ministério Público do Trabalho, autor em face de Ekkomatic Equipamentos Industriais Ltda., ré.

I — Relatório

O Ministério Público do Trabalho, qualificado na exordial de fls. 02/07, esposando os fatos, bem assim, sobre o cabimento da ação e a sua legitimidade ativa, requer seja condenada a reclamada a cumprir o prazo legal de recolhimento do FGTS de seus empregados, regularizar os depósitos desde 01/93 de todos os empregados e a aplicação de multa diária reversível ao Fundo de Amparo ao Trabalhador; enfim, postula o reconhecimento dos pedidos enumerados às fls. 06/07. Atribui à causa o valor de R\$ 1.000,00. Junta os documentos de fls. 08/32.

Determina-se a citação da ré.

Certificado às fls. 566 sobre o decurso do prazo em relação às 6ª, 12ª e 8ª reclamadas apresentarem defesa.

O autor se manifesta às fls. 570/574.

Qualificada e notificada, consoante fls. 37, verso, a reclamada não comparece na audiência inaugural, deixando de apresentar defesa de *meritum*.

Sem mais provas, encerra-se a instrução do processo. Razões finais pelo Ministério Público do Trabalho remissivas. Inconciliados.

II — Fundamentação

1. Pressupostos de Admissibilidade

A presente se trata de ação civil pública *stricto sensu*, nos moldes legais do inciso III do artigo 83 da LC n. 75/93, que visa que direito assegurado pelo artigo 7º, inciso III da Constituição Federal, sendo proposta pelo Ministério Público do Trabalho e suscitada em face de direitos coletivos, pois o Fundo de Garantia por Tempo de Serviço é patrimônio de todos os trabalhadores, sendo utilizado, nos termos legais, de diversas formas em favor dos trabalhadores, como na construção de moradias populares. Destarte, a legitimidade do *parquet* é manifesta, como destacado na peça de ingresso.

Importante frisar, pois, que entende este Colegiado, que presentes todos os pressupostos de desenvolvimento válido e regular do processo, passa-se à análise do

mérito da questão.

2. Revelia e confissão da ré

Efetivamente, não tendo a reclamada comparecido em Juízo e nem apresentado qualquer defesa, não obstante notificada para tanto, conforme verificado nos autos, exatamente às fls. 37, verso, aplicável à mesma a revelia, nos termos do artigo 844 da Consolidação das Leis do Trabalho, bem assim, a confissão ficta no que tange à matéria de fato.

Assim, a análise da presente se dará segundo as provas colimadas, quanto aos fatos narrados pelo *parquet* autor e o convencimento efetivo do Juízo frente às mesmas, mormente em face da matéria de direito.

3. Do recolhimento do FGTS

Nos termos da Lei n. 8.036, de 11 de maio de 1990, em seus artigos 15 e 18, a obrigação legal do empregador é de depositar, até o dia sete do mês seguinte, nas contas vinculadas de seus empregados, oito por cento da remuneração do mês anterior.

Incontroverso que a reclamada não tem cumprido a norma cogente, deixando de efetuar tais depósitos no prazo, como consta, inclusive, da correspondência de fls. 09, em que reconhece a inexistência de depósitos de 01/93 a 03/96.

Ex positis, se declara que deve a ré cumprir o prazo legal para recolhimento dos valores relativos ao FGTS de todos os seus empregados.

4. Regularização dos depósitos em atraso

Na exordial, o Ministério Público do Trabalho, autor, com base nos documentos acostados, especialmente o termo de audiência perante a Codin de fls. 08, datado de 20.6.96, (fls. 08), pedido de parcelamento do débito do FGTS formulado pela reclamada em 14.5.96, de fls. 09 e correspondência emitida pela Caixa Econômica Federal, em 1º.10.96, denotam que os recolhimentos do FGTS na época de 01/93 a 03/96, encontravam-se em atraso.

Como acima ressaltado, tal não foi objeto de insurgência da reclamada, que sendo revel e confessa, reconhece as irregularidades perpetradas.

Portanto, se reconhece que em relação a seus trabalhadores, mesmo os demitidos no interregno em apreço — desde janeiro de 1993 — inexistente regularidade dos depósitos do FGTS.

Assim, deve a reclamada comprovar em Juízo, a regularização de todos os depósitos do FGTS desde janeiro de 1993, em dez dias do trânsito em julgado da presente ou no mesmo prazo, deposite os respectivos valores e comprove em Juízo.

5. Da multa diária

Totalmente aplicável, na Ação Civil Pública que visa obrigação de fazer, preceito de índole cominatória em caso de descumprimento da determinação judicial, nos termos da Lei n. 7.347, de 24 de julho de 1985 e demais disposições atinentes à matéria.

In casu, arbitra-se multa diária pelo descumprimento, nos moldes postulados, pois compatível com a extensão do dano, de 1.000 UFIR (mil Unidades Fiscais de Referência), a reverterem ao Fundo de Amparo ao Trabalhador, sem que tal implique na inaplicabilidade de demais sanções cabíveis.

III — Dispositivo

Tudo visto e examinado, resolve a 5ª Junta de Conciliação e Julgamento de Curitiba, Paraná, por unanimidade de votos em julgar inteiramente procedente o pedido, exarado pelo Ministério Público do Trabalho, nos termos da fundamentação, acima, que passa a fazer parte integrante do presente dispositivo, a fim de condenar a Ekkomatic Equipamentos Industriais Ltda., a cumprir o prazo legal de recolhimento do FGTS e comprovar a regularização dos depósitos de todos os seus empregados, desde janeiro de 1993 ou efetivar tais depósitos em dez dias do trânsito em julgado, sob pena de multa diária de 1.000 UFIR (mil Unidades Fiscais de Referência). Condenação provisória arbitrada em R\$ 50.000,00 (cinquenta mil reais). Custas no importe de R\$ 1.000,00 (mil reais), pela reclamada a serem recolhidas. Cumpra-se em cinco dias após o trânsito em julgado da presente. Prestação jurisdicional entregue.

Cientes a parte autora, intime-se a reclamada da presente. Nada mais.

Valéria Rodrigues Franco da Rocha, Juíza do Trabalho.

Vanderlei Quaquerini, J. C. Empregados.
Gregório de Bem, J. C. Empregadores.

EXECUÇÃO DE TERMO DE COMPROMISSO (10ª REGIÃO)

EXMO. SR. JUIZ PRESIDENTE DA JUNTA DE CONCILIAÇÃO E JULGAMENTO DE
BRASÍLIA — DF

O Ministério Público do Trabalho, pela Procuradoria Regional do Trabalho da 10ª Região, situada à SEPN 513, Ed. Imperador, 4º andar, vem, com fulcro no art. 129, III, da CF, no art. 84, II, da LC n. 75/93, arts. 566, II, c/c. 585, VII, do CPC, c/c. art. 5º, § 6º, da Lei n. 7.347/85, e art. 645 do CPC, propor

AÇÃO CIVIL DE EXECUÇÃO DE TÍTULO EXTRAJUDICIAL

contra a Centrais Elétricas do Norte — Eletronorte, situada à SCN, Quadra 06, Conj. "A", Blocos "B" e "C" Ed. Sede, Brasília — DF, pelos fatos e fundamentos a seguir aduzidos.

1. Dos fatos

Por Portaria datada de 12.5.1993, o Ministério Público Federal, pela Procuradoria Regional da República/DF, instaurou um Inquérito Civil Público com fulcro na Lei n. 7.347/85, art. 8º, § 1º, visando colher peças de informação sobre atividade prestada pela executada com infringência à ordem constitucional do art. 37, II, da CF, pela investidura em cargos públicos por meios derivados de provimento, sem a prévia aprovação em concurso público.

Apurada a irregularidade foram os autos do ICP remetidos ao MPT, por sua competência para atuar na defesa da ordem jurídica trabalhista em relação às empresas estatais. O ICP teve seu curso ainda na PGT, sob a Presidência do Dr. Ives Gandra da Silva Martins Filho, restando demonstrado, sem qualquer controvérsia fática, o panorama da irregularidade perpetrada, frente ao que a empresa propôs-se a firmar um Termo de Compromisso de ajustamento de sua conduta às exigências legais, dispondo-se, destarte, ao cumprimento das seguintes obrigações:

"1) Promover o necessário concurso público para provimento dos cargos de nível superior de caráter efetivo (categorias de administrador, advogado, contador, economista, engenheiro operacional, engenheiro e técnico de nível superior) que tenham sido providos, no âmbito da empresa, após 5 de outubro de 1988, sem a realização do concurso público externo.

2) Dar início ao processo de seleção para os referidos cargos no prazo de 5 (cinco) meses da assinatura do presente termo de compromisso, podendo o mesmo eventualmente abranger outros cargos de carreira da empresa, necessários para completar sua lotação.

3) Concluir o concurso no prazo de 10 (dez) meses da assinatura do presente termo de compromisso.

Os atuais ocupantes dos cargos objeto do presente termo poderão neles permanecer até a finalização do concurso, sendo efetivados nos mesmos os que obtiverem aprovação, e devendo ser revertidos ao cargo de nível médio que ocupavam anteriormente, aqueles que não lograrem êxito no certame.

Os cargos referentes a setores da empresa que forem privatizados serão afastados da abrangência do presente termo de compromisso, mediante informação prestada pela empresa demonstrando a privatização do setor.

O descumprimento do presente termo de compromisso sujeitará a Empresa à multa no valor de 1.000.000 (hum milhão) UFIR (Unidades Fiscais de Referência), por item descumprido, multa essa reversível ao FAT (Fundo de Amparo ao Trabalhador), nos termos dos arts. 5º, § 6º e 13 da Lei n. 7.347/85."

O documento foi firmado em 22.5.97. A 25.8.97 foram os autos remetidos a esta Regional, que passou a acompanhar o cumprimento do Termo de Compromisso.

Em 29.1.98, a empresa compareceu a esta Regional para solicitar dilação de prazo para cumprimento da obrigação assumida, o que foi deferido. Entretanto, o termo final do prazo dilatado deu-se a 22.7.98 e a empresa não se manifestou, até o momento, no sentido de fazer cumprir a obrigação assumida.

2. Do direito

2.1. Do Título Executivo

2.1.1. Considerações iniciais

Por responsabilidade que a Constituição Federal lhe incumbiu, o Ministério Público deve à sociedade uma contribuição efetiva e eficaz em sua função de Órgão essencial à função jurisdicional do Estado.

Neste mister, entende eficaz, como forma mediata de contribuição, sua atuação na solução administrativa dos conflitos sociais que envolvam interesses difusos e coletivos da sociedade e comprometam, pois, a ordem jurídica.

Para a instrumentalização desta atividade preventiva, o Ministério Público conta, dentre outros, com o expediente que lhe oferece o art. 5º, § 6º, da Lei n. 7.347/85, que não só lhe permite a composição voluntária e abrangente dos conflitos, como confere ao Termo de Compromisso tomado dos interessados a eficácia de título executivo extrajudicial.

Tal qualificação evidencia a tendência do legislador moderno de dinamizar as formas de solução de conflitos de interesses, providência esta que, ao lado do fomento à coletivização do processo, constituem medidas repressivas à proliferação desmedida de ações judiciais, que assoberbam e comprometem a atuação célere do Poder Judiciário.

2.1.2. Da natureza do título — Efeitos

Como antes referido, o Termo de Compromisso tem natureza de Título Executivo Extrajudicial por disposição expressa da Lei n. 7.347/85, art. 5º, § 6º.

Inicialmente pontue-se como efeito jurídico desta qualificação legal a irrefutável inadequação do cabimento da Ação Monitória para determinar o cumprimento dos Termos de Compromisso sabido que a Monitória tem como pressuposto, justamente, a prova escrita, sem eficácia de título executivo. Além disto, seu objeto há de ser, *ex vi legis*, “o pagamento de soma em dinheiro, entrega de coisa fungível ou de determinado bem móvel” (CPC, art. 1.102a).

Estabelecida a ausência de pressuposto processual autorizador do procedimento monitório ao fim buscado, e assente a qualificação jurídica do Termo de Compromisso, o seu descumprimento insta a execução respectiva que deve ser processada pela Justiça do Trabalho, nos moldes previstos no art. 645 do CPC, com a redação da Lei n. 8.953/94.

2.1.3. Da competência da Justiça do Trabalho

A competência da Justiça do Trabalho deriva da natureza da prestação do bem jurídico objeto do título executivo, referente a contratos de trabalho firmados irregularmente, com ofensa à ordem jurídica que disciplina relações trabalhistas.

A propósito desta competência, oportuna a citação de trecho de sentença proferida pelo Exmo. Juiz da 9ª Região, Luiz Antônio Bernardo (inteiro teor, em anexo), em Embargos à Execução de semelhante objeto, *verbis*:

“A concluir-se pelo descabimento desta modalidade de execução, restaria de todo impossibilitada a efetivação do direito (inexistiria o poder de coerção pelo Estado-Juiz para a pronta satisfação do crédito incontroverso), fazendo-se letra morta do avanço legislativo mais recentemente alcançado com a defesa dos direitos das coletividades e dos grupos, mesmo diante da autorização expressa constante do art. 769, da CLT, para adoção de institutos do direito processual comum, quando inócua incompatibilidade.”

Acerca da mencionada incompatibilidade, não a reconhecemos na disposição do art. 876 da CLT, *verbis*:

Art. 876. “As decisões passadas em julgado ou das quais não tenha havido recurso com efeito suspensivo, e os acordos, quando não cumpridos, serão executados pela forma estabelecida neste capítulo.”

A interpretação ampliativa que se tem conferido a tal dispositivo para sustentar a tese de que na Justiça Trabalhista só se executam títulos judiciais, não nos parece fiel ao conteúdo exato da norma jurídica em questão. Esta, ao nosso entender, não exprime nada além da determinação de que as decisões judiciais e os acordos não cumpridos

sejam executados nos moldes do capítulo que se segue, que, de alguma forma, exclui a possibilidade de execução de outros títulos de natureza trabalhista na Justiça especializada, por aplicação de outra norma processual que não a contida no capítulo V da CLT.

A corroborar tal possibilidade encontram-se as disposições dos arts. 889 e 769, da CLT, ao admitirem, respectivamente, a incidência da Lei n. 6.830/80 e do Código de Processo Civil para regularem, subsidiariamente, a execução trabalhista.

A propósito do tema, a “Revista LTr” reservou um painel de discussão em seu 10º Congresso de Direito e Processo do Trabalho, recentemente realizado em São Paulo, onde questionada especificamente a competência da Justiça do Trabalho para executar Termo de Ajuste de Conduta firmado perante o MPT, tendo, então, restado assentado, pela opinião unânime dos participantes, — dentre os quais magistrados trabalhistas daquele Estado — não só esta possibilidade, como ainda a de se exigir, além da cobrança da multa, o cumprimento da obrigação assumida no Termo.

Do estudo apresentado à oportunidade pela colega desta Procuradoria Regional, Dra. Márcia Raphanelli de Britto, em substancial contribuição à discussão proposta, destaco o seguinte trecho:

“Cediço, que o art. 114, da Constituição Federal, ampliou sensivelmente a competência da Justiça Laboral e, ainda, que os seus arts. 127 e seguintes, conferiram nova roupagem ao Ministério Público, dotando-o de poderes e competências até então desconhecidos.

Com o fim de explicitar a incidência dos referidos dispositivos constitucionais no âmbito do Ministério Público do Trabalho e para implementar o art. 129, III, da mesma Lei Maior, foi expresso o art. 84, II, da Lei Complementar n. 75/93, ao reconhecer, como uma das funções institucionais do *Parquet* Laboral, a instauração de inquérito civil e outros procedimentos administrativos, para assegurar a observância dos direitos sociais dos trabalhadores. Se com o termo de ajuste de conduta, tal como previsto na Lei n. 7.347/85 se encerra, usualmente, o inquérito civil público, atribuído constitucionalmente e por Lei Complementar a este MPT, que apenas detém competência e legitimidade para atuar no âmbito da Justiça do Trabalho, não se pode conceber que, tendo competência para instaurar o inquérito civil público e, no seu bojo, formalizar com os infratores termo de ajuste de conduta, não possa o *Parquet* Laboral se valer do Judiciário Trabalhista para exigir o seu cumprimento, já que desafia, nitidamente, tal postura, a interpretação teleológica da lei.

Senão com a promulgação da Constituição Federal de 1988, a partir da edição da Lei Complementar n. 75/93, não mais pode prevalecer a restrição que muitos pretendem vislumbrar no art. 876, da CLT, porque normas posteriores, como as já citadas e dotadas de evidente superioridade hierárquica, em relação à CLT, passaram a autorizar tal proceder. E isso se operou, sem envolver a revogação ou modificação do dispositivo celetizado, já que estabeleceram disposições especiais a par das já existentes, à luz do disposto no art. 2º, § 2º, da Lei de Introdução ao Código Civil Brasileiro.

Por outro lado, da leitura atenta do art. 876, da CLT, submetendo a execução das decisões passadas em julgado e os acordos, quando não cumpridos, pela forma estabelecida no capítulo específico da CLT alusivo às execuções, não se pode inferir que afastada estaria a competência da Justiça do Trabalho para a execução de títulos executivos extrajudiciais, mas apenas, quando muito e por mera exclusão, que a execução de tais títulos não se processaria pelas normas previstas na CLT.

Portanto, nada obstaculizaria, todavia, que se operasse o seu processamento pelas disposições insertas na Lei n. 6.830/80 ou no próprio Estatuto Adjetivo Civil, mas ainda perante a Justiça do Trabalho, uma vez existente, como visto, autorização legal para tanto” (os grifos não são do original)

Como argumento de reforço à possibilidade de executarem-se títulos extrajudiciais na Justiça do Trabalho, invoco, ainda, a autonomia do processo de execução, defendida pela imensa maioria dos doutrinadores do direito processual. A não se admitir execução sem processo de conhecimento, se haveria de considerar impositivo a todo processo de conhecimento a necessária execução forçada.

2.1.4. Da certeza, liquidez e exigibilidade do título

Por tudo o que já se expôs, tem-se por inequívoca a observância dos requisitos do título executivo em questão.

Humberto Theodoro Jr., citando Calamandrei, leciona que “ocorre a certeza em torno de um crédito quando, em face do título, não há controvérsia sobre sua existência; há liquidez quando é determinada a importância da prestação; e a exigibilidade, quando seu pagamento não depende de termo ou condição, nem está sujeito a outras limitações” (*in* “Curso de Direito Processual Civil”, vol. II, 2ª ed., pág. 740).

In casu, corrobora a certeza do título sua inequívoca regularidade formal. A liquidez e a exigibilidade da prestação emergem de seus termos, como expressos.

2.1.5. Da execução da multa por descumprimento da obrigação

Estabelecida a competência da Justiça do Trabalho para executar os Termos de Compromisso de ajustamento de conduta pelas regras procedimentais do Código de Processo Civil, conforme sustentado, a mesma competência detém a Justiça especializada para executar a multa acessória, consectária do descumprimento do ajuste.

Pela pertinência e clareza de suas colocações, valho-me, ainda aqui, das conclusões oferecidas pela Dra. Márcia Raphanelli de Britto:

“Fixada a competência da Justiça do Trabalho para a execução dos termos de ajuste de conduta, com fundamento maior na Lei Complementar n. 75/93, plenamente sustentável, também, é a sua competência para a cobrança da multa fixada no termo de compromisso, ainda que revertida ao Fundo de Amparo ao Trabalhador — FAT.

No particular, se muitas das multas previstas no termo de ajuste de conduta são decorrentes de obrigação de fazer inadimplidas e alusivas a direitos dos trabalhadores — razão por que devem ser revertidas em favor do FAT — pouco se teria evoluído se permanecesse a sua cobrança a cargo da Procuradoria-Geral da Fazenda Nacional — PGFN.

A multa em menção apenas se faz presente, no termo de ajuste de conduta, ou a título de indenização por perdas e danos ou como multa diária, objetivando, nesse caso, o cumprimento da obrigação principal, *jamaiz figurando, pois, como obrigação autônoma, mas meramente acessória, tendente ao cumprimento da obrigação principal ou à substituição desta*” (grifos posteriores).

3. Do Pedido

Do exposto, requer o MPT a citação da devedora para:

3.1. Nos termos do art. 632, *in fine*, do CPC, providenciar a imediata satisfação da obrigação de fazer expressa no título executivo, sob pena de pagamento de multa diária por atraso no cumprimento da obrigação e no valor já previsto no título (art. 645 e parágrafo único do CPC).

3.2. Proceder ao pagamento em 24 horas, ou nomear bens à penhora, no valor da multa imposta perante esta Procuradoria desde a data de 22 de julho de 1998, correspondente a 1.000.000 (hum milhão) de UFIR's (Unidades Fiscais de Referência) por item descumprido do Termo de Compromisso; multa esta a ser revertida ao FAT (Fundo de Amparo ao Trabalhador).

Dá-se à causa o valor de R\$ 3.000.000,00 (três milhões de reais).

Brasília, 22 de outubro de 1998.

Mônica de Macedo Guedes Lemos Ferreira, Procuradora do Trabalho, Membro da CODIN — PRT 10ª Região.

Ronaldo Curado Fleury, Procurador Chefe Substituto, Procuradoria Regional do Trabalho da 10ª Região

DECISÃO

Vistos etc.

Considerando que o art. 876 da CLT não veda a execução de título extrajudicial no processo do trabalho, e haja vista os termos do art. 5º, § 6º da Lei n. 7.347/85 c/c. arts. 769 e 889 da CLT, recebo a presente Ação Civil de Execução.

Diante disso e com fulcro no art. 645 do CPC, cite-se a executada, por mandado, na pessoa do seu Presidente, para cumprimento, no *prazo de 1 mês*, da obrigação de fazer descrita no Termo de Compromisso firmado perante o *Parquet* (fl. 43), qual seja, dar início ao concurso público para provimento dos cargos de nível superior de caráter efetivo (categorias de administrador, advogado, contador, economista, engenheiro operacional, engenheiro e técnico de nível superior) que tenham sido providos, no âmbito da empresa, após 5 de outubro de 1988, sem a realização de concurso público externo, sob pena de multa diária de R\$ 500,00 (quinhentos reais) em favor do Fundo de Amparo ao Trabalhador — FAT.

A executada deverá concluir o concurso público no prazo de 10 meses, contados da data do início, conforme também entabulado, bem como reverter ao cargo anterior os atuais ocupantes, caso não aprovados no certame, assim que empossados os candidatos aprovados, na forma pactuada no Termo de Compromisso, sob pena do pagamento da multa diária acima fixada.

Como já caracterizado o descumprimento do Termo de Compromisso, expeça-se mandado de citação e penhora para pagamento, em 48 horas, da multa de 1.000.000,00 (um milhão) de UFIR (Unidades Fiscais de Referência), a ser revertida em favor do FAT, que também deverá ser cumprido na pessoa do seu Presidente.

Intime-se o Ministério Público, por mandado.

Brasília, 25 de novembro de 1998.

Rubens Curado Silveira, Juiz do Trabalho Substituto, no exercício da Presidência da 14ª JCJ de Brasília.

TRABALHO RURAL (19ª REGIÃO)

EXMO. SR. JUIZ PRESIDENTE DA MMª JUNTA DE CONCILIAÇÃO E JULGAMENTO DE ARAPIRACA — AL

O Ministério Público do Trabalho, por intermédio de seus Procuradores do Trabalho que esta subscrevem, alicerçado nos arts. 127 e 129, inciso II, da Constituição Federal vigente, combinado com o inciso III, do art. 83, da Lei Complementar n. 75, de 20 de maio de 1993, e Lei n. 7.347, de 24 de julho de 1985, vem, à presença de V. Exa., interpor

AÇÃO CIVIL PÚBLICA, CUMULADA COM MEDIDA LIMINAR,

em face do Sr. Severino José da Silva, conhecido como “Severino da Bananeira”, portador do CPF n. 026.330.004-87, proprietário do Sítio Bananeira, localizado na zona rural do município de Arapiraca — AL, pelos substratos fáticos e jurídicos a seguir delineados:

I — Das irregularidades constatadas em inspeção *in loco*

É de conhecimento deste órgão do Ministério Público do Trabalho, que na sede do retrocitado empreendimento rural são perpetradas as seguintes irregularidades trabalhistas:

- a) admissão de trabalhadores sem registro em suas respectivas Carteiras de Trabalho — chamado “*trabalho clandestino*” (dentre os mais de cem trabalhadores encontrados, apenas quatro estavam laborando com CTPS assinada);
- b) trabalhadores menores de 18 anos realizando trabalho insalubre e sem a proteção de EPI’s;
- c) induzimento à compra no armazém situado nos limites da propriedade do empregador, com descontos semanais nos salários dos empregados das importâncias correspondentes às compras efetuadas no período;
- d) utilização de mão-de-obra infantil, com pagamento de salário inferior ao mínimo;
- e
- e) cessão de moradia sem a infra-estrutura básica.

Cumpre-nos, desde logo, ressaltar que os fatos supramencionados foram constatados *in loco* por este órgão do Ministério Público do Trabalho, que realizou diligência aos 17 dias do mês de junho do ano de 1998, com a participação de dois dos seus Procuradores do Trabalho, Dr. Rafael Gazzanéio Júnior e Dra. Daniela Ribeiro Mendes Nicola, acompanhados, ainda, por um Médico do Trabalho, Dr. José Gomes da Silva, e pela Fiscal do Trabalho, Dra. Marinilda Verçosa Amorim.

Cabe assinalar, ademais, que, na visita à fazenda em questão, onde foram constatadas as irregularidades acima descritas, realizou-se, inclusive, gravação em vídeo de toda a visita, em cuja fita constam entrevistas com várias pessoas, vítimas das irregularidades, bem assim conversas com o proprietário do empreendimento e seus prepostos. Conferir, a propósito, a fita de vídeo acostada à presente petição, bem como a transcrição literal dos diálogos constantes do filme em causa.

Na oportunidade, de outro aspecto, sucedeu a lavratura de vários autos de infração por parte dos funcionários da DRT referidos precedentemente, conforme se verifica das respectivas cópias ora anexadas.

II — Dos chamados “trabalhadores clandestinos”

Em nossa visita, deparamo-nos com situações deveras constrangedoras, porquanto verificamos, consoante se depreende das próprias declarações do administrador do empreendimento agrícola, que mais de 100 (cem) empregados laboram naquele estabelecimento sem que possuam suas respectivas CTPS’s assinadas ou registradas.

Segundo os esclarecimentos prestados na oportunidade pelo referido administrador, apenas quatro empregados encontram-se com as suas Carteiras de Trabalho convenientemente registradas.

Como se vê, a contratação de trabalhadores sem o devido registro em CTPS é prática corriqueira, admitida sem maiores rodeios pelos representantes do réu. Porém, tal procedimento causa sérios danos à nação que deixa de receber as contribuições sociais incidentes e, principalmente, aos trabalhadores que deixam de contar o tempo de serviço para a aposentadoria e ficam sem a cobertura dos benefícios previdenciários, mormente em caso de acidente do trabalho. No campo trabalhista, como ninguém ignora, deixam de auferir os chamados “direitos rescisórios” na hipótese de despedida injusta, não tendo, ademais, direito ao gozo de férias, recebimento de 13º salário, salário-família, repouso remunerado, seguro-desemprego etc.

A prática da contratação sem registro é forma espúria de baratear a mão-de-obra, às custas da exploração dos trabalhadores, através da subtração dos direitos fundamentais constitucionalmente assegurados no art. 7º, da CF/88, além de outros previstos na legislação infraconstitucional. Outrossim, de forma expressa, determina o art. 13, do Estatuto Consolidado que:

“A Carteira de Trabalho e Previdência Social é obrigatória para o exercício de qualquer emprego, inclusive da natureza rural, ainda que em caráter temporário, e para o exercício por conta própria de atividade profissional remunerada” (grifamos).

Dispõe, ainda, o art. 29, do mesmo diploma legal que “será obrigatoriamente apresentada, contra recibo, pelo trabalhador ao empregador que o admitir, o qual terá o prazo de quarenta e oito horas para nela anotar, especificamente, a data de admissão, a remuneração e as condições especiais, se houver, sendo facultada a adoção de sistema manual, mecânico, eletrônico, conforme instruções a serem expedidas pelo Ministério do Trabalho”.

Dúvidas não subsistem, pois, de que descumpridas pelo réu as normas legais referentes à anotação da CTPS, prática odiosa esta que tem como consequência imediata a subtração fraudulenta dos mais elementares direitos dos trabalhadores, os quais, em consequência, deixam de usufruir dos benefícios previstos na legislação trabalhista e previdenciária.

III — Dos adolescentes que laboram em atividades insalubres e do não fornecimento de EPI's

A propósito do quadro fático observado *in loco*, cumpre, igualmente, chamar a atenção para o não fornecimento, por parte do empregador, dos indispensáveis equipamentos de proteção individual. O que se constatou é que os trabalhadores que aplicam agrotóxicos laboram sem luvas, máscaras ou vestimenta apropriada — trajam, em sua maioria, camisas de mangas curtas e bermudas, além de trabalharem descalços —, completamente encharcados e sem que tenham sido, ao menos, alertados de que o seu labor consistiria em manipulação de substâncias nocivas à saúde.

Observa-se das provas carreadas aos autos que convivem num mesmo quadro fático trabalhadores maiores de 18 anos e adolescentes de 16/17 anos, que igualmente laboram sob as precárias condições de trabalho suso-mencionadas.

Muito embora a Constituição Federal e o Estatuto Consolidado permitam o labor do menor com idade entre 14 e 18 anos, estabelecem condições especiais, proibindo-os, expressamente, de exercerem atividades perigosas ou insalubres. Com efeito, estabelece a CF/88:

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

(...)

XXXIII — proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre aos menores de dezoito anos e de qualquer trabalho a menores de quatorze anos, salvo na condição de aprendiz” (grifamos).

No mesmo diapasão, preceitua o art. 405, da CLT, que “ao menor não será permitido o trabalho nos locais e serviços perigosos ou insalubres, constantes de quadro para esse fim aprovado pela Secretaria de Segurança e Medicina do Trabalho”.

Convém ressaltar, a propósito, para agravamento do quadro apresentado, que os menores realizam seu labor sem que lhes seja fornecida nenhuma espécie de equipamento de proteção, o mesmo se observando no que se refere aos demais trabalhadores.

A respeito do tema dispõe a CLT, em seu art. 191, que é obrigação das empresas tomarem as medidas necessárias que visem eliminar ou neutralizar os efeitos do mal a que se encontram expostos os trabalhadores, disposição esta que não vem sendo observada pelo estabelecimento agrícola de propriedade do demandado.

IV — Da utilização de mão-de-obra infantil

Como se não bastassem as graves irregularidades objeto dos tópicos precedentes, constatou-se, ademais, lamentavelmente, a utilização pelo acionado da mão-de-obra infantil nessas frentes de trabalho.

Ressalte-se que, muito embora o administrador do empreendimento alegue que as mães é que trazem as crianças, para que elas não fiquem na rua ou não fiquem em casa sem acompanhamento, o que se averiguou é que, efetivamente, as crianças com idade inferior a 14 anos são contratadas como trabalhadores, existindo, inclusive, valor prefixado para remunerar o seu trabalho, muito aquém do que é pago aos trabalhadores adultos. Enquanto o valor da diária dos adultos importava na quantia de R\$ 5,00 (cinco reais), a diária destinada às crianças correspondia à metade deste valor, ou seja, R\$ 2,50 (dois reais e cinquenta centavos).

Ademais, confirmou-se a existência de menores trabalhando sem que estivessem acompanhados de seus familiares (a esse respeito, conferir o vídeo produzido, bem como a reprodução literal dos respectivos diálogos), fato este que demonstra, de forma definitiva, a configuração de contratação de menores, objetivando a sua abominável exploração, inclusive com o indisfarçável escopo de obter mão-de-obra mais barata.

Ora, como é de todos sabido, o trabalho do menor de 14 (quatorze) anos é terminantemente proibido pela Constituição Federal, consoante dispõe o art. 7º, inciso XXXIII, que expressamente determina a proibição de “qualquer trabalho a menores de quatorze anos, salvo na condição de aprendiz”. O objetivo da presente norma visa exatamente permitir que a criança e o adolescente menor de quatorze anos freqüentem a escola, pelos menos nos anos da educação básica, evitando, assim, a sua exploração pelas empresas e pelos pais, como ocorre na presente hipótese, sendo urgentemente necessário que se tomem sérias providências para resolver a questão, notadamente nesse nosso Estado de Alagoas, que é considerado, pelas estatísticas oficiais, campeão de analfabetismo e mortalidade infantil.

Não se diga que o trabalho do menor é essencial ao sustento da família, pois quando se tem um menor trabalhando e fora da escola, há um futuro pai de família desempregado ou condenado ao subemprego. O trabalho do menor nada mais é senão a exploração de mão-de-obra barata, justo o que ocorre no caso em exame, conforme fartamente demonstrado.

V — Da cessão de moradia sem infra-estrutura básica

No que toca ao ponto enfocado, convém destacar as precárias condições de moradia a que são submetidos os empregados originários dos municípios circunvizinhos, que porventura necessitam de alojamento em virtude da impossibilidade do retorno às suas casas, ao final da jornada diária de trabalho.

Em um único galpão, sem nenhuma condição de higiene, dormem em redes e pelo chão cerca de 80 (oitenta) empregados, originários, principalmente, do município de Pão de Açúcar e demais municípios situados no sertão alagoano. É nesse local, totalmente aberto, inclusive, que guardam seus pertences e preparam sua alimentação, em pequenas fogueiras feitas com lenha (conferir vídeo).

É de ressaltar, ainda, por incrível que possa parecer, que é estocado nesse mesmo

galpão grande quantidade de excremento animal, utilizado para a adubação da terra, com o qual os empregados entram em contato toda vez que adentram no cômodo que lhes é destinado.

Independentemente de integrar ou não o salário, a moradia cedida pelo empregador tem de atender a requisitos mínimos de higiene e de infra-estrutura. Pensar de outra forma, inclusive, fere de morte o sagrado princípio constitucional que protege a dignidade da pessoa humana, princípio este inscrito no art. 1º, inciso III, da vigente CF.

A respeito do tema (habitação para o rural), prefeciona Carrion (*in* “Comentários à Consolidação das Leis do Trabalho”, 22ª ed., Saraiva, São Paulo, 1997, pág. 133):

“... a condição do revogado Estatuto do Trabalhador Rural no sentido de ser higiênica e salubre, permanece, apesar de não ter sido repetida pela nova lei, por motivos óbvios, impõe-se o requisito de que a construção propicie o combate a insetos e que haja instalação sanitária, mesmo que externa e rudimentar...”.

VI — Dos descontos ilegais e do induzimento à compra em armazém localizado na propriedade do empregador

Constatou-se, ainda, a existência de um “barracão” localizado ao lado do galpão destinado aos empregados, onde os mesmos, em virtude da falsa impressão de vantagem (não necessitam se deslocar para comprar alimentos, bem como podem comprá-los “fiado”), são, dissimuladamente, compelidos a adquirirem víveres.

Tais empregados chegam de outras cidades, sem nenhum dinheiro, à procura de emprego e vêm-se obrigados, ante a falta de recursos, a comprarem alimentos nesse armazém, vizinho ao galpão onde passam a semana, tão-somente efetuando o pagamento quando da percepção do salário relativo aos serviços contratados, através do odioso sistema de desconto em folha de salário.

Aos sábados, quando do pagamento da contraprestação pelo trabalho realizado, independentemente de anuência prévia, lhe são efetuados, automaticamente, os respectivos descontos, só lhes sendo pago o que sobeja do débito com o barracão (se é que sobra).

A legislação, no tocante à matéria, não descuidou em proteger os trabalhadores de explorações da espécie. Ora, mediante o sistema de compras em armazém mantido pela empresa — os conhecidos “barracões” — o empregador, num efeito “bola de neve”, se coloca em posição de eterno credor do empregado, que, ao fim, trabalha sem receber remuneração ou recebe parcela ínfima, o que, em certos casos, libera o empregador de sua principal obrigação, que é justamente o pagamento do salário.

Segundo o art. 9º da Lei n. 5.889/73, “salvo as hipóteses de autorização legal ou decisão judicial, só poderão ser descontadas do empregado rural as seguintes parcelas, calculadas sobre o salário mínimo: a) até o limite de 20% pela ocupação da morada; b) até 25% pelo fornecimento de alimentação sadia e farta, atendidos os preços vigentes na região; c) adiantamento em dinheiro”, devendo tais deduções ser devidamente autorizadas, sob pena de serem nulas de pleno direito. Ademais, determina o art. 462 e seus parágrafos:

“Art. 462. Ao empregador é vedado efetuar qualquer desconto nos salários do empregado, salvo quando este resultar de adiantamentos, de dispositivo de lei ou de contrato coletivo.

(...)

§ 2º É vedado à empresa que mantiver armazém para venda de mercadoria aos empregados ou serviços destinados a proporcionar-lhes prestações *in natura* exercer qualquer coação ou induzimento no sentido de que os empregados se utilizem do armazém ou dos serviços.

§ 3º Sempre que não for possível o acesso dos empregados a armazéns ou serviços não mantidos pela empresa, é lícito à autoridade competente determinar a adoção de medidas adequadas, visando a que as mercadorias sejam vendidas e os serviços prestados a preços razoáveis, sem intuito de lucro e sempre em benefício dos empregados.

§ 4º Observado o disposto neste Capítulo, é vedado às empresas limitar, por

qualquer forma, a liberdade dos empregados de dispor do seu salário”.

Ora, consoante as provas reunidas e que estão acostadas à presente petição exordial, não vemos como enquadrar os descontos efetuados pelo demandado nas hipóteses admitidas pela legislação como legais e legítimas, de modo que temos como indevidos os descontos realizados.

VII — Do objeto. Do interesse coletivo lesado

A presente Ação Civil Pública tem um objetivo prático consistente em obter do Judiciário Trabalhista um provimento jurisdicional que ordene a parte-ré a se abster de continuar desrespeitando os mais elementares direitos e garantias assegurados por lei a seus trabalhadores, conforme fartamente demonstrado nos tópicos precedentes, sob pena de pagamento de multa, a ser oportunamente cobrada do empreendimento, em favor do FAT (Fundo de Amparo ao Trabalhador).

Quanto ao interesse coletivo lesado na hipótese em pauta, à evidência, toda a categoria de trabalhadores rurais da fazenda, a cujos contratos de trabalho aplicam-se as normas trabalhistas vigentes, está potencialmente sujeita a não ter seus direitos assegurados e respeitados, advindo justamente daí a necessidade da intervenção do Ministério Público do Trabalho.

Saliente-se, que, mesmo que se considere os interesses em causa como integrantes da espécie “direitos individuais homogêneos”, ainda assim emergiria a nossa legitimação ativa, conforme entendimento recente da nossa Corte Constitucional em julgamento do Recurso Extraordinário n. 163.231-3, que discute a legitimidade do MP para interpor Ação Civil Pública quando em defesa de interesses individuais homogêneos (Relator Ministro Maurício Corrêa, conferir cópia anexa).

O caso em tela, pois, situa-se no âmbito dos interesses coletivos e pode, desta forma, legitimar a propositura de Ação Civil Pública, sob o patrocínio do Ministério Público do Trabalho.

VIII — Da liminar

O *fumus boni iuris* exsurge, de forma translúcida, em razão da insegurança pela qual passam os trabalhadores que prestam serviços no empreendimento rural de propriedade da pessoa demandada, tendo seus direitos trabalhistas, a grande maioria deles constitucionalmente protegidos, sendo dia-a-dia violados e desrespeitados.

Por outro aspecto, o *periculum in mora* é facilmente demonstrado, visto que não sendo concedida a cautelar que ora se pleiteia, comprometida estará a utilidade do processo, uma vez que o demandado tão-somente será obrigado a regularizar a situação de seus trabalhadores quando a decisão transitar em julgado, o que leva tempo suficiente para que muitos sofram irremediavelmente as conseqüências dessa demora, ficando, os atingidos, por conseguinte, durante este período, à margem da lei e ao desamparo da justiça.

A propósito do perigo da demora, cabível as seguintes indagações: O que dizer a uma legião de adolescentes e de homens que se encontram, diariamente, trabalhando sem qualquer proteção contra substâncias tóxicas e que, no futuro, comprometerão suas saúdes de forma irremediável? O que dizer a uma legião de trabalhadores que se expõem a moléstias contagiosas, uma vez que confinados a um recinto minúsculo (ante a quantidade de trabalhadores), onde convivem, entre outros absurdos, com excrementos de animais? E das crianças vítimas da mais sórdida exploração econômica, quando poderiam estar sentadas nos bancos das escolas?

IX — Dos requerimentos

Pelo exposto, requer-se:

1º) a expedição do competente MANDADO LIMINAR, sem a audiência da parte contrária, ordenando a parte-ré no cumprimento das obrigações de fazer e não fazer listados no tópico seguinte, sob pena de pagamento de MULTA, no valor de R\$ 3.000,00 (três mil reais), por cada trabalhador encontrado em situação irregular, reversível ao FAT

(Fundo de Amparo ao Trabalhador);

2º) a procedência da ação, para condenar o Sr. Severino José da Silva, conhecido como "Severino da Bananeira", a:

a) em relação aos chamados "trahadores clandestinos": abster-se de manter trabalhadores sem a devida anotação nas suas respectivas CTPS's (obrigação de não fazer);

b) em relação àqueles trabalhadores que laboram sem que lhes sejam fornecidos os adequados EPI's e em relação aos trabalhadores menores de 18 anos que trabalham em atividades insalubres: fornecer os equipamentos de proteção necessários à eliminação ou neutralização do mal a que se sujeitam os trabalhadores (obrigação de fazer), bem como abster-se de utilizar mão-de-obra de menores de 18 anos nessas atividades (obrigação de não fazer);

c) em relação aos trabalhadores originários de outros municípios, que necessitem de alojamento: fornecer acomodações higiênicas e com infra-estrutura básica capaz de proporcionar aos alojados condições mínimas de sobrevivência, bem como instalações sanitárias (obrigação de fazer);

d) em relação ao armazém e aos descontos indevidos efetuados na remuneração dos empregados: abster-se de exercer qualquer coação ou induzimento no sentido de que os empregados se utilizem do armazém, bem como se abster de promover descontos nos salários dos trabalhadores decorrentes de compras efetuadas no chamado "barracão" (obrigação de não fazer);

e) em relação ao trabalho de menores de 14 anos: abster-se de contratar trabalhadores menores de 14 (quatorze) anos (obrigação de não fazer);

f) pagar, no respeitante às obrigações de fazer e não fazer acima alinhadas, em caso de desobediência à decisão judicial, multa, no valor de R\$ 3.000,00 (três mil reais), por cada trabalhador encontrado em situação irregular, reversível ao FAT (Fundo de Amparo ao Trabalhador).

3º) a citação da pessoa demandada, para responder aos termos desta exordial, sob pena de revelia e confissão, quanto à matéria de fato;

4º) a condenação, ainda, da parte-ré, nas custas e demais despesas processuais da sucumbência, protestando por todas as provas em direito permitidas, especialmente juntadas de documentos, fotografias, filmagens, transcrições, oitiva de testemunhas, laudos de infração lavrados pela DRT e tudo o mais imprescindível ao deslinde da questão; e

5º) por fim, a intimação do Sindicato dos Trabalhadores Rurais de Arapiraca, para, querendo, integrar a lide na condição de litisconsorte ativo.

X — Do valor da causa

Embora inestimável o valor aqui discutido, eis que reflete direito essencial a qualquer ser humano (tutela trabalhista e proteção previdenciária), dá-se à causa o valor de R\$ 500.000,00 (quinhentos mil reais), para efeito de alçada.

Termos em que pede e espera deferimento.

Maceió-AL, em 16 de julho de 1998.

Rafael Gazzané Júnior, Procurador do Trabalho.

Daniela Ribeiro Mendes Nicola, Procuradora do Trabalho.

TERMO DE CONCILIAÇÃO

Processo n. 98611178-41

Aos 9 dias do mês de setembro do ano de mil novecentos e noventa e oito, às 09:32 horas, nesta cidade de Arapiraca-AL, na sala de audiências desta Junta de Conciliação e Julgamento, compareceram as partes: a(o) reclamante, Ministério Público do Trabalho — Procuradoria Regional da 19ª Região, através do seu Procurador do Trabalho, Dr. Rafael Gazzané Júnior, e o(a) reclamado(a), Severino José da Silva (Severino da Bananeira), representado pelo preposto, Sr. Neuton Farias de Araújo — CI n. 78.798-SSP/AL, acompanhado do seu advogado Dr. Mareval César Agra Cavalcante — OAB/AL 2382, depois de ouvidos na forma da lei, foi, pelo Sr. Juiz Presidente, Alan Esteves, proposta a conciliação e, tendo os litigantes conciliado, foi homologado o presente acordo nestes termos:

1. Dos trabalhadores clandestinos — Obriga-se o empregador em abster-se de contratar ou manter trabalhadores sem proceder anotações em suas CTPS's.

2. Da utilização de mão-de-obra infantil — Obriga-se o empregador-reclamado a se abster de admitir a presença de trabalhadores menores de 14 anos laborando em instalações produtivas, percebendo salário inferior ao mínimo legal, bem como em se abster de contratá-los em qualquer hipótese (CF/88, art. 7º, XXXIII).

3. Dos adolescentes que laboram em atividades insalubres e do não fornecimento de EPI's — Obriga-se o empregador-reclamado em se abster de utilizar menores de 18 anos em atividades insalubres; obriga-se, ainda, o empregador-reclamado a fornecer os indispensáveis equipamentos de proteção a todos os trabalhadores, necessários à eliminação ou neutralização do mal a que se sujeitam.

4. Da cessão de moradia sem infra-estrutura básica — Obriga-se o empregador a se abster de acomodar trabalhadores originários de outros municípios, que necessitam de alojamentos, sem as devidas condições de higiene e infra-estrutura básica, obrigando-se ainda a proporcionar alojamentos com condições mínimas de sobrevivência, bem como instalações sanitárias, mesmo que modestas.

5. Dos descontos ilegais e induzimento à compra em armazém localizado na propriedade do empregador — Obriga-se o empregador-reclamado em se abster de exercer qualquer coação ou induzimento no sentido de que os empregados se utilizem do armazém, bem como, em se abster de promover descontos nos salários dos trabalhadores, decorrentes das compras efetuadas nesse barracão.

6. Da multa por descumprimento — Em caso de descumprimento do acordo, por cada menor de 14 anos encontrados prestando serviços, o empregador-reclamado pagará multa de R\$ 3.000,00 (três mil reais). Para as demais infrações às cláusulas do acordo, pagará o reclamado-empregador multa de R\$ 2.000,00 (dois mil reais) por trabalhador encontrado em situação irregular.

7. Na hipótese da cobrança da multa ora estipulada encontrar-se fundamentada em auto de infração lavrado pela DRT (Delegacia Regional do Trabalho), a Procuradoria Regional do Trabalho tão-somente poderá ajuizar ação judicial após transitado em julgado, administrativamente, o auto em questão.

8. As multas aplicadas na forma acima prevista serão revertidas em favor ao FAT (Fundo de Amparo ao Trabalhador), ficando esta Procuradoria Regional do Trabalho na obrigação de enviar à JCJ respectiva, do prosseguimento da reversão dessas multas para o FAT.

9. Dos prazos para adaptação — À exceção da mão-de-obra infantil, cuja adaptação deverá ser imediata, o empregador-reclamado obriga-se a se adequar às condições do presente termo de conciliação no prazo de 60 dias, contados da homologação.

10. A título de custas processuais, obriga-se o empregador-reclamado a efetuar o pagamento no importe de R\$ 100,00 (cem reais) calculadas sobre R\$ 5.000,00 (cinco mil reais) valor arbitrado somente para este fim.

11. Obriga-se a Procuradoria Regional do Trabalho a enviar as comunicações necessárias aos trabalhadores através dos seus órgãos de classe, bem como à Delegacia Regional do Trabalho.

Eu _____, Diretor da Secretaria, lavrei a presente ata, que vai assinada, na forma da Lei.

Juiz Presidente; Procurador do Trabalho; Juiz Repres. dos Empregados; Juiz Repres. dos Empregadores;
Procurador do Empregador-Reclamado; Preposto.

EVENTOS

**PRINCIPAIS EVENTOS, NA ÁREA JURÍDICA,
PROMOVIDOS PELO MINISTÉRIO PÚBLICO DO
TRABALHO OU QUE CONTARAM COM A PARTICIPAÇÃO
DE SEUS MEMBROS, NO PERÍODO DE JUNHO A
DEZEMBRO DE 1998**

Procuradoria-Geral do Trabalho

1) Participação do Procurador-Geral do Trabalho, Dr. Jeferson Luiz Pereira Coelho, nos seguintes eventos:

— no Seminário “Promoção da Igualdade de Oportunidades no Emprego: Implementação da Convenção n. 111 da OIT no Rio Grande do Norte, nos dias 9 e 10.7.98, em Natal — RN;

— no 9º Congresso Sindical do Comerciário do Estado de São Paulo, na condição de Palestrante, abordando o tema “O Ministério Público do Trabalho e a Legislação”, que se realizou no período de 23 a 24.7.98, em São Paulo — SP;

— no “10º Congresso Brasileiro de Direito Processual do Trabalho”, no Painel intitulado “Ação Rescisória de Planos Econômicos e a Nova Posição do TST”, promovido pela Editora LTr, no Centro de Convenções Rebouças, nos dias 28 e 29.7.98, em São Paulo — SP;

— no Encerramento do Curso “As Relações Trabalhistas e a Solução de Conflitos Coletivos: As Experiências da Alemanha, Espanha, Itália e Reino Unido”, no dia 13.8.98, em São Paulo — SP;

— no “Curso de Especialización para Espertos Latino-Americanos em Problemas del Trabajo y Relaciones Laborales: El Impacto de la Globalización”, no período de 7 a 19.9.98, em Bologna — Turim — Itália;

— no “Seminário Internacional de Direito do Trabalho Brasil — Itália”, na condição de Coordenador do 3º Painel intitulado “O Direito de Greve no Contexto Democrático”, promovido nos dias 14 e 15.10.98, no Palácio do Itamaraty, em Brasília — DF;

— no I Encontro Norte-Nordeste do Ministério Público do Trabalho, promovido pela Procuradoria-Geral do Trabalho em conjunto com a PRT da 13ª Região, na condição de Expositor no 2º Painel, intitulado “O Ministério Público do Trabalho e o Combate à Exploração do Trabalho Infantil e à Utilização Irregular da Mão-de-Obra do Adolescente”, que se realizou no período de 15 a 17.10.98, no Hotel Caiçara, em Tambaú, João Pessoa — PB;

— no VI Ciclo de Estudos de Direito do Trabalho, no período de 30.10 a 2.11.98, no Clube Mediterranée Village, em Mangaratiba — RJ;

— no X Encontro Nacional de Procuradores do Trabalho, que se realizou nos dias 5 a 7.11.98, em Ilhéus — BA;

— no X Congresso Interamericano do Ministério Público, nos dias 24 a 26.11.98, no Auditório do Itamaraty, em Brasília — DF;

— no X Congresso Internacional do Ministério Público, em 25.11.98, no Auditório Petrônio Portella do Senado Federal, em Brasília — DF;

— no 13º Congresso Brasileiro de Direito Coletivo e de Direito Constitucional do Trabalho, na Comissão intitulada “Contribuição dos Sindicatos para a Redução do Desemprego”, promovido pela Editora LTr, nos dias 23 e 24.11.98, no Centro de Convenções Rebouças, em São Paulo — SP;

— no Seminário Internacional sobre Erradicação do Trabalho Infantil, nos dias 30.11 e 1º.12.98, promovido pelo Ministério Público do Trabalho e pela Organização Internacional do Trabalho, no auditório da Federação das Indústrias do Estado do Rio de Janeiro — FIRJAN, Rio de Janeiro — RJ;

— no Seminário “Perfil do Desemprego e Raízes da Desigualdade: Desafios e Oportunidades para o Brasil no Final do Século”, promovido pelo Ministério do Trabalho em conjunto com o Banco Interamericano de Desenvolvimento — BID, em 1º.12.98, no Auditório Dênio Nogueira, do Banco Central, em Brasília — DF;

— no Seminário sobre Mediação de Conflitos Individuais e Conciliação Prévia, em 2.12.98, no Ministério do Trabalho, em Brasília — DF;

— no Seminário Internacional sobre Erradicação do Trabalho da Criança e Regularização do Trabalho do Adolescente, promovido pelo Ministério Público do Trabalho e pela Organização Internacional do Trabalho, no dia 3.12.98, em Curitiba — PR;

— no Seminário Internacional sobre Erradicação do Trabalho Infantil, promovido pelo Ministério Público do Trabalho e pela Organização Internacional do Trabalho, nos dias 8 e 9.12.98, em Recife — PE; e

— no II Congresso Internacional de Direito — Estudo Comparativo, proferindo a Palestra intitulada “O Papel do Ministério Público do Trabalho no Combate à Exploração do Trabalho Infantil”, que se realizou no período de 13 a 19.12.98, em Roma, Itália;

2) Participação do Subprocurador-Geral do Trabalho, Dr. Ives Gandra da Silva Martins Filho, nos seguintes eventos:

— no “10º Congresso Brasileiro de Direito Processual do Trabalho”, no Painel intitulado “O Processo Recursal nos Tribunais do Trabalho”, promovido pela Editora LTr, no Centro de Convenções Rebouças, nos dias 28 e 29.7.98, em São Paulo — SP;

— no Seminário Internacional de Direito do Trabalho Brasil — Itália, na condição de Conferencista, abordando o tema “Organização Sindical e Representação dos Trabalhadores na Empresa”, promovido pelo Ministério do Trabalho, que se realizou nos dias 14 e 15.10.98, no Auditório do Palácio Itamaraty, em Brasília — DF;

— no I Congresso Brasileiro de Direito Constitucional, expondo o tema “Os Direitos Fundamentais na Constituição de 1988, os Direitos Sociais, sua Defesa e a Proteção contra a Omissão Inconstitucional”, promovido pelo Instituto Brasileiro de Direito Público — IDP, de 22 a 24.10.98, no Auditório do STJ, em Brasília — DF;

— no II Congresso de Educação Profissional do Distrito Federal, na condição de Conferencista, abordando o tema “Novo Perfil do Emprego e as Relações de Trabalho”, promovido pela Secretaria de Trabalho, Emprego e Renda do GDF, que se realizou nos dias 11, 12 e 13.11.98, no Auditório da Academia de Tênis, em Brasília — DF;

— no 13º Congresso Brasileiro de Direito Coletivo e de Direito Constitucional do Trabalho, na condição de Expositor, abordando o tema “Poder Normativo da Justiça do Trabalho”, promovido pela Editora LTr, nos dias 23 e 24.11.98, no Centro de Convenções Rebouças, em São Paulo — SP; e

— ministrando o curso de “Direito Constitucional do Trabalho”, no Instituto Brasileiro de Direito Público — IDP, nos dias 22, 24 e 29.9.98 e 1º, 6, 8, 13 e 15.10.98, na sede do IDP, em Brasília — DF.

3) Participação do Subprocurador-Geral do Trabalho, Dr. Jorge Eduardo de Sousa Maia, nos seguintes eventos:

— no Seminário Internacional sobre Erradicação do Trabalho Infantil (International Programme on the Elimination of Child Labour — IPEC), promovido pelo Ministério Público do Trabalho e pela Organização Internacional do Trabalho, no período de 30.11 a 1º.12.98, na condição de Coordenador do 2º Painel intitulado “Legislação Nacional e Aplicação das Normas no Combate à Exploração Infante-Juvenil”, no Auditório da Federação das Indústrias do Estado do Rio de Janeiro — FIRJAN, Rio de Janeiro — RJ; e

— no Seminário Internacional sobre Erradicação do Trabalho Infantil (International Programme on the Elimination of Child Labour — IPEC), promovido pelo Ministério Público do Trabalho e pela Organização Internacional do Trabalho, no período de 8 a 10.12.98, na condição de Coordenador do Painel IV, intitulado “Programas Nacional e Internacional sobre o Trabalho Infantil”, no Hotel Golden Beach — Av. Bernardo Vieira de Melo n. 1204 — Piedade — Jaboatão dos Guararapes — PE.

4) Participação da Subprocuradora-Geral do Trabalho, Dra. Lúcia Barroso de Brito Freire, no Seminário Internacional sobre Erradicação do Trabalho Infantil (International Programme on the Elimination of Child Labour — IPEC), promovido pelo Ministério Público do Trabalho e pela Organização Internacional do Trabalho, no período de 8 a 10.12.98, na condição de Coordenadora da Mesa de Debates n. 2, sobre o tema: “Trabalho da Criança e do Adolescente, Atuação e Experiências”, no Hotel Golden Beach — Av. Bernardo Vieira de Melo n. 1204 — Piedade — Jaboatão dos Guararapes — PE.

5) Participação da Subprocuradora-Geral do Trabalho, Dra. Maria Aparecida Gugel, nos seguintes eventos:

— no Seminário Internacional sobre Erradicação do Trabalho Infantil (International

Programme on the Elimination of Child Labour — IPEC), promovido pelo Ministério Público do Trabalho e pela Organização Internacional do Trabalho, no período de 30.11 a 1º.12.98, na condição de Coordenadora do 1º Painel intitulado “Normas Internacionais sobre Trabalho Infantil”, no Auditório da Federação das Indústrias do Estado do Rio de Janeiro — FIRJAN, Rio de Janeiro — RJ;

— no Seminário Internacional sobre Erradicação do Trabalho Infantil (International Programme on the Elimination of Child Labour — IPEC), promovido pelo Ministério Público do Trabalho e pela Organização Internacional do Trabalho, no período de 8 a 10.12.98, na condição de Coordenadora do Painel 1 intitulado “Normas Internacionais sobre Trabalho Infantil”, no Hotel Golden Beach — Av. Bernardo Vieira de Melo n. 1204 — Piedade — Jaboatão dos Guararapes — PE; e

— no Seminário Internacional sobre Erradicação do Trabalho da Criança e Regularização do Trabalho Adolescente, promovido pelo Ministério Público do Trabalho e pela Organização Internacional do Trabalho, na condição de Coordenadora Regional, que se realizou no período de 3 a 4.12.98, no Alta Reggia Plaza Hotel, Rua Dr. Faivre, 846, Curitiba — PR.

6) Principais eventos no âmbito da PGT:

— Encontro de Procuradores-Chefes, em 16.11.98, na sede da Procuradoria-Geral do Trabalho, em Brasília — DF;

— Posse dos novos Procuradores do Trabalho, em 17.11.98, a seguir relacionados com as respectivas lotações, aprovados no VII Concurso Público para Provimento de Cargos de Procurador do Trabalho, no auditório do Ministério Público do Distrito Federal e Territórios, em Brasília — DF:

Eduardo Galvão de Andréa Ferreira, PRT
1ª

Heloíse Ingersoll Sá, PRT 1ª

Iros Reichmann Losso, PRT 1ª

Elaine Noronha Nassif, PRT 3ª

Maria do Carmo de Araújo, PRT 3ª

Izabel Christina Baptista Queiroz, PRT
8ª

Marcelo José Fernandes da Silva, PRT
8ª

Artur de Azambuja Rodrigues, PRT 11ª

Cristiane M. Sbalqueiro Lopes, PRT 11ª

Dulce Martini Torzecki, PRT 11ª

Maria Julieta Tepedino de Bragança,
PRT 11ª

Alice Nair Feiber Sonogo Borner, PRT
13ª

Antônio Augusto Rocha, PRT 13ª

José Wellington de Carvalho Soares,
PRT 13ª

Maria Edlene Costa Lins, PRT 13ª

Ramon Bezerra dos Santos, PRT 13ª

Januário Justino Ferreira, PRT 14ª

João Batista Martins César, PRT 14ª

Marcelo José Ferlin Dambroso, PRT 14ª

André Cremonesi, PRT 15ª

Dirce Trevisi Prado Novaes, PRT 15ª

Marcello Ribeiro Silva, PRT 15ª

Marcelo de Oliveira Ramos, PRT 15ª

Marília Massignan Coppla, PRT 15ª

Ricardo Bruel da Silveira, PRT 15ª

Ronaldo José de Lira, PRT 15ª

Thereza Cristina Gosdal, PRT 15ª

Valéria Sá Carvalho da Silva, PRT 15ª

Vanessa Kasecker Bozza, PRT 15ª

Viviane Dockhorn Weffort, PRT 15ª

Eduardo Varandas Araruna, PRT 16ª

Fábio de Assis Ferreira Fernandes, PRT
16ª

Márcia Andrea Farias da Silva, PRT 16ª

Virgínia de Azevedo N. Saldanha, PRT 16ª

Estanislau Tallon Bozi, PRT 17ª

Keley Kristiane Vago Cristo, PRT 17ª

Ronald Kruger Rodor, PRT 17ª

Ana Cristina Desirée B. F. T. Ribeiro, PRT
19ª

Anestor Mezzomo, PRT 19ª

Sandra Marlicy de Souza Faustino, PRT
20ª

Eliane Lucina, PRT 23ª

Evandro Eduardo Maglio, PRT 23ª

Acir Alfredo Hack, PRT 24ª

Cícero Rufino Pereira, PRT 24ª

Jonas Ratier Moreno, PRT 24ª

PRT — 1ª Região

1) Seminário Internacional sobre Erradicação do Trabalho Infantil (International Programme on the Elimination of Child Labour — IPEC), promovido pelo Ministério Público do Trabalho e

pela Organização Internacional do Trabalho, no período de 30.11 a 1º.12.98, coordenado pela Procuradora-Chefe da PRT da 1ª Região, Dra. Regina Butrus, no Auditório da Federação das Indústrias do Estado do Rio de Janeiro — FIRJAN, Rio de Janeiro — RJ, abrangendo os seguintes temas:

2ª Feira — Dia 30.11.98

— 1º Painel: Normas Internacionais sobre Trabalho Infantil

Coordenadora: Maria Aparecida Gugel — Subprocuradora-Geral do Trabalho

Expositora: Sra. Chin Yang, International Programme on the Elimination of Child Labour — IPEC/Genebra

— 2º Painel: Legislação Nacional e Aplicação das Normas no Combate à Exploração Infanto-Juvenil

Coordenador: Jorge Eduardo de Sousa Maia, Subprocurador-Geral do Trabalho

Expositores:

- Márcio Vieira Alves Faria, Procurador Regional do Trabalho — 1ª Região — RJ
- Maris Amélia Barretto Peixoto, Coordenadora das Promotorias de Justiça da Infância e da Juventude do Ministério Público do Estado do Rio de Janeiro
- Guaraci de Campos Vianna, Juiz da 2ª Vara da Infância e da Juventude na Cidade do Rio de Janeiro — RJ
- Rosângela Alcântara Zagaglia, Defensora Pública. Coordenadora de Pós-Graduação em Direito Especial da Criança e do Adolescente da Faculdade de Direito da Universidade do Estado do Rio de Janeiro — UERJ
- Ruth Vilela, Secretária da Fiscalização Móvel do Ministério do Trabalho
- Aurora Coentro, Presidente da Associação dos Magistrados do Trabalho do Estado do Rio de Janeiro — AMATRA
- Lauro Monteiro, Deputado Estadual. Presidente da Comissão Permanente de Assuntos da Criança — ALERJ

3ª Feira — Dia 1º.12.98

— 3º Painel: Programas sobre Trabalho Infantil. Experiência Internacional. Experiência Nacional

Coordenador: Eduardo Botelho, Procurador-Chefe — 3ª Região — MG

Expositoras:

- Sra. Chin Yang, International Programme on the Elimination of Child Labour — IPEC/Genebra
- Maria Beatriz Mello da Cunha, Coordenadora Nacional do Programa Internacional para a Erradicação do Trabalho Infantil — IPEC/Brasil

— 4º Painel: Elaboração e Aplicação de Políticas sobre o Trabalho Infantil

Coordenadora: Evany Selva, Procuradora-Chefe — 10ª Região — DF

Expositores:

- Cristina Albuquerque, Coordenadora-Geral do Programa de Erradicação do Trabalho Infantil do Ministério da Previdência e Assistência Social — MPAS
- Sônia Maria Ribeiro Moreira, Assessora Especial do Ministério da Educação e do Desporto. Coordenadora do Programa de Renda Mínima para Toda a Criança na Escola

— 5º Painel: Atuação do Ministério Público do Trabalho e Experiências Regionais

Coordenadora: Cláudia Telho Corrêa Abreu, Procuradora-Chefe — 18ª Região — GO

Expositores:

- Valéria Abras Ribeiro do Valle, Procuradora do Trabalho — 3ª Região — MG
- Adélio Justino Lucas, Procurador do Trabalho — 10ª Região — DF
- Levi Scatolin, Procurador-Chefe — 17ª Região — ES
- Édson Braz da Silva, Procurador Regional do Trabalho — 18ª Região — GO
- Inês Oliveira de Sousa, Procuradora-Chefe — 23ª Região — MT
- Maria Stela Guimarães de Martin, Procuradora-Chefe — 24ª Região — MS

2) Participação da Procuradora-Chefe, Dra. Regina Fátima Bello Butrus, nos seguintes eventos:

— no I Encontro Norte-Nordeste do Ministério Público do Trabalho, promovido pela Procuradoria-Geral do Trabalho em conjunto com a PRT da 13ª Região, na condição de Presidente do 5º Painel, intitulado “Atuação do Ministério Público do Trabalho na Defesa dos Princípios Constitucionais que regem a Administração Pública”, que se realizou no período de 15 a 17.10.98, no Hotel Caiçara, em Tambaú, João Pessoa – PB;

— no “I Encontro da Mulher Rodoviária do Estado do Rio de Janeiro”, a convite da CGT, na condição de Palestrante, abordando o tema “Ações da Procuradoria da Justiça no Processo Trabalhista”, em 12.8.98, que se realizou no SEST/SENAT, Rio de Janeiro — RJ;

— no Workshop “Mediação e Arbitragem nos Conflitos Trabalhistas”, promovido pelo Ministério do Trabalho e Ministério Público do Trabalho, proferindo Palestra sobre o tema “Os Institutos da Mediação e da Arbitragem na Visão do MPT”, em 9.10.98, no auditório da PRT da 1ª Região, Rio de Janeiro — RJ; e

— na Palestra intitulada “As Transformações do Trabalho e a Integração Econômica”, proferida pelo Prof. Antoine Jeammaud, Doutor em Direito pela Université Jean Moulin, Lion III, França, abordando o tema “As Transformações do Trabalho e seus Reflexos nos Tribunais”, promovida pela Escola de Magistratura da Justiça do Trabalho no Estado do Rio de Janeiro — EMATRA, em 8.10.98, no Rio de Janeiro — RJ.

3) Participação, na condição do Procurador-Chefe Substituto, do Procurador Regional do Trabalho, Dr. Márcio Vieira Alves, nos seguintes eventos:

— na “Semana da Cidadania e Educação para o Trabalho”, promovida pelo Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial — SENAC, na condição de Palestrante, em 23.9.98, Rio de Janeiro — RJ; e

— no “II Fórum de Debates sobre a Modernização das Relações Trabalhistas”, promovido pela Delegacia Regional do Trabalho da 1ª Região, na condição de Debatedor, abordando o tema “A Ação Governamental — Aplicação da Lei num Contexto de Crise Social”, em 14.10.98, Rio de Janeiro — RJ.

4) Participação, do Procurador Regional do Trabalho, Dr. Márcio Vieira Alves Faria, no Seminário Internacional sobre Erradicação do Trabalho Infantil (International Programme on the Elimination of Child Labour — IPEC), promovido pelo Ministério Público do Trabalho e pela Organização Internacional do Trabalho, no período de 30.11 a 1º.12.98, na condição de Expositor, no 2º Painel intitulado “Legislação Nacional e Aplicação das Normas no Combate à Exploração Infanto-Juvenil”, no Auditório da Federação das Indústrias do Estado do Rio de Janeiro — FIRJAN, Rio de Janeiro — RJ.

5) Participação da Procuradora do Trabalho, Dra. Ana Lúcia Riani de Luna, na condição de Palestrante, nos seguintes eventos:

— no Seminário sobre “Meio Ambiente do Trabalho na Construção”, promovido pelo Sindicato das Empresas da Construção Civil de Volta Redonda e Sul Fluminense, abordando o tema “Responsabilidade Civil e Criminal do Empregador no Dano ao Empregado e ao Meio Ambiente de Trabalho”, em 27.10.98, RJ; e

— no Encontro Estadual de Saúde do Trabalhador — 10 Anos do SUS do Estado do Rio de Janeiro, abordando o tema “Atuação do Ministério Público do Trabalho junto ao Convênio do Programa e Saúde do Trabalhador”, em 4.11.98, RJ.

6) Participação da Procuradora do Trabalho, Dra. Lisyane Motta Barbosa da Silva, na qualidade de representante da PRT da 1ª Região, no IV Encontro de Engenharia de Segurança do Trabalho, organizado pelo CREA/RJ, SOBES/RJ e FUNDACENTRO, no período de 12 a 14.8.98, proferindo Palestra sobre o tema “Implementação da Segurança e Saúde no Trabalho e Proteção Ambiental”, no Rio de Janeiro — RJ.

7) Participação das Procuradoras do Trabalho, Dras. Júnia Bonfante Raymundo e Teresa Cristina D’Almeida Basteiro, no curso sobre “As Relações Trabalhistas e a Solução dos Conflitos Coletivos: As Experiências da Alemanha, Espanha, Inglaterra e Itália”, promovido pela OIT, integrando, inclusive, a comissão encarregada da elaboração do relatório final, com o Dr. Cristiano Paixão Araújo Pinto, Procurador do Trabalho da 10ª Região, no período compreendido entre 3 e 14.8.98, em São Paulo — SP.

8) Participação da PRT da 1ª Região no Workshop II Mostra PUC Rio, no período de 25 a 28.8.98, no Rio de Janeiro — RJ.

PRT — 2ª Região

1) Participação da Procuradora-Chefe, Dra. Marisa Marcondes Monteiro, no Seminário Internacional sobre Erradicação do Trabalho da Criança e Regularização do Trabalho

Adolescente, promovido pelo Ministério Público do Trabalho e pela Organização Internacional do Trabalho, na condição de Presidente de Mesa da Palestra intitulada “Propostas Legislativas sobre a Erradicação do Trabalho da Criança e Regularização do Trabalho do Adolescente”, proferida pelo Dr. Flávio Arns, Deputado Federal, que se realizou no período de 3 a 4.12.98, no Alta Reggia Plaza Hotel, Rua Dr. Faivre, 846, Curitiba — PR.

2) Participação da Procuradora Regional do Trabalho, Dra. Cândida Alves Leão e do Procurador do Trabalho, Dr. Orlando de Melo, integrantes da CODIN da PRT-2ª Região, na audiência da Câmara Municipal de São Paulo, perante a Comissão de Saúde, Promoção Social e Trabalho, expondo a respeito da Ação Civil Pública ajuizada em face da Municipalidade de São Paulo e as Cooperativas Internas e Externas do Plano de Assistência à Saúde — PAS, em 12.11.98, São Paulo — SP.

3) Participação da Procuradora do Trabalho, Dra. Denise Lapolla de Paula Aguiar Andrade, na condição de Expositora, abordando o tema “Experiências Regionais”, no Seminário Internacional sobre Erradicação do Trabalho da Criança e Regularização do Trabalho Adolescente, promovido pelo Ministério Público do Trabalho e pela Organização Internacional do Trabalho que se realizou no período de 3 a 4.12.98, no Alta Reggia Plaza Hotel, Rua Dr. Faivre, 846, Curitiba — PR.

PRT — 3ª Região

1) Participação do Procurador-Chefe, Dr. Eduardo Botelho, no Seminário Internacional sobre Erradicação do Trabalho Infantil (International Programme on the Elimination of Child Labour — IPEC), promovido pelo Ministério Público do Trabalho e pela Organização Internacional do Trabalho, no período de 30.11 a 1º.12.98, na condição de Coordenador do 3º Painel intitulado “Programas sobre Trabalho Infantil. Experiência Internacional. Experiência Nacional”, no Auditório da Federação das Indústrias do Estado do Rio de Janeiro — FIRJAN, Rio de Janeiro — RJ.

2) Participação da Procuradora do Trabalho, Dra. Valéria Abras Ribeiro do Valle, no Seminário Internacional sobre Erradicação do Trabalho Infantil (International Programme on the Elimination of Child Labour — IPEC), promovido pelo Ministério Público do Trabalho e pela Organização Internacional do Trabalho, no período de 30.11 a 1º.12.98, na condição de Expositora no 5º Painel intitulado “Atuação do Ministério Público do Trabalho e Experiências Regionais”, no Auditório da Federação das Indústrias do Estado do Rio de Janeiro — FIRJAN, Rio de Janeiro — RJ.

PRT — 4ª Região

1) Participação da Procuradora-Chefe, Dra. Dionéia Amaral Silveira, no Seminário Internacional sobre Erradicação do Trabalho da Criança e Regularização do Trabalho Adolescente, promovido pelo Ministério Público do Trabalho e pela Organização Internacional do Trabalho, na condição de Presidente de Mesa das Palestras intituladas “Prejuízos Psíquicos do Trabalho Precoce”, proferida pelo Dr. Flávio Arns, Deputado Federal e “Dimensões Pedagógicas do Trabalho”, proferida pela Dra. Acácia Kuenzer, Pedagoga e Diretora do Setor de Educação da UFPR, que se realizou no período de 3 a 4.12.98, no Alta Reggia Plaza Hotel, Rua Dr. Faivre, 846, Curitiba — PR.

2) Participação da Procuradora do Trabalho, Dra. Márcia Medeiros de Farias, nos seguintes eventos:

— na condição de Expositora, abordando o tema “Experiências Regionais”, no Seminário Internacional sobre Erradicação do Trabalho da Criança e Regularização do Trabalho Adolescente, promovido pelo Ministério Público do Trabalho e pela Organização Internacional do Trabalho que se realizou no período de 3 a 4.12.98, no Alta Reggia Plaza Hotel, Rua Dr. Faivre, 846, Curitiba — PR;

— no Programa Canal Saúde, produzido pela Fundação Oswaldo Cruz, concedendo entrevista abordando o tema “Trabalho Infantil”, transmitida pela TV E do Rio de Janeiro para todo o Brasil, em 16.10.98, em Porto Alegre — RS; e

— no Centro Municipal de Educação dos Trabalhadores Paulo Freire, proferindo 2 (duas) palestras, em 10. 12.98, em Porto Alegre — RS.

PRT — 5ª Região

1) Participação da Procuradora-Chefe, Dra. Virgínia Maria Veiga de Sena, nos seguintes eventos:

— no Seminário Internacional sobre Erradicação do Trabalho Infantil (International

Programme on the Elimination of Child Labour — IPEC), promovido pelo Ministério Público do Trabalho e pela Organização Internacional do Trabalho, no período de 8 a 10.12.98, na condição de Coordenadora da Conferência intitulada “O Papel da OIT no Combate ao Trabalho da Criança e do Adolescente”, proferida pelo Dr. Armand Pereira, Diretor da OIT para o Brasil”, no Hotel Golden Beach — Av. Bernardo Vieira de Melo n. 1204 — Piedade — Jaboatão dos Guararapes — PE; e

— no I Encontro Norte-Nordeste do Ministério Público do Trabalho, promovido pela Procuradoria-Geral do Trabalho em conjunto com a PRT da 13ª Região, na condição de Presidente do 4º Painel, intitulado “Execução de Termo de Ajuste de Conduta firmado perante o Ministério Público do Trabalho nos Autos de Inquérito Civil Público ou de Procedimento Investigatório”, que se realizou no período de 15 a 17.10.98, no Hotel Caiçara, em Tambaú, João Pessoa — PB.

2) Participação do Procurador Regional do Trabalho Dr. Manoel Jorge e Silva Neto, no I Encontro Norte-Nordeste do Ministério Público do Trabalho, promovido pela Procuradoria-Geral do Trabalho em conjunto com a PRT da 13ª Região, na condição de Expositor, no 1º Painel, intitulado “O Ministério Público do Trabalho e a Proteção do Portador de Deficiência”, que se realizou no período de 15 a 17.10.98, no Hotel Caiçara, em Tambaú, João Pessoa — PB.

PRT — 6ª Região

1) Seminário Internacional sobre Erradicação do Trabalho Infantil (International Programme on the Elimination of Child Labour — IPEC), promovido pelo Ministério Público do Trabalho e pela Organização Internacional do Trabalho, no período de 8 a 10.12.98, sob a coordenação-geral do Procurador-Chefe da PRT da 6ª Região, Dr. Waldir de Andrade Bitu Filho, realizado no Hotel Golden Beach — Av. Bernardo Vieira de Melo n. 1204 — Piedade — Jaboatão dos Guararapes — PE, abrangendo os seguintes temas:

Dia 8.12.98

— Conferência: “Princípios e Normas de Proteção da Criança e do Adolescente”

Conferencista: Prof. Celso Antônio Pacheco Fiorillo — Diretor da Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo

Dia 9.12.98

— Painel I: “Normas Internacionais sobre Trabalho Infantil”

Painelistas:

• Dra. Chin Yang, International Programme on the Elimination of Child Labour – IPEC/GENEBRA

— Experiência Regional

• José Ranulfo da Costa Queiroz Neto, Presidente do Sindicato da Indústria do Açúcar e do Alcool do Estado de Pernambuco

• Gerson Carneiro Leão, Presidente do Sindicato dos Cultivadores de Cana do Estado de Pernambuco

• Manoel Antônio Soares Neto, Associação dos Fornecedores de Cana do Estado de Pernambuco

• José Rodrigues, Federação dos Trabalhadores na Agricultura do Estado de Pernambuco

Coordenadora: Dra. Maria Aparecida Gugel, Subprocuradora-Geral do Trabalho

— Painel II: “Normas de Proteção ao Trabalho da Criança e do Adolescente: Dilemas do Acesso à Justiça e da Efetividade do Processo”

Painelistas:

• Dr. Pedro Luiz Gonçalves Serafim da Silva, Procurador do Trabalho/6ª Região

• Dra. Maria Inês Diniz de Medeiros, Delegada Regional do Trabalho — PE

• Dra. Roberta Corrêa, Juíza do Tribunal Regional do Trabalho/6ª Região — PE

Coordenadora — Dra. Célia Rosário Cavalcante, Procuradora-Chefe da Procuradoria Regional do Trabalho/8ª Região — PA

— Painel III: “O Papel do Estado na Proteção e Formação da Criança e do Adolescente”

Painelistas:

• Dr. Fernando Figueiras, Presidente do Instituto Materno-Infantil de Pernambuco

• Dra. Ruth Vilela, Secretária de Fiscalização do Ministério do Trabalho

• Dra. Janeide Oliveira de Lima, Promotora do Ministério Público Estadual

• Dr. Antão Marcelo Cavalcanti, Secretário-Executivo do Conselho Estadual dos Direitos da Criança e do Adolescente

Coordenadora: Dra. Jane Magalhães, Presidente da Legião Assistencial do Recife

— Painel IV: “Programas Nacional e Internacional sobre o Trabalho Infantil”

Painelistas:

- Dra. Chin Yang, IPEC/Genebra
- Dra. Beatriz Mello da Cunha, IPEC/Brasil
- Dr. Jacques Schwarzstein, UNICEF

Coordenador: Dr. Jorge Eduardo de Sousa Maia, Subprocurador-Geral do Trabalho e Coordenador da Câmara de Revisão do Ministério Público do Trabalho

Dia 10.12.98

— Painel V: “Elaboração e Aplicação de Políticas e Programas sobre o Trabalho Infantil”

Painelistas:

- Dra. Cristina Albuquerque, Coordenadora-Geral de Erradicação do Trabalho Infantil do Ministério da Previdência e Assistência Social
- Dra. Sônia Maria Ribeiro Moreira, Coordenadora de Renda Mínima Toda Criança na Escola do Ministério da Educação e Cultura
- Dra. Solange Almeida, Pesquisadora do Centro Dom Helder

Coordenador: Dr. Hugo Cavalcanti Melo Filho, Presidente da Associação dos Magistrados do Trabalho de Pernambuco

— Mesa de Debates 1: “Desenvolvimento e Avaliação de Projetos sobre Erradicação do Trabalho Infantil”

Expositores:

- Naidson de Quintella Baptista, Secretário-Executivo do Movimento de Organização Comunitária — MOC — BA
- Tereza Correia, Centro Josué de Castro — Pesquisa sobre o Trabalho Infantil em Pernambuco
- Prof. João Francisco, Centro de Educação da UFPE — Avaliação do Projeto sobre Erradicação do Trabalho Infantil na Zona da Mata de Pernambuco.
- Dra. Lúcia Tolentino Uchoa, Movimento Pró-Criança
- Bruno de Oliveira Velozo Mafra, Sindicato dos Cultivadores de Cana do Estado de Pernambuco

• Dra. Mabel de Carvalho, Sindicato da Indústria do Açúcar e do Alcool do Estado de PE

Coordenadora: Dra. Elizabeth Veiga, Procuradora do Trabalho da 6ª Região — RE

— Mesa de Debates 2 — “Trabalho da Criança e do Adolescente, Atuação e Experiências”

Expositores:

- Dra. Ana Maria Gomes Rodrigues, Procuradora do Trabalho da PRT da 8ª Região — PA
- Dra. Vilma Leite Machado Amorim, Procuradora do Trabalho da PRT da 20ª Região — SE
- Dra. Fernanda Maria Uchoa de Albuquerque, Procuradora do Trabalho da PRT da 7ª Região — CE
- Dr. João Batista Luzardo Soares Filho, Procurador do Trabalho da PRT da 22ª Região — PI
- Dra. Joselita Nepomuceno Borba, Procuradora do Trabalho da PRT da 5ª Região — BA
- Dr. Maurício Pessoa Lima, Procurador do Trabalho da PRT da 16ª Região — MA
- Dr. Nicodemos Fabrício Maia, Procurador do Trabalho da PRT da 21ª Região — RN
- Dr. Rafael Gazzané Junior, Procurador-Chefe da PRT da 19ª Região — AL
- Dr. Márcio Roberto de Freitas Evangelista, Procurador do Trabalho da PRT da 13ª Região — PB

Coordenadores:

- Dr. Xisto Tiago Medeiros, Procurador Chefe da 21ª Região — RN
 - Dra. Lúcia Barroso de Britto Freire, Subprocuradora-Geral do Trabalho
- Conferência “O Papel da OIT no Combate ao Trabalho da Criança e do Adolescente”
Conferencista: Dr. Armand Pereira, Diretor da OIT para o Brasil

Coordenadora: Dra. Virgínia Sena, Procuradora-Chefe da Procuradoria Regional do Trabalho — 5ª Região — BA

• Solenidade de Encerramento

Coordenação: Dra. Júnia Soares Nader, Diretora-Geral da Procuradoria-Geral do Trabalho

2) Participação do Procurador Regional do Trabalho Dr. Waldir de Andrade Bitu Filho, no I Encontro Norte-Nordeste do Ministério Público do Trabalho, promovido pela Procuradoria-Geral do Trabalho em conjunto com a PRT da 13ª Região, na condição de Presidente, no 2º Painel, intitulado “O Ministério Público do Trabalho e o Combate à Exploração do Trabalho Infantil e à Utilização Irregular da Mão-de-Obra do Adolescente”, que se realizou no período de 15 a 17.10.98, no Hotel Caiçara, em Tambaú, João Pessoa — PB.

3) Participação da Procuradora do Trabalho, Dra. Elizabeth Veiga, nos seguintes eventos:

— no Seminário Internacional sobre Erradicação do Trabalho Infantil (International Programme on the Elimination of Child Labour — IPEC), promovido pelo Ministério Público do Trabalho e pela Organização Internacional do Trabalho, no período de 8 a 10.12.98, nas condições de Coordenadora Acadêmica do Evento e de Coordenadora da Mesa de Debates n. 1, sobre o tema: “Desenvolvimento e Avaliação de Projetos sobre Erradicação do Trabalho Infantil”, no Hotel Golden Beach — Av. Bernardo Vieira de Melo n. 1204 — Piedade — Jaboatão dos Guararapes — PE;

— no Seminário para os Agentes da Inspeção do Trabalho, na condição de debatedora, abordando o tema “Cooperativa de Trabalho: Estudo das Relações de Emprego, que se realizou em 4.11.98, no Auditório Pe. José Anchieta, da Universidade Católica de Pernambuco, em Recife — PE;

— proferindo a Palestra intitulada “A Empresa e a Justiça do Trabalho, Nova Lei de Trabalho por Tempo Parcial, Banco de Horas, Cooperativas e Outros Temas Polêmicos”, no Sindicato das Indústrias de Papel, Papelão e Artefatos de Papelão do Estado de Pernambuco, em 24.11.98, Casa da Indústria, Sala “A”, 5º andar, em Recife — PE; e

— no Encontro dos Advogados de Pernambuco, proferindo a Palestra “Responsabilidade dos Sócios pelos Débitos Trabalhistas da Sociedade por Quotas de Responsabilidade Limitada”, em 28.11.98, no Auditório do Hotel Tavares Corrês, Garanhuns — PE.

3) Participação do Procurador do Trabalho, Dr. Pedro Luiz Gonçalves Serafim da Silva, no Seminário Internacional sobre Erradicação do Trabalho Infantil (International Programme on the Elimination of Child Labour — IPEC), promovido pelo Ministério Público do Trabalho e pela Organização Internacional do Trabalho, no período de 8 a 10.12.98, nas condições de Coordenador de Atividades Paralelas do Evento e de Painelista, no Painel II, intitulado “Normas de Proteção ao Trabalho da Criança e do Adolescente: Dilemas do Acesso à Justiça e da Efetividade do Processo”, no Hotel Golden Beach — Av. Bernardo Vieira de Melo n. 1204 — Piedade — Jaboatão dos Guararapes — PE.

4) Participação do Procurador do Trabalho, Dr. José Janguê Bezerra Diniz, no “10º Congresso Brasileiro de Direito Processual do Trabalho”, na Comissão intitulada “Competência da Justiça do Trabalho para Execução de Termo de Compromisso firmado perante o Ministério Público do Trabalho”, promovido pela Editora LTr, no Centro de Convenções Rebouças, nos dias 28 e 29.7.98, em São Paulo — SP.

PRT — 7ª Região

1) Participação da Procuradora do Trabalho, Dra. Fernanda Maria Uchoa de Albuquerque, no Seminário Internacional sobre Erradicação do Trabalho Infantil (International Programme on the Elimination of Child Labour — IPEC), promovido pelo Ministério Público do Trabalho e pela Organização Internacional do Trabalho, no período de 8 a 10.12.98, na condição de Expositora na Mesa de Debates n. 2, abordando o tema “Trabalho da Criança e do Adolescente, Atuação e Experiências”, no Hotel Golden Beach — Av. Bernardo Vieira de Melo n. 1204 — Piedade — Jaboatão dos Guararapes — PE.

2) Participação do Procurador do Trabalho, Dr. José de Lima Ramos Pereira, no I Encontro Norte-Nordeste do Ministério Público do Trabalho, promovido pela Procuradoria-Geral do Trabalho em conjunto com a PRT da 13ª Região, na condição de Expositor, no 3º Painel, intitulado “Intermediação Ilegal de Mão-de-Obra por Cooperativas”, que se realizou no período de 15 a 17.10.98, no Hotel Caiçara, em Tambaú, João Pessoa — PB.

PRT — 8ª Região

1) Participação da Procuradora-Chefe, Dra. Célia Rosário Cavalcanti, no Seminário Internacional sobre Erradicação do Trabalho Infantil (International Programme on the

Elimination of Child Labour — IPEC), promovido pelo Ministério Público do Trabalho e pela Organização Internacional do Trabalho, no período de 8 a 10.12.98, na condição de Coordenadora do Painel II, intitulado “Normas de Proteção ao Trabalho da Criança e do Adolescente: Dilemas do Acesso à Justiça e da Efetividade do Processo”, no Hotel Golden Beach — Av. Bernardo Vieira de Melo n. 1204 — Piedade — Jaboatão dos Guararapes — PE.

2) Participação do Procurador Regional do Trabalho, Dr. José Cláudio Monteiro de Brito Filho, no I Encontro Norte-Nordeste do Ministério Público do Trabalho, promovido pela Procuradoria-Geral do Trabalho em conjunto com a PRT da 13ª Região, na condição de Presidente do 5º Painel, intitulado “Atuação do Ministério Público do Trabalho na Defesa dos Princípios Constitucionais que Regem a Administração Pública”, que se realizou no período de 15 a 17.10.98, no Hotel Caiçara, em Tambaú, João Pessoa — PB.

3) Participação da Procuradora do Trabalho, Dra. Ana Maria Gomes Rodrigues, no Seminário Internacional sobre Erradicação do Trabalho Infantil (International Programme on the Elimination of Child Labour — IPEC), promovido pelo Ministério Público do Trabalho e pela Organização Internacional do Trabalho, no período de 8 a 10.12.98, na condição de Expositora na Mesa de Debates n. 2 abordando o tema “Trabalho da Criança e do Adolescente, Atuação e Experiências”, no Hotel Golden Beach — Av. Bernardo Vieira de Melo n. 1204 — Piedade — Jaboatão dos Guararapes — PE.

4) Inauguração da nova sede da PRT da 8ª Região, em Belém — PA, em 7.8.98.

PRT — 9ª Região

1) Seminário Internacional sobre Erradicação do Trabalho da Criança e Regularização do Trabalho Adolescente, promovido pelo Ministério Público do Trabalho e pela Organização Internacional do Trabalho, no período de 3 a 4.12.98, sob a coordenação nacional da Subprocuradora-Geral do Trabalho, Dra. Maria Aparecida Gugel, no Alta Reggia Plaza Hotel, Rua Dr. Faivre, 846, Curitiba — PR, abrangendo os seguintes temas:

5ª Feira — Dia 3.12.98

— Conferência: Normas Internacionais sobre Trabalho da Criança (Convenções e Recomendações da OIT. Convenção 138 e Recomendação 146 sobre idade mínima para acesso ao emprego ou trabalho. Convenção 29 sobre trabalho forçado. Novos instrumentos sobre as piores formas de trabalho da criança).

• Conferencista: Dra. Chin Yang, Representante da Direção do Programa Internacional para Eliminação do Trabalho da Criança — IPEC, Genebra, Suíça.

• Presidente de mesa: Dr. André Lacerda, Procurador-Chefe da PRT da 9ª Região (PR).

— Conferência: “Normas Gerais sobre o Trabalho da Criança e do Adolescente”

• Conferencista: Prof. Arion Sayão Romita, Advogado. Professor da UFRJ e da UERJ. Membro da Academia Nacional de Direito do Trabalho.

• Presidente de mesa: Dr. Edmilson Schielbelbein, Procurador do Trabalho, PRT 9ª Região.

— Palestras:

— “Legislação Aplicada sobre a Erradicação do Trabalho da Criança e Regularização do Trabalho do Adolescente”

• Dr. Ricardo Tadeu Marques da Fonseca, Procurador Regional do Trabalho, PRT 15ª Região.

— “Mitos do Trabalho Infante-Juvenil e Conseqüências Penais”

• Dra. Valéria Teixeira de Meiroz Grilo, Promotora de Justiça.

— “Judiciário Trabalhista e Trabalho Infante-Juvenil”

• Dr. Cássio Colombo, Juiz do Trabalho.

— “A Experiência da Fiscalização do Trabalho no Combate ao Trabalho da Criança”

• Dra. Raquel Andrade Cunha, Coordenadora de Projetos Especiais da Secretaria de Fiscalização do Trabalho — SEFIT/DF

— Presidente de mesa: Dr. Paulo Roberto Pereira, Procurador-Chefe da PRT da 12ª Região (SC).

6ª Feira — Dia 4.12.98

— Palestra: Elaboração e Aplicação de Políticas e Programas sobre Trabalho da Criança — Experiência Internacional

• Expositora: Dra. Chin Yang, Representante da Direção do Programa Internacional para

Eliminação do Trabalho da Criança — IPEC, Genebra, Suíça.

— Palestra: Elaboração e Aplicação de Políticas e Programas sobre Trabalho da Criança — Experiência Nacional

• Expositora: Dra. Maria Beatriz Melo Cunha, Coordenadora Nacional do Programa Internacional para Eliminação do Trabalho da Criança – IPEC, Brasil.

• Presidente de mesa: Dr. Raimundo Simão de Melo, Procurador-Chefe PRT 15ª Região (Campinas).

— Palestra: Propostas Legislativas sobre a Erradicação do Trabalho da Criança e Regularização do Trabalho do Adolescente

• Expositor: Dr. Flávio Arns, Deputado Federal, Presidente da Federação das APAEs do Estado do Paraná.

• Presidente de mesa: Dra. Marisa Marcondes Monteiro, Procuradora-Chefe da PRT da 2ª Região — SP.

— Palestras:

— “Prejuízos Psíquicos do Trabalho Precoce”

• Dr. Luiz Renato Carazai, Psiquiatra.

— “Dimensões Pedagógicas do Trabalho”

• Dra. Acácia Kuenzer, Pedagoga e Diretora do Setor de Educação da UFPR.

• Presidente de mesa: Dra. Dionéia Amaral Silveira, Procuradora-Chefe da PRT da 4ª Região — RS

— Experiências Regionais:

• São Paulo — Dra. Denise Lapolla de Paula Aguiar Andrade, Procuradora do Trabalho da 2ª Região.

• Santa Catarina — Dr. Marcelo Goulart, Procurador do Trabalho da 12ª Região.

• Rio Grande do Sul — Dra. Márcia Medeiros de Farias, Procuradora do Trabalho da 4ª Região

• Paraná — Dra. Marisa Tiemann, Procuradora Regional do Trabalho da 9ª Região

• Campinas/SP — Dr. Raimundo Simão de Melo, Procurador Regional do Trabalho da 15ª Região.

2) Participação da Procuradora Regional do Trabalho, Dra. Marisa Tiemann, na condição de Expositora, abordando o tema “Experiências Regionais”, no Seminário Internacional sobre Erradicação do Trabalho da Criança e Regularização do Trabalho Adolescente, promovido pelo Ministério Público do Trabalho e pela Organização Internacional do Trabalho que se realizou no período de 3 a 4.12.98, no Alta Reggia Plaza Hotel, Rua Dr. Faivre, 846, Curitiba — PR.

3) Participação do Procurador-Chefe, Dr. André Lacerda, nas condições de Coordenador Regional do evento e de Presidente de Mesa da Conferência intitulada “Normas Internacionais sobre Trabalho da Criança”, proferida pela Dra. Chin Yang, no Seminário Internacional sobre Erradicação do Trabalho da Criança e Regularização do Trabalho Adolescente, promovido pelo Ministério Público do Trabalho e pela Organização Internacional do Trabalho, no período de 3 a 4.12.98, no Alta Reggia Plaza Hotel, Rua Dr. Faivre, 846, Curitiba — PR.

4) Participação do Procurador do Trabalho, Dr. Jaime José Bilek Iantas, na condição de Palestrante, nos seguintes eventos:

— no Fórum organizado pelos Fiscais do Trabalho e Fiscais do INSS sobre cooperativas de trabalho, abordando o tema “As Funções Institucionais do Ministério Público do Trabalho e as Cooperativas de mera Intermediação de Mão-de-Obra”, em 24.7.98, no Auditório da Associação Comercial e Industrial de Ponto Grossa — PR;

— na Reunião de Trabalho com os Fiscais de Contribuição Previdenciária e Chefes de Postos de Arrecadação e Fiscalização, abordando o mesmo tema “As Funções Institucionais do Ministério Público do Trabalho e as Cooperativas de mera Intermediação de Mão-de-Obra”, em 4.12.98, no Auditório do SEBRAE, em Curitiba — PR;

— no Fórum Municipal em Defesa dos Direitos das Pessoas Portadoras de Deficiência, abordando o tema “As Funções Institucionais do Ministério Público do Trabalho e a Defesa dos Interesses dos Trabalhadores Portadores de Deficiência”, em 16.10.98, no Auditório da Prefeitura Municipal de Cascavel, em Cascavel — PR; e

— na Associação Brasileira de Recursos Humanos — ABRH, Seccional do Paraná, abordando o mesmo tema “As Funções Institucionais do Ministério Público do Trabalho e a

Defesa dos Interesses dos Trabalhadores Portadores de Deficiência”, em 3.11.98, no Auditório do Sistema Público de Empregos — SEMPRES, da Secretaria de Estado das Relações do Trabalho, em Curitiba — PR;

— atuação do Procurador do Trabalho, Dr. Jaime José Bilek Iantas, como representante do Ministério Público do Trabalho no Conselho da Comissão de Saúde do Trabalhador da Secretaria Municipal de Saúde de Curitiba, em Curitiba — PR.

5) Participação do Procurador do Trabalho, Dr. Edmilson Rodrigues Schiebelbein, na condição de Presidente da Mesa da Conferência intitulada “Normas Internacionais sobre Trabalho da Criança”, proferida pela Dra. Chin Yang, no Seminário Internacional sobre Erradicação do Trabalho da Criança e Regularização do Trabalho Adolescente, promovido pelo Ministério Público do Trabalho e pela Organização Internacional do Trabalho, no período de 3 a 4.12.98, no Alta Reggia Plaza Hotel, Rua Dr. Faivre, 846, Curitiba — PR.

PRT — 10ª Região

1) Participação da Procuradora-Chefe, Dra. Evany Selva, no Seminário Internacional sobre Erradicação do Trabalho Infantil (International Programme on the Elimination of Child Labour — IPEC), promovido pelo Ministério Público do Trabalho e pela Organização Internacional do Trabalho, no período de 30.11 a 1º.12.98, na condição de Coordenadora do 4º Painel intitulado “Elaboração e Aplicação de Políticas sobre o Trabalho Infantil”, no Auditório da Federação das Indústrias do Estado do Rio de Janeiro — FIRJAN, Rio de Janeiro — RJ.

2) Participação da Procuradora Regional do Trabalho, Dra. Marcia Raphanelli de Brito, no “10º Congresso Brasileiro de Direito Processual do Trabalho”, na Comissão intitulada “Competência da Justiça do Trabalho para Execução de Termo de Compromisso firmado perante o Ministério Público do Trabalho”, promovido pela Editora LTr, no Centro de Convenções Rebouças, nos dias 28 e 29.7.98, em São Paulo — SP.

3) Participação do Procurador do Trabalho, Dr. Cristiano Paixão Araújo Pinto, nos seguintes eventos:

— no II Congresso de Educação Profissional do Distrito Federal, na condição de Palestrante, no Painel intitulado “O Novo Perfil do Emprego e as Relações de Trabalho”, que se realizou na Academia de Tênis de Brasília, em 11.11.98, em Brasília — DF;

— no Curso de Pós-Graduação em Direito Processual do Trabalho do TRT da 10ª Região, na condição de Professor, ministrado pela Universidade de Brasília, nos dias 15, 16 e 17.12.98 em Brasília — DF; e

— no curso sobre “As Relações Trabalhistas e a Solução dos Conflitos Coletivos: As Experiências da Alemanha, Espanha, Inglaterra e Itália”, promovido pela OIT e integrante da comissão encarregada da elaboração do relatório final, com as Dras. Júnia Bonfante Raymundo e Teresa Cristina D’Almeida Basteiro, Procuradoras do Trabalho da 1ª Região, no período compreendido entre 3 e 14.8.98, em São Paulo — SP.

— Indicação, pelo Conselho Superior do Ministério Público do Trabalho, para acompanhar os trabalhos da Comissão Especial do Senado Federal destinada a “Estudar as Causas do Desemprego e Subemprego no País”, em 25 de agosto de 1998.

4) Participação do Procurador do Trabalho, Dr. Adélio Justino Lucas, no Seminário Internacional sobre Erradicação do Trabalho Infantil (International Programme on the Elimination of Child Labour — IPEC), promovido pelo Ministério Público do Trabalho e pela Organização Internacional do Trabalho, no período de 30.11 a 1º.12.98, na condição de Expositor no 5º Painel intitulado “Atuação do Ministério Público do Trabalho e Experiências Regionais”, no Auditório da Federação das Indústrias do Estado do Rio de Janeiro FIRJAN, Rio de Janeiro — RJ.

PRT — 11ª Região

1) Participação da Procuradora do Trabalho Dra. Júlia Antonieta de Magalhães Coelho, no I Encontro Norte-Nordeste do Ministério Público do Trabalho, promovido pela Procuradoria-Geral do Trabalho em conjunto com a PRT da 13ª Região, na condição de Presidente do 1º Painel, intitulado “O Ministério Público do Trabalho e a Proteção do Portador de Deficiência”, que se realizou no período de 15 a 17.10.98, no Hotel Caiçara, em Tambaú, João Pessoa — PB.

PRT — 12ª Região

1) Participação do Procurador-Chefe, Dr. Paulo Roberto Pereira, na condição de Presidente de Mesa das Palestras proferidas em 3.4.98, no Seminário Internacional sobre Erradicação do

Trabalho da Criança e Regularização do Trabalho Adolescente, promovido pelo Ministério Público do Trabalho e pela Organização Internacional do Trabalho, no período de 3 a 4.12.98, no Alta Reggia Plaza Hotel, Rua Dr. Faivre, 846, Curitiba — PR.

2) Participação da Procuradora Regional do Trabalho, Dra. Viviane Colucci, nos seguintes eventos:

— no III Seminário Estadual sobre Trabalho Infante-Juvenil, abordando o tema “Trabalho Educativo no Panorama Legal Brasileiro” e como Coordenadora da elaboração de propostas de encaminhamento do Fórum Estadual pela Erradicação do Trabalho Infantil e Proteção do Adolescente no Trabalho de Santa Catarina, presidindo a mesa de encerramento do evento no Auditório do Ministério Público do Estado de Santa Catarina, em Florianópolis — SC;

— no Projeto Multiplicadores em Santa Catarina: Implementando o Sistema de Garantias dos Direitos das Crianças e dos Adolescentes, promovido pelo Movimento Nacional dos Meninos e Meninas de Rua, Comissão Estadual de Santa Catarina, na condição de expositora, abordando o tema: “O Conselheiro Tutelar”, em 24.10.98, na Escola Sul/CUT, em Florianópolis — SC; e

— no I Seminário Estadual dos Direitos da Criança e do Adolescente, promovido pelo CEDCA/SC, participando do grupo de debates sobre as diretrizes e planos de ações para as políticas públicas dirigidas à infância e à juventude no âmbito do Estado de Santa Catarina e representando o Fórum Estadual pela Erradicação do Trabalho Infantil e Proteção do Adolescente no Trabalho, em 25.11.98, no auditório do Praia Brava Hotel, em Florianópolis — SC.

2) Participação do Procurador do Trabalho, Dr. Marcelo Goulart, nos seguintes eventos, na condição de Palestrante:

— no “Seminário sobre o Trabalho Infantil”, promovido pelo Instituto Planeta Cultural, Centro Acadêmico XI de Fevereiro, Ordem dos Advogados do Brasil e Instituto de Pesquisas e Estudos dos Trabalhadores — IPET, abordando o tema “O Papel das Instituições no Combate ao Trabalho Infantil”, no dia 1º.12.98, em Florianópolis — SC; e

— no Seminário Internacional sobre Erradicação do Trabalho da Criança e Regularização do Trabalho Adolescente, promovido pelo Ministério Público do Trabalho e pela Organização Internacional do Trabalho, na condição de Expositor, abordando o tema “Experiências Regionais”, que se realizou no período de 3 a 4.12.98, no Alta Reggia Plaza Hotel, Rua Dr. Faivre, 846, Curitiba — PR.

3) Inauguração da 12ª PRT, em 4.12.98, em Florianópolis — SC.

PRT — 13ª Região

1) II Encontro Norte-Nordeste do Ministério Público do Trabalho, em conjunto com a Procuradoria-Geral do Trabalho, no período de 21.9 a 9.10.98, coordenado pelo Procurador do Trabalho, Dr. Márcio Roberto de Freitas Evangelista, no Hotel Caiçara, Av. Nossa Senhora dos Navegantes, n. 122, em Tambaú, João Pessoa — PB.

Dia 15.10.98

— Conferência de abertura: “O Ministério Público e a Defesa dos Direitos e Interesses Difusos, Coletivos e Individuais Homogêneos”

• Conferencista: Luiz Alberto David Araújo, Professor Doutor de Direito Constitucional e Chefe do Departamento de Direito Público da PUC/SP, Procurador Regional da República (SP).

Dia 16.10.98

— 1º Paine: “O Ministério Público do Trabalho e a Proteção do Portador de Deficiência”

• Presidente: Dra. Júlia Antonieta de Magalhães Coelho, Procuradora do Trabalho da 11ª Região

Expositores:

• Dr. Manoel Jorge e Silva Neto, Procurador Regional do Trabalho da 5ª Região

• Dr. Xisto Tiago de Medeiros Neto, Procurador Regional do Trabalho da 21ª Região

— 2º Paine: “O Ministério Público do Trabalho e o Combate à Exploração do Trabalho Infantil e a Utilização Irregular de Mão-de-Obra do Adolescente”

• Presidente: Dr. Waldir de Andrade Bitu Filho, Procurador Regional do Trabalho da 6ª Região

Expositores:

• Dr. Jeferson Luís Pereira Coelho, Procurador-Geral do Trabalho

• Dra. Daniela Ribeiro Mendes Nicola, Procuradora do Trabalho da 19ª Região

— 3º Painel: “Intermediação Ilegal de Mão-de-Obra por Cooperativas”

• Presidente: Dra. Vilma Leite Machado Amorim, Procuradora do Trabalho da 20ª Região

Expositores:

• Dr. José de Lima Ramos Pereira, Procurador do Trabalho da 7ª Região

• Dr. Raimundo Simão de Melo, Procurador Regional do Trabalho da 15ª Região

— 4º Painel: “Execução de Termo de Ajuste de Conduta firmado perante o Ministério Público do Trabalho nos Autos de Inquérito Civil Público ou de Procedimento Investigatório”

• Presidente: Dra. Virgínia Maria Veiga de Sena, Procuradora Regional do Trabalho da 5ª Região

Expositores:

• Dr. Carlos Henrique Bezerra Leite, Procurador Regional do Trabalho da 17ª Região

• Dr. Rildo Albuquerque Mousinho de Brito, Procurador do Trabalho da 21ª Região

Dia 17.10.98

— 5º Painel: “Atuação do Ministério Público do Trabalho na Defesa dos Princípios Constitucionais que regem a Administração Pública”

• Presidente: Dra. Regina Butrus, Procuradora-Chefe da PRT da 1ª Região

Expositores:

• Dr. José Cláudio Monteiro de Brito Filho, Procurador Regional do Trabalho da 8ª Região

• Dr. João Batista Luzardo Soares Filho, Procurador do Trabalho da 22ª Região

— Conferência de encerramento: “O Ministério Público e a Defesa do Meio Ambiente do Trabalho”

— Conferencista: Prof. Dr. Celso Antonio Pacheco Fiorillo, da Universidade de São Paulo — USP.

2) Participação do Procurador do Trabalho, Dr. Márcio Roberto de Freitas Evangelista, no Seminário Internacional sobre Erradicação do Trabalho Infantil (International Programme on the Elimination of Child Labour — IPEC), promovido pelo Ministério Público do Trabalho e pela Organização Internacional do Trabalho, no período de 8 a 10.12.98, na condição de Expositor na Mesa de Debates n. 2, abordando o tema “Trabalho da Criança e do Adolescente, Atuação e Experiências”, no Hotel Golden Beach – Av. Bernardo Vieira de Melo n. 1204 — Piedade — Jaboaão dos Guararapes — PE.

3) Participação do Procurador do Trabalho, Dr. Rildo Albuquerque Mousinho de Brito, no “10º Congresso Brasileiro de Direito Processual do Trabalho”, na Comissão intitulada “Competência da Justiça do Trabalho para Execução de Termo de Compromisso firmado perante o Ministério Público do Trabalho”, promovido pela Editora LTr, no Centro de Convenções Rebouças, nos dias 28 e 29.7.98, em São Paulo — SP, enquanto cedido à PRT 13ª Região.

PRT — 15ª Região

1) Participação do Procurador-Chefe, Dr. Raimundo Simão de Melo, nos seguintes eventos:

— no I Encontro Norte-Nordeste do Ministério Público do Trabalho, promovido pela Procuradoria-Geral do Trabalho em conjunto com a PRT da 13ª Região, na condição de Expositor, no 3º Painel, intitulado “Intermediação Ilegal de Mão-de-Obra por Cooperativas”, que se realizou no período de 15 a 17.10.98, no Hotel Caiçara, em Tambaú, João Pessoa — PB; e

— no Seminário Internacional sobre Erradicação do Trabalho da Criança e Regularização do Trabalho Adolescente, promovido pelo Ministério Público do Trabalho e pela Organização Internacional do Trabalho, na condição de Expositor, abordando o tema “Experiências Regionais”, e de Presidente de Mesa da Palestra intitulada “Elaboração e Aplicação de Políticas e Programas sobre Trabalho da Criança — Experiência Nacional”, proferida pela Dra. Maria Beatriz Melo Cunha, do IPEC, que se realizou no período de 3 a 4.12.98, no Alta Reggia Plaza Hotel, Rua Dr. Faivre, 846, Curitiba — PR.

2) Participação do Procurador Regional do Trabalho, Dr. Ricardo Tadeu Marques da Fonseca, na condição de Palestrante, abordando o tema “Legislação Aplicada sobre a Erradicação do Trabalho da Criança e Regularização do Trabalho do Adolescente”, no Seminário Internacional sobre Erradicação do Trabalho da Criança e Regularização do Trabalho Adolescente, promovido pelo Ministério Público do Trabalho e pela Organização Internacional do Trabalho, no período de 3 a 4.12.98, no Alta Reggia Plaza Hotel, Rua Dr. Faivre, 846, Curitiba — PR.

PRT — 16ª Região

1) Participação do Procurador do Trabalho, Dr. Maurício Pessoa Lima, no Seminário Internacional sobre Erradicação do Trabalho Infantil (International Programme on the Elimination of Child Labour — IPEC), promovido pelo Ministério Público do Trabalho e pela Organização Internacional do Trabalho, no período de 8 a 10.12.98, na condição de Expositor na Mesa de Debates n. 2, abordando o tema “Trabalho da Criança e do Adolescente, Atuação e Experiências”, no Hotel Golden Beach — Av. Bernardo Vieira de Melo n. 1204 — Piedade — Jaboatão dos Guararapes — PE.

PRT — 17ª Região

1) Participação do Procurador-Chefe, Dr. Levi Scatolin, no Seminário Internacional sobre Erradicação do Trabalho Infantil (International Programme on the Elimination of Child Labour — IPEC), promovido pelo Ministério Público do Trabalho e pela Organização Internacional do Trabalho, no período de 30.11 a 1º.12.98, na condição de Expositor no 5º Painel intitulado “Atuação do Ministério Público do Trabalho e Experiências Regionais”, no Auditório da Federação das Indústrias do Estado do Rio de Janeiro — FIRJAN, Rio de Janeiro — RJ.

2) Participação do Procurador Regional do Trabalho, Dr. Carlos Henrique Bezerra Leite, na condição de Palestrante/Conferencista, nos seguintes eventos:

— na Mesa-Redonda sobre “Saúde do Trabalhador — O Que nos Separa”, realizada em 17.7.98, no Alice Vitória Hotel — ES; e

— no I Encontro Norte-Nordeste do Ministério Público do Trabalho, promovido pela Procuradoria-Geral do Trabalho em conjunto com a PRT da 13ª Região, na condição de Expositor, no 4º Painel, intitulado “Execução de Termo de Ajuste de Conduta firmado perante o Ministério Público do Trabalho nos Autos de Inquérito Civil Público ou de Procedimento Investigatório”, que se realizou no período de 15 a 17.10.98, no Hotel Caiçara, em Tambaú, João Pessoa — PB.

3) Participação do Procurador do Trabalho, Dr. Estanislau Tallon Bózi na Mesa-Redonda “Segurança Bancária — Desafio do nosso Cotidiano”, no dia 26.11.98, no Auditório do Sindicato dos Bancários, Centro, Vitória — ES.

4) Inauguração da sede própria da PRT da 17ª Região, em 1º.10.98, em Vitória — ES.

PRT — 18ª Região

1) Participação da Procuradora-Chefe, Dra. Cláudia Telho Corrêa Abreu, no Seminário Internacional sobre Erradicação do Trabalho Infantil (International Programme on the Elimination of Child Labour — IPEC), promovido pelo Ministério Público do Trabalho e pela Organização Internacional do Trabalho, no período de 30.11 a 1º.12.98, na condição de Coordenadora do 5º Painel intitulado “Atuação do Ministério Público do Trabalho e Experiências Regionais”, no Auditório da Federação das Indústrias do Estado do Rio de Janeiro — FIRJAN, Rio de Janeiro — RJ.

2) Participação do Procurador Regional do Trabalho, Dr. Edson Braz da Silva, nos seguintes eventos:

— no Seminário Internacional sobre Erradicação do Trabalho Infantil (International Programme on the Elimination of Child Labour — IPEC), promovido pelo Ministério Público do Trabalho e pela Organização Internacional do Trabalho, no período de 30.11 a 1º.12.98, na condição de Expositor no 5º Painel intitulado “Atuação do Ministério Público do Trabalho e Experiências Regionais”, no Auditório da Federação das Indústrias do Estado do Rio de Janeiro — FIRJAN, Rio de Janeiro — RJ;

— no I Encontro de Cipeiros de Goiás, na condição de Palestrante, abordando o tema “A Responsabilidade Civil, Penal e Trabalhista do Cipeiro nos Acidentes do Trabalho”, em 28.8.98, no SESI, Goiânia — GO;

— no Seminário Interno de Ensino Jurídico da Universidade Católica de Goiás, expondo sobre o tema Seleção de Conteúdo, em 21.9.98, Goiânia — GO;

— na condição de Palestrante, abordando os temas, “Negociação Coletiva” em 7.8.98, na Federação de Agricultura do Estado de Goiás — FAEG, “Medicina e Segurança do Trabalho”, em 24.11.98, no SINDUSCON e na Associação Comercial e Industrial do Estado de Goiás — CIEG, propondo soluções sobre o Processo na Justiça do Trabalho, em 24.11.98, em Goiânia — GO;

— na condição de Palestrante/Debatedor, abordando o tema “Biossegurança no Ambiente de Trabalho de Metalurgia”, em 13.8.98, na Câmara Municipal de Goiânia — GO; e

— nas reuniões que se realizaram nos dias 14, 21 e 28.9.98 e 16.10.98, com vista à criação do Fórum de Erradicação do Trabalho Infantil, na Fundação da Criança, do Adolescente e da Integração do Deficiente — FUNCAD, em Goiânia — GO.

PRT — 19ª Região

1) Promoção, em conjunto com a Ordem dos Advogados do Brasil e a Associação de Magistrados Trabalhistas, do Congresso Alagoano de Direito do Trabalho e Processo do Trabalho, no período de 3 a 5.9.98, no Hotel Meliá, em Maceió — AL, abordando os seguintes temas:

Dia 3.9.98

— Tema: Globalização da Economia e seus Reflexos sobre as Relações de Trabalho

- Palestrante: Dr. Cássio Mesquita Barros, Professor Titular, Chefe do Departamento de Direito do Trabalho da Universidade de São Paulo; Membro da Comissão de Peritos na Interpretação e Aplicação de Normas Internacionais do Trabalho.

— Tema: Reflexos das Alterações do CPC no Processo do Trabalho

Módulo I: Lei n. 8.952/94 — Antecipação da Tutela e Lei n. 8.953/94 — Obrigações de Fazer, Tutela Específica, Perdas e Danos e *Astreintes*.

- Palestrante: Dr. Adriano Soares da Costa, Juiz da Comarca de Penedo; ex-Procurador-Geral do Município de Maceió.

- Debatedor: Dr. Alonso Filho, Juiz do Trabalho do TRT da 19ª Região; Diretor-Secretário da AMATRA — Associação dos Magistrados Trabalhistas da 19ª Região.

Dia 4.9.98

— Tema: A Efetividade do Processo

- Palestrante: Dr. Fábio Túlio Correia Ribeiro, Juiz Presidente da 9ª Junta de Conciliação e Julgamento de Maruim — SE; Professor de Direito Processual do Trabalho da Universidade Federal de Sergipe.

- Debatedor: Dr. Ricardo Tenório Cavalcante, Juiz do Trabalho do TRT da 19ª Região; Professor de Direito Processual Civil e de Direito Administrativo da Escola da Magistratura Trabalhista da 19ª Região.

— Painel: Pacificação Jurisprudencial: Avocatória e efeito vinculante das Súmulas

- Painelista: Dra. Vanda Maria Ferreira Lustosa, Procuradora Regional do Trabalho da Procuradoria Regional do Trabalho da 19ª Região; Pós-Graduação *Lato Sensu* em Advocacia na Instância Superior pelo I CAT/CEUB/DF.

Dia 5.9.98

— Tema: Cooperativas de Mão-de-Obra: Avanço ou Retrocesso?

- Palestrante: Dr. Rafael Gazzaneo Júnior, Procurador-Chefe da Procuradoria Regional do Trabalho da 19ª Região.

- Debatedor: Dr. João Leite de Arruda Alencar, Juiz Presidente da 5ª Junta de Conciliação e Julgamento de Maceió; Diretor da Escola da Magistratura Trabalhista da 19ª Região.

— Tema: Reflexos das alterações do CPC no Processo de Trabalho

Módulo II: Lei n. 8.951/94 – Consignação em Pagamento e Lei n. 9.079/95 — Ação Monitória

- Palestrante: Dr. Sérgio Pinto Martins, Juiz Presidente da 33ª JCJ de São Paulo, Professor Adjunto da Faculdade de Direito da Universidade de Mackenzie.

- Debatedor: Dr. Luiz Antônio Nascimento Fernandes, Procurador do Trabalho do Ministério Público do Trabalho da 19ª Região; Coordenador da CODIN — Coordenadoria de Defesa dos Direitos Sociais e Indisponíveis Decorrentes das Relações do Trabalho.

— Tema: Reflexos das alterações do CPC no Processo de Trabalho

Módulo III: Lei n. 8.950/94 — Recursos e Lei n. 9.139/95 — Agravo de Instrumento

- Palestrante: Dr. José Augusto Rodrigues Pinto, Juiz do Trabalho da 5ª Região/BA; Professor do Curso de Especialização em Direito do Trabalho da Fundação Faculdade de Direito da Bahia.

- Debatedor: Dr. Manoel Hermes de Lima, Juiz do Trabalho; Presidente da Junta de Conciliação e Julgamento de Santana do Ipanema/AL; Autor de livros jurídicos: Direitos Trabalhistas na Construção Civil; Manual do Empregador e do Empregado Doméstico e vários outros.

— Painel: A Modernização da Legislação do Trabalho

• Painelista: Dr. Everaldo Gaspar Lopes de Andrade, Professor de Direito do Trabalho das Faculdades de Direito das Universidades Católica e Federal de Pernambuco; Membro da Academia Nacional de Direito do Trabalho.

2) Participação do Procurador-Chefe, Dr. Rafael Gazzaneo Júnior, nos seguintes eventos:

— no Seminário Internacional sobre Erradicação do Trabalho Infantil (International Programme on the Elimination of Child Labour — IPEC), promovido pelo Ministério Público do Trabalho e pela Organização Internacional do Trabalho, no período de 8 a 10.12.98, na condição de Expositor na Mesa de Debates n. 2, abordando o tema “Trabalho da Criança e do Adolescente, Atuação e Experiências”, no Hotel Golden Beach — Av. Bernardo Vieira de Melo n. 1204 — Piedade — Jaboatão dos Guararapes — PE;

— no Congresso Alagoano de Direito do Trabalho e Processo do Trabalho, promovido pela PRT da 19ª Região, em conjunto com a OAB e a AMATRA, na condição de Palestrante, abordando o tema “Cooperativas de Mão-de-Obra: Avanço ou Retrocesso?”, no período de 3 a 5.9.98, no Hotel Meliá, em Maceió — AL;

— no 1º Simpósio Nordestino de Direito e Processo do Trabalho, promovido pela PRT da 19ª Região e Workstatuition Marketing e Eventos, na condição de conferencista, abordando o tema: “Renúncia e Transação no Direito do Trabalho”, em 5.11.98, no Hotel Meliá, em Maceió — AL;

e

— no Seminário Alagoano sobre Condições e Meio Ambiente de Trabalho na Indústria de Construção, abordando o tema “Os Direitos e Deveres do Trabalhador Acidentado”, em 30.9.98, na Delegacia Regional do Trabalho, em Maceió — AL.

3) Participação da Procuradora do Trabalho, Dra. Vanda Maria Ferreira Lustosa, no Congresso Alagoano de Direito do Trabalho e Processo do Trabalho, promovido pela PRT da 19ª Região, em conjunto com a OAB e a AMATRA, na condição de Painelista, abordando o seguinte tema: “Pacificação Jurisprudencial: Avocatória e Efeito Vinculante das Súmulas”, no período de 3 a 5.9.98, no Hotel Meliá, em Maceió — AL.

4) Participação da Procuradora do Trabalho, Dra. Daniela Ribeiro Mendes Nicola, nos seguintes eventos:

— na condição de Coordenadora do Fórum Estadual de Erradicação do Trabalho Infantil, no período de 8 a 20.8.98, em Arapiraca — AL; e

— no I Encontro Norte-Nordeste do Ministério Público do Trabalho, promovido pela Procuradoria-Geral do Trabalho em conjunto com a PRT da 13ª Região, na condição de Expositora no 2º Painel, intitulado “O Ministério Público do Trabalho e o Combate à Exploração do Trabalho Infantil e à Utilização Irregular da Mão-de-Obra do Adolescente”, que se realizou no período de 15 a 17.10.98, no Hotel Caiçara, em Tambaú, João Pessoa — PB.

5) Participação do Procurador do Trabalho, Dr. Luiz Antônio Nascimento Fernandes, no Congresso Alagoano de Direito do Trabalho e Processo do Trabalho, promovido pela PRT da 19ª Região, em conjunto com a OAB e a AMATRA, na condição de Debatedor, sobre o tema: “Reflexos das Alterações do CPC no Processo do Trabalho”, no período de 3 a 5.9.98, no Hotel Meliá, em Maceió — AL.

6) Participação do Procurador do Trabalho, Dr. Alpiano de Prado Lopes, nos seguintes eventos:

— no 1º Simpósio Nordestino de Direito e Processo do Trabalho, promovido pela PRT da 19ª Região e Workstatuition Marketing e Eventos, na condição de conferencista, abordando o tema “O Menor e o Direito do Trabalho”, em 6.11.98, no Hotel Meliá, em Maceió — AL; e

— no treinamento de Pessoal da Usina Seresta, na condição de Palestrante, abordando o tema: “Responsabilidade Civil e Criminal frente à Legislação Acidentária”, na Usina Seresta — Teotônio Vileia, em Maceió — AL.

PRT — 20ª Região

1) Participação da Procuradora do Trabalho, Dra. Vilma Leite Machado Amorim nos seguintes eventos:

— no Seminário Internacional sobre Erradicação do Trabalho Infantil (International Programme on the Elimination of Child Labour — IPEC), promovido pelo Ministério Público do Trabalho e pela Organização Internacional do Trabalho, no período de 8 a 10.12.98, na condição de Expositora na Mesa de Debates n. 2, abordando o tema “Trabalho da Criança e do Adolescente, Atuação e Experiências”, no Hotel Golden Beach — Av. Bernardo Vieira de Melo n. 1204 — Piedade — Jaboatão dos Guararapes — PE; e

— no I Encontro Norte-Nordeste do Ministério Público do Trabalho, promovido pela Procuradoria-Geral do Trabalho em conjunto com a PRT da 13ª Região, na condição de Presidente do 3º Painel, intitulado “Intermediação Ilegal de Mão-de-Obra por Cooperativas”, que se realizou no período de 15 a 17.10.98, no Hotel Caiçara, em Tambaú, João Pessoa — PB.

PRT — 21ª Região

1) Participação do Procurador-Chefe, Dr. Xisto Tiago de Medeiros Neto, nos seguintes eventos:

— no Seminário Internacional sobre Erradicação do Trabalho Infantil (International Programme on the Elimination of Child Labour — IPEC), promovido pelo Ministério Público do Trabalho e pela Organização Internacional do Trabalho, no período de 8 a 10.12.98, na condição de Coordenador da Mesa de Debates n. 2, sobre o tema: “Trabalho da Criança e do Adolescente, Atuação e Experiências”, no Hotel Golden Beach — Av. Bernardo Vieira de Melo n. 1204 — Piedade — Jaboatão dos Guararapes — PE; e

— no I Encontro Norte-Nordeste do Ministério Público do Trabalho, promovido pela Procuradoria-Geral do Trabalho em conjunto com a PRT da 13ª Região, na condição de Expositor, no 1º Painel, intitulado “O Ministério Público do Trabalho e a Proteção do Portador de Deficiência”, que se realizou no período de 15 a 17.10.98, no Hotel Caiçara, em Tambaú, João Pessoa — PB.

2) Participação do Procurador do Trabalho, Dr. Nicodemos Fabrício Maia, no Seminário Internacional sobre Erradicação do Trabalho Infantil (International Programme on the Elimination of Child Labour — IPEC), promovido pelo Ministério Público do Trabalho e pela Organização Internacional do Trabalho, no período de 8 a 10.12.98, na condição de Expositor na Mesa de Debates n. 2, abordando o tema “Trabalho da Criança e do Adolescente, Atuação e Experiências”, no Hotel Golden Beach — Av. Bernardo Vieira de Melo n. 1204 — Piedade — Jaboatão dos Guararapes — PE.

3) Participação do Procurador do Trabalho, Dr. Rildo Albuquerque Mousinho de Brito, no I Encontro Norte-Nordeste do Ministério Público do Trabalho, promovido pela Procuradoria-Geral do Trabalho em conjunto com a PRT da 13ª Região, na condição de Expositor, no 4º Painel, intitulado “Execução de Termo de Ajuste de Conduta firmado perante o Ministério Público do Trabalho nos Autos de Inquérito Civil Público ou de Procedimento Investigatório”, que se realizou no período de 15 a 17.10.98, no Hotel Caiçara, em Tambaú, João Pessoa — PB.

4) Lançamento da Revista do MPT do Rio Grande do Norte, nos dias 9 e 10.7.98.

PRT — 22ª Região

1) Participação do Procurador do Trabalho, Dr. João Batista Luzardo Soares Filho, nos seguintes eventos:

— no Seminário Internacional sobre Erradicação do Trabalho Infantil (International Programme on the Elimination of Child Labour — IPEC), promovido pelo Ministério Público do Trabalho e pela Organização Internacional do Trabalho, no período de 8 a 10.12.98, na condição de Expositor na Mesa de Debates n. 2, abordando o tema “Trabalho da Criança e do Adolescente, Atuação e Experiências”, no Hotel Golden Beach — Av. Bernardo Vieira de Melo n. 1204 — Piedade — Jaboatão dos Guararapes — PE; e

— no I Encontro Norte-Nordeste do Ministério Público do Trabalho, promovido pela Procuradoria-Geral do Trabalho em conjunto com a PRT da 13ª Região, na condição de Presidente do 5º Painel, intitulado “Atuação do Ministério Público do Trabalho na Defesa dos Princípios Constitucionais que Regem a Administração Pública”, que se realizou no período de 15 a 17.10.98, no Hotel Caiçara, em Tambaú, João Pessoa — PB.

PRT — 23ª Região

1) Participação da Procuradora-Chefe, Dra. Inês Oliveira de Souza, nos seguintes eventos:

— no Seminário Internacional sobre Erradicação do Trabalho Infantil (International Programme on the Elimination of Child Labour — IPEC), promovido pelo Ministério Público do Trabalho e pela Organização Internacional do Trabalho, no período de 30.11 a 1º.12.98, na condição de Expositora no 5º Painel intitulado “Atuação do Ministério Público do Trabalho e Experiências Regionais”, no Auditório da Federação das Indústrias do Estado do Rio de Janeiro — FIRJAN, Rio de Janeiro — RJ; e

— no 4º Ciclo Internacional de Conferências “Vira o Século, Evolui o Direito”, promovido pela Escola Judicial do TRT da 23ª Região e pela Associação dos Magistrados da Justiça do Trabalho da 23ª Região, na condição de Coordenadora da Conferência “Trabalho Infantil e Trabalho Escravo — Experiências e Propostas da OIT”, proferida pelo Dr. Armand F. Pereira, Diretor da OIT no Brasil, evento promovido no período de 25 a 29.8.98, no Salão Aracuã, Hotel Fazenda Mato Grosso, Cuiabá — MT.

PRT — 24ª Região

1) Participação da Procuradora-Chefe, Dra. Maria Stela Guimarães de Martin, no Seminário Internacional sobre Erradicação do Trabalho Infantil (International Programme on the Elimination of Child Labour — IPEC), promovido pelo Ministério Público do Trabalho e pela Organização Internacional do Trabalho, no período de 30.11 a 1º.12.98, na condição de Expositora no 5º Painel intitulado “Atuação do Ministério Público do Trabalho e Experiências Regionais”, no Auditório da Federação das Indústrias do Estado do Rio de Janeiro — FIRJAN, Rio de Janeiro — RJ.

2) Inauguração da PRT da 24ª Região, em 20.11.98, Campo Grande — MS.

ANPT

— X Encontro Nacional de Procuradores do Trabalho — ENPT, no período de 5 a 7.11.98, Hotel Transamérica, Ilha de Comandatuba — BA.

Principais Eventos:

- Reunião do Colégio de Delegados
- Conferência: A Nova Ordem Mundial e os Direitos Sociais, proferida pelo Senador Josaphat Marinho
- Assembléia-Geral da ANPT
- Comissões:
 - “Globalização e Desemprego”
 - “Discriminação no Emprego”
 - “Trabalho Infantil, Trabalhos Forçados e Trabalho Escravo”