

REVISTA DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO

FUNDADA EM 1991

COMISSÃO EDITORIAL

Maria Aparecida Gugel
Márcia Raphanelli de Brito
Antonio Luiz Teixeira Mendes
Cristiano Paixão Araujo Pinto

Secretária: Anamaria Damasceno Corrêa

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 X — Nº 19 — MARÇO 2000

Redação
Procuradoria-Geral do Trabalho

S.A.S. Quadra 4, Bloco L — 7º andar — sala 703
CEP 70070-900 — Brasília — DF
Telefone: (061) 314-8726 — FAX (061) 321-0499
e-mail: revista@gamma.pgt.mpt.gov.br

Revista do Ministério Público do Trabalho / Procuradoria-Geral do Trabalho — Ano X, n. 19
(março, 2000) — Brasília:

Procuradoria-Geral do Trabalho, 2000 — Semestral

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

Cód. 341.6865

(Cód. 2096.1)

Rua Apa, 165 - CEP 01201-904 - Fone (11) 826-2788 - Fax (11) 826-9180

São Paulo, SP - Brasil - www.ltr.com.br

2000

SUMÁRIO

APRESENTAÇÃO	7
ESTUDOS	
SE RUY BARBOSA E PONTES DE MIRANDA FOSSEM VIVOS Washington Luiz de Trindade	11
DISCRIMINAÇÃO POSITIVA Maria Aparecida Gugel	15
LA NEGOCIACION COLECTIVA COMO INSTRUMENTO PARA LA APLICACION DEL CONVENIO 111 DE LA OIT Mario E. Ackerman	25
PORTADORES DE DEFICIÊNCIA — SUJEITOS DE DIREITOS Denise Lapolla de Paula Aguiar Andrade	35
AIDS E DIREITO DO TRABALHO Ivo Eugênio Marques	39
DA AÇÃO CIVIL PÚBLICA: DA EXECUÇÃO DO COMPROMISSO DE AJUSTAMENTO DE CONDUTA Francisco Antônio de Oliveira	45
CONSÓRCIO DE EMPREGADORES: UMA ALTERNATIVA IMEDIATA PARA A EMPREGABILIDADE Ricardo Tadeu Marques da Fonseca.....	48
O HABEAS DATA NA JUSTIÇA DO TRABALHO Manoel Jorge e Silva Neto	54
TELETRABALHO E RELAÇÕES DE TRABALHO João Hilário Valentim	58
TEORIA DA DESCONSIDERAÇÃO DA PESSOA JURÍDICA — APLICAÇÃO NO DIREITO DO TRABALHO Ana Emilia Albuquerque Trócoli da Silveira.....	63
JURISPRUDÊNCIA	
Ministério Público — Legitimidade para recorrer (STF).....	71
Termo de Ajuste de Conduta — Execução na Justiça do Trabalho (TST)	73
Ministério Público Do Trabalho — Ação Rescisória — Colusão (TRT 2ª Região)	79
Ação Civil Pública — Portadores de Deficiência — Reserva de Vagas (TRT 5ª Região)	83
Termo de Ajuste de Conduta — Execução — Concurso Público (TRT 10ª Região)	86
Ministério Público do Trabalho— Prerrogativa — Assento (TRT 12ª Região).....	88
Ministério Público do Trabalho — Intimação para Comparecimento à Audiência (TRT 12ª Região).....	90
Ministério Público do Trabalho— Prescrição— Anotação da CTPS (TRT 15ª Região)	93
Ação Civil Pública — Cooperativa de Trabalho— Relação de Emprego (TRT 24ª Região).....	97
INQUÉRITOS E AÇÕES	
Ação Civil Pública — Contratação Sem Concurso— Suspensão de Segurança (TST)	103
Ação Civil Pública — Trabalho Escravo — Meio Ambiente de Trabalho (PRT 10ª Região)	107
Mandado de Segurança — Membro do MPT — Intimação Pessoal (PRT 12ª Região)	121
Ação Civil Pública — Meio Ambiente de Trabalho (PRT 15ª Região)	132
Mandado de Segurança Denegado — Instauração de Inquérito Civil Público (PRT 17ª Região)	142
Ação Civil Pública — Portadores de Deficiência — Reserva de Vagas (PRT 19ª Região)	150
Ação Civil Pública — Meio Ambiente do Trabalho— Trabalho Infantil (PRT 19ª Região)	160
PRÊMIO “EVARISTO DE MORAES FILHO”	
Trabalho vencedor: Ação Civil Coletiva — Acordos Coletivos Prejudiciais a Determinada Categoria de Empregados, inicial elaborada pelo Procurador do Trabalho Rildo Albuquerque Mousinho de Brito	169
MEMBROS DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO	179

APRESENTAÇÃO

A dinâmica das atividades dos membros do Ministério Público do Trabalho, para o cumprimento de sua missão constitucional, exige atualização constante. Não raro essa atualização encontra barreiras em seu desenvolvimento pois as obras, artigos e mesmo jurisprudência sobre os temas tratados pela Instituição, não encontram meios ágeis de circulação entre as Procuradorias Regionais espalhadas pelo País, ficando, muitas vezes, confinadas à Regional de origem quando poderiam circular pelas demais e, quando confrontadas com as experiências locais, dar origem a novas linhas e modos de atuação dos Membros, renovando e dinamizando ainda mais a atividade desempenhada pelo Órgão.

Este número da Revista demonstra as necessidades de um Ministério Público do Trabalho verdadeiramente social que, na legitimação de suas ações calca-se na Lei e no objetivo fundamental de inserir plenamente o trabalhador na vida da empresa e no mercado de trabalho. Temas extremamente atuais como a discriminação no ambiente de trabalho, inserção do deficiente no mercado laborativo, regime de semi-escravidão e trabalho de menores são tratados de maneira a trazer aos profissionais da área do Direito, estudantes e demais profissionais que se interessem pelo tema, uma visão geral das dificuldades enfrentadas pelo trabalhador brasileiro e pelo próprio Ministério Público do Trabalho no desempenho de suas funções institucionais.

Dentro desse contexto, espera-se que o produto das teses compiladas em estudos, em atuações efetivas e na jurisprudência colacionada relativamente ao meio ambiente de trabalho e à execução dos termos de ajuste de conduta, minimizem a difícil tarefa de bem servir a sociedade.

Guilherme Mastrichi Basso
Procurador-Geral do Trabalho

ESTUDOS

SE RUY BARBOSA E PONTES DE MIRANDA FOSSEM VIVOS(*)

Washington Luiz da Trindade(**)

Estou muito agradecido aos meus diletos alunos e discípulos, *Manoel Jorge e Silva Neto*, preclaro Presidente da ANPT, e *Jairo Lins de Albuquerque Sento-Sé*, pela escolha de meu nome, para a sessão de abertura dos trabalhos do XI Encontro Nacional dos Procuradores do Trabalho, em Maceió.

Meu coração está pando de alegria, e porque nos verdes mares de Maceió, sinto-o como vela de barco enfunada ao sopro do terral em busca de mar alto, o mesmo mar que, um dia, foi inspiração para escrever um livro sobre Direito Marítimo e dedicá-lo a todos os homens que amam a Liberdade e que fizeram do mar o caminho de suas vidas.

Meus colegas e amigos, amanhã, 05 de novembro, faz 150 anos que nasceu *Ruy Barbosa*. Por isso, pensei que a melhor maneira de falar aos valorosos Procuradores do Trabalho seria dedicar-lhes uma mensagem que falasse de *Ruy* e de outro gigante do pensamento jurídico, *Pontes de Miranda*.

Unindo aqueles espíritos gêmeos numa palestra semi-coloquial, como se fora uma parábola, em certas ocasiões em que a verdade é passada sob a forma de uma narração alegórica.

Foi assim que imaginei “Se *Ruy Barbosa e Pontes de Miranda* fossem vivos.”

1945. Um ano antes, na diplomação de bacharéis em Direito, *João Mangabeira*, citando *Ruy*, desfechava o primeiro golpe no sistema político do Estado todo-poderoso: “Todo poder ilegítimo nasce com a morte no seio para viver matando e morrendo.”

O Brasil fervia e tentava encontrar o caminho da redemocratização, nos vai-e-vens de opiniões, discursos, imprecações, comícios ruidosos.

Em meio à efervescência social e política, um velho mestre da então Faculdade Livre de Direito da Bahia, de pequena estatura e grande talento, de cultura invejada, cujo nome aureolado pronuncio com reverência – *Evandro Balthazar da Silveira* — escrevia indelével conferência sobre *Ruy Barbosa*, para dizer que, se fosse vivo, aquele foco estelar haveria de mudar os rumos das nossas instituições, antes mesmo que uma guerra catastrófica sinalizasse, irremovivelmente, o caminho a seguir.

Ei-lo, conciso e vibrante, a dizer como os gênios conseguem alterar o curso da história ao toque de suas palavras: “São refrigerios, que suavizam os sofrimentos coletivos com a eficácia de sua obra titânica, que reanimam os povos com os traços profundos de sua peregrinação, incutindo um pouco de esperança no espírito dos aflitos, um pouco de crença trazendo aos desalentados, um pouco de calma aos indignados, um pouco de entusiasmo aos tímidos, um pouco de temor aos maus.”

Quando *John Rawls* publicou sua marcante obra “Uma Teoria da Justiça”, deixou a impressão de que todo o esforço desenvolvido pelo notável escritor era no sentido de que o modelo jurídico do liberalismo não só sobrevive, como prospera e se encontra em expansão, graças ao valor revolucionário da Justiça que tempera e flexiona a Ordem Social, preservando a Liberdade como instrumento insubstituível de reformas e mudanças.

A visão inspirada desse princípio, comum aos pensadores ingleses, é muito nítida no discurso de *William Pitt*, na Câmara dos Comuns, em 1793, quando disse: “A equidade de nossas leis e o liberalismo de nosso sistema político são a inveja de todas as nações que nos rodeiam. Neste país nenhum homem, por sua fortuna ou categoria, é tão alto que esteja acima do alcance das leis e nenhum é tão pobre ou obscuro que não desfrute de sua proteção. É o gabo da lei da Inglaterra, que proporciona igual segurança e garantia ao exaltado e ao humilde, ao rico e ao pobre”.

Depois, é senti-la definitiva nas palavras de *Blackstone*, ressoando no cenário da civilização anglo-americana: “... A proteção da Liberdade é um dever, mesmo perante nós mesmos, que a gozamos; um dever para com os ancestrais que no-la transmitiram; e para com a posteridade que a reclamará como o melhor direito de nascença e a mais nobre herança da

* Conferência ministrada na sole nidade de abertura do XI Encontro Nacional dos Procuradores do Trabalho, realizado na cidade de Maceió - Al, no dia 04 de novembro de 1999.

** Washington Luiz da Trindade é professor docente-livre do Mestrado em Direito Econômico da Faculdade de Direito da Universidade Federal da Bahia e Juiz aposentado do TRT da 5ª Região.

humanidade.”

É com essa Liberdade — bem supremo da vida — que a Constituição de 1946, a mais democrática das que tivemos, porque liberal e prudentemente progressista, sem ímpetos e ressentimentos, opera, sem dúvida, o reingresso do nosso País no espaço democrático conquistado pelas armas aliadas no mais tenebroso conflito bélico da humanidade.

Aqui e naquele momento decisivo, a Liberdade não soava como uma regra declarativa, nas nuvens, enunciando que ela consiste em fazer tudo, menos o que prejudique o próximo. A Liberdade, sonhada e descrita na obra de *Ruy Barbosa*, tinha o sabor de algo que consiste em dar aos outros a Liberdade de que gozamos, num equilíbrio perfeito dos conceitos de Liberdade e Igualdade.

A Constituição de 1946 tinha que recomeçar tudo, eis que as instituições jurídicas estavam entre devastadas e deformadas.

Cláudio Pacheco, o ilustre autor do “Tratado das Constituições Brasileiras”, diz que o seu modelo deveria ser “de alto nível e de grandes princípios.” É ele mesmo que muito bem explica o difícil passo, a dizer:

“O continuismo do próprio ditador criou deturpações de toda ordem. Ele mal se conformou com a constitucionalização de 1934... praticamente suspendendo-a, conseguiu armar-se de poderes excepcionais, abrindo caminho para abolir a Constituição de 1934 e promulgar outra, pela via de uma outorga pessoal em 1937. Mal a outorgou, aboliu-a também, pois não a cumpriu nem a executou.”

Foi, portanto, em 1946, que o mestre *Evandro Balthazar da Silveira*, à frente dos jovens discípulos e alunos da sua Faculdade Livre de Direito da Bahia, já integrada na Universidade Federal da Bahia, na “Caravana de Ruy Barbosa”, acena para o vulto majestoso de quem teve a ventura de vê-lo e ouvi-lo de perto.

Descreve-o, como se estivesse a debuxar uma obra pictórica, retratando-lhe as peculiaridades físicas e os dons dos eleitos: “... de baixa estatura e compleição franzina, era-lhe o físico harmônico e perfeito. Um moreno pálido revestia-lhe o rosto sereno; vestia-se com apuro, sem os excessos da moda nem exageros de luxo. A voz tinha todos os matizes, com que se exprimem as emoções e os sentimentos à justa; tons de balada, no expressar a pureza de seus afetos e a sinceridade de seu culto; rolar de catadupa, no expor perigos e no apontar providências acertadas para a sua evitação; uivos de leão mal ferido de surpresa, nos embates de seus princípios, sempre em prol da Humanidade e da Nação, contra os dismantelos, contra as ignomínias, contra os desregramentos e os assaltos traiçoeiros dos déspotas e dos delinqüentes; macia, como um afago, nas palestras íntimas, aconselhando, ou erudindo.”

Uma cópia quanto possível próxima da realidade completa a beleza do espetáculo, retratado pelo mestre *Evandro Balthazar da Silveira*, que jovem ainda pode vê-lo e ouvi-lo: “Acompanhava-lhe as palavras a mímica adequada. Braços abertos, para o alto, nas invocações; punhos cerrados, nas invectivas e nos lances de revolta; o indicador em riste, nas exprobrações; o debuxo de um sorriso singular assinalava a ironia; os vincos do sobrecenho, a severidade do tema.” Vê-lo ainda no seu apostolado jurídico, nas campanhas políticas, nas cruzadas civilistas teria sido uma glorificação que não se descreve.

O Visconde de *Almeida Garret*, no mais delicioso dos seus livros, “Viagens na minha terra”, escreveu o seguinte: “... Eu nunca tinha entendido Shakespeare enquanto o não li em Warwick, ao pé do Avon, debaixo de um carvalho secular, à luz daquele sol baço e branco do nublado céu d’Albion... ou à noite, com os pés no fender, a chaleira a ferver no fogão, e sobre a banca o cristal antigo de um bom copo lapidado a luzir-me alambreado com os doces resplendores do Oldsak”.

Igualmente, fico a pensar com o exímio poeta do “Camões”, que visão fascinante não seria supor um *Balzac* entre os gregos, “daquela Grécia esplêndida e tranqüila”; um *Dostoyevsky* em Roma, naquela Roma cruel e dominadora, ou o *abade Prévost* escrevendo a história pungente e contraditória de Manon Lescaut nos tempos das orgias palacianas dos Césares e dos Antoninos.

Então, que imagens lazarentas não sugeriria ao criador de Raskolnikov os velhos tempos de Tito Lívio e de Tácito; como não seria eloqüentemente mais trágica e desesperadamente mais fria a “A recordação da casa dos mortos”. Que estranho sabor não haveriam de expelir as sátiras de Juvenal, se fora possível lançá-lo em meio ao torvelinho alucinante dos nossos tempos, na aglomeração de horrores, nas arrepiantes orgias de nossos costumes!!!

E se fora possível levantar de seus túmulos o sábio *Adam Smith*, o vulto marcante de *Karl Marx*, o nobre pastor inglês *Robert Malthus* ou a legião dos economistas-filósofos do *laissez-faire*, para cada um deles, debruçado de suas obras, poder condenar as distorções de suas teorias, anatematizar as desvairadas interpretações de suas idéias mais caras ou sentirem a decepção de seus erros e a responsabilidade das tormentas que desencadearam. Ao mesmo tempo, estariam ouvindo a condenação dos seus princípios na discussão aberta dos valores em

dois mundos conflagrados, o da abundância e o da pobreza. A perplexidade em que se encontrariam nos debates que extremam os assustados peritos em tensões internacionais, humilhando as nossas esperanças na erradicação da fome nos sistemas econômicos imorais que nos governam, na extinção, ainda que tarde, do feroz e antipático dualismo do Capital e do Trabalho a tremenda herança que nos legaram, com um ativo de realizações muitíssimo inferior ao incalculável passivo que nos atormenta.

Eu não poderia melhor compreender todos esses desencontros, se não pudesse repetir com o mestre *Evandro Balthazar da Silveira*: “Ah! Se Ruy fosse vivo”. Ele, “a eterna força demolidora”, que diria dos opróbrios que nos cobrem de vergonha, dos crimes que se cometem contra o homem, enquanto indivíduo, como único destinatário do Direito que ele tanto amou e realizou!!!

“Cônscio de seu valor, que tinha por fulcro a prática das virtudes e por objetivo a Justiça, a Liberdade e o respeito à dignidade humana, ele não se detinha na contemplação ascética dos indiferentes, não se atirava no leito fofo das acomodações, não se chumbava a uma passividade chorosa e ridícula. A liça era seu lugar; dela lhe veio o renome universal, nela arrancou os louros de sua consagração.”

Se Ruy fosse vivo neste mundo que assistimos, inçado de contradições e de contestações, que se compraz nos enganos de afirmações utópicas, dialéticas, num sincretismo obscuro entre a verdade e o mito a serviço de interesses transeuntes. O espírito científico vacila e o Homem, pobre ser incompleto e inacabado, vai aceitando tais desatinos como se fossem interpretações universais, quando, na verdade, não passam, no dizer de *Jacques Monod*, de estrondosos “desastres epistemológicos”.

É assim que esses desatinos, na óptica de um ilustre professor de Filosofia, *Dr. Gerardo Dantas Barreto*, fazem lembrar o mundo mais parecido com “um ghetto de ressentimentos e de desforras, quando não sobrevive em trágicas diásporas, prisioneiro do medo e da dúvida, sem promessas nem esperanças”.

Se Ruy fosse vivo, como não seria diferente a nossa triste realidade. Ele possuía o condão maravilhoso de transmutar situações na defesa dos oprimidos, como “advogado invencível dos fracos”, como defensor perpétuo dos perseguidos e esbulhados, como o oráculo que adivinha “a impotência fatal dos incompetentes e o valor insuprível das capacidades”. Afinal, o equilíbrio dos sistemas políticos é sempre um diálogo sobre a Justiça.

Agora, as palavras finais sobre *Pontes de Miranda*.

Já em relação a este “foco estelar”, eu tive a ventura de vê-lo e ouvi-lo em conferência realizada no Instituto Bahiano de Direito do Trabalho, do qual sou hoje seu Presidente.

A morte já o espreitava, sem que pudéssemos adivinhar, porque admiravelmente lúcido respondia com maestria a todas as perguntas que inquietavam a assistência. Uma semana depois, chegava a infausta notícia.

Ele foi, como lembra o egrégio *Pinto Ferreira*, o notável escritor que possui “a marca da genialidade e pertence à linhagem dos grandes juristas mundiais”. Não me subtraio de dizer, ao falar sobre *Pontes de Miranda*, que me ocorre a idéia de que os grandes constitucionalistas brasileiros são nordestinos. Basta lembrar de *Ruy Barbosa*, de *João Mangabeira*, do próprio *Pontes de Miranda*, de *Paulo Bonavides*, de *Cláudio Pacheco* e de *Luiz Pinto Ferreira*.

Não sei bem, se a convivência com os infortúnios telúricos da Região o pensamento se aguça, sob qualquer intempérie, na defesa da Liberdade que inspira a necessidade de resistir, como naquele texto, de autor desconhecido, que diz:

“... Resista mais um momento, mesmo que você não possa avistar ainda a linha de chegada, mesmo que as inseguranças brinquem de roda à sua volta. Resista, porque o último instante da madrugada é sempre aquele que puxa a manhã pelo braço e essa manhã bonita, ensolarada, sem algemas, nascerá para você em breve, desde que você resista.”

A obra de *Pontes de Miranda* é a de um reformador, destinada a viver por muito tempo e que se antecipa à visão mais atual de pensadores modernos.

Ele adverte para os riscos da violação do pacto constitucional, de modo que, na lição de *Pinto Ferreira*, não se transforme a Constituição numa “ilusão constitucional”, nas mudanças apressadas que cingem a regra constitucional aos interesses transitórios das conjunturas, de sorte que “nada mais perigoso do que fazer-se uma Constituição sem o propósito de cumpri-la ou de só cumprirem os preceitos de que se precisa ou se entende devam ser cumpridos.”

Pontes de Miranda jamais se desviou do princípio, da regra, que comandam os nossos comportamentos. A Liberdade e a Igualdade são irremovíveis da regra democrática, porque sem uma ou a outra, a democracia sobrevive mas não prospera.

É de ver aqui o entendimento do professor *Leslie Lipson*, da Universidade de Berkeley, autor de “The Democratic Civilization”, quando ensina: “Os ideais clássicos de governo

democrático – Liberdade e Igualdade – são de fato contraditórios, se levados à lógica extrema de cada um. A política contemporânea tem exagerado essa dicotomia, com a Esquerda se apropriando da Igualdade e a Direita se apoderando da Liberdade. Só quando esses dois conceitos são considerados, não como valores absolutos, mas como valores indissociados de um mesmo *continuum*, é que a Democracia pode efetivamente ser administrada”.

Pontes de Miranda já pensava assim na sua grandiosa obra “Democracia, Liberdade e Igualdade”.

Não é diferente o respeito votado pelos constitucionalistas americanos sobre a guarda dos princípios e a preservação do pacto, da intenção original, que, por mais de dois séculos, balizam o pensamento jurídico nas decisões da Suprema Corte.

Na verdade, os princípios foram construídos para que um órgão, acima de interesses passageiros, mantivesse as premissas do pacto social e sobre elas, sem violá-las, juízes e governantes pautem as suas decisões.

Dois dos mais eminentes constitucionalistas americanos da atualidade, *Lawrence Tribe*, professor em Harvard, e *Robert Bork*, professor em Yale e juiz federal, observam:

“A própria generalidade de muitos termos que os Fundadores usaram sugere, fortemente, a intenção de não confinar seu significado a resultados específicos, mas de criar significados à luz das necessidades das gerações seguintes” (L. Tribe).

E o outro, *Robert Bork*, mais incisivo: “a filosofia da intenção original exige que o texto, a estrutura e a história da Constituição dotem o Juiz não de uma conclusão a respeito de um caso específico, mas de uma premissa de onde possa começar a raciocinar sobre o caso”.

É o respeito ao pacto, ao princípio anterior, superior e exterior às maquinações dos que governam e ao futuro das gerações seguintes.

Pois foi assim que o *profeta Malaquias* anatematizou os que se afastaram da observância da Lei: “... Vós, porém, vos afastastes do reto caminho e fostes, para muitos, na observância da lei, a pedra de tropeço; quebrastes o pacto de Levi, diz o Senhor dos exércitos”.

E *Mateus*, secundando *Malaquias*, completa o quadro da violação do pacto e suas conseqüências: “... Eles falam e não praticam. Amarram pesados fardos e os colocam nos ombros dos outros, mas eles mesmos não estão dispostos a movê-los sequer com um dedo. Fazem todas as suas ações só para serem vistos pelos outros. Eles usam faixas largas... e gostam de lugares de honra nos banquetes e dos primeiros lugares nas sinagogas”.

Na separação dos poderes, *Pontes de Miranda* enfrenta a questão fundamental: “a quem compete a guarda da Constituição?”.

A sua resposta vale por uma admirável lição de direito que, pioneiramente, divulga a obra de *Kelsen* que fala de um “órgão da comunidade total” como sentinela do pacto da intenção original.

Foi ele quem abriu caminho entre nós para os dois tipos de controle jurisdicional das leis, o incidental e o da ação direta por via de ação própria, hoje bem divulgados depois da obra de *Mauro Cappelletti* “O controle judicial de constitucionalidade das leis no Direito Comparado”.

Pioneiro, porque vendo mais ao longe, estaria feliz com muitas de suas idéias consagradas em texto constitucional, através de avanços na titularidade de quem tem capacidade de agir no controle direto da constitucionalidade das leis, dos decretos com força de lei e a presença marcante do STF no desate das questões, de tal relevância que, se vivo fosse, estaria lutando pela eleição do Procurador Geral da República pelo Colégio dos Procuradores, com independência suficiente para não se intimidar na prevalência da regra tecnocrática sobre a regra democrática.

A máquina que se interpôs entre o homem e a sociedade acabou criando uma interpretação tecnológica da História e, por inevitável, chegou ao arcabouço jurídico que nos protege.

O papel do jurista é conter o avanço da regra tecnocrática sobre a regra democrática, cuja densidade humanista superpõe o homem, enquanto indivíduo, às coisas e aos bens materiais. Por isso mesmo temos questões que precisam ser resolvidas pelo Ministério Público sobre o menor nas carvoarias, do menor nas salinas, nas pedreiras, nas ruas; a solução já tardia do problema indígena, a vergonha do desemprego, o nefelibatismo das “frentes de produção”... no Nordeste asfixiado pela seca.

Meus colegas e amigos, se me fosse permitido dar conselhos, na “lua minguante da vida”, como falou aquele nordestino *José Américo de Almeida*, eu diria: Nos tumultuosos dias que vivemos e testemunhamos, o Ministério Público é *Ruy Barbosa*; o Ministério Público é *Pontes de Miranda*; o Ministério Público é a salvaguarda dos princípios, o broquel da intenção original; o Ministério Público é a resistência!

DISCRIMINAÇÃO POSITIVA

Maria Aparecida Gugel (*)

“Não há no mundo duas opiniões iguais, dois fios de cabelo iguais, dois grãos de areia iguais. A mais universal das qualidades é a diversidade.” Montaigne, Ensaíes

1. OBJETIVO

O presente trabalho nasceu de exposição formulada no IV Encontro Sul-Brasileiro de Procuradores de Trabalho, realizado em junho de 1999, em Curitiba e propõe a introdução de conceitos utilizados pela ciência social como ação afirmativa, discriminação positiva ou inversa, discriminação direta e indireta, além de identificar as minorias (também chamadas de grupos vulneráveis) sujeitas à discriminação em relação ao sistema constitucional e legal existente, o que possibilita a preservação de direitos e garantias e permite a inclusão social das pessoas.

2. INTRODUÇÃO

O tema discriminação reporta o leitor à Declaração Universal dos Direitos Humanos que em seus 30 artigos propõe como ideal comum a ser atingido por todos os povos e todas as nações, e como objetivo de que cada indivíduo e cada órgão da sociedade, se esforcem, através do ensino e da educação, a promover o respeito aos direitos e liberdades. Dentre eles o direito de ir e vir sem ser molestado; o direito de ser acusado dentro do devido processo legal e legítimo; o direito de exigir o cumprimento da lei; o direito de trabalhar e viver sem ser alvo de humilhações, violência, agressões, desrespeito, perseguições e discriminação.

Direitos de mulheres, negros, índios, homossexuais, portadores de deficiência física e mental, portadores de HIV e doentes de AIDS, crianças e adolescentes, idosos, policiais e presos, pobres e ricos, devem ser respeitados no dia-a-dia. Aprender, conviver e ser tolerante com a diversidade é o caminho para o respeito aos direitos humanos.

A Constituição da República dispõe nos quatro incisos do artigo 3º como objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil,

a construção de uma sociedade livre, justa e solidária;

a garantia do desenvolvimento nacional;

a erradicação da pobreza e da marginalização e a redução das desigualdades sociais e regionais;

a promoção do bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação.

O artigo 170, incisos VII e VIII, como princípios programáticos da atividade econômica nacional, repete que a justiça social só está assegurada se respeitados, dentre outros,

a redução das desigualdades regionais e sociais;

a busca do pleno emprego.

Já o art. 5º, em 77 incisos, elenca os direitos e deveres individuais e coletivos afirmando que todos são *iguais perante a lei*, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade.

Sabe-se que a igualdade de oportunidades é uma idéia recente na história social pois até o século XVIII a desigualdade entre as pessoas era, mais ou menos, universalmente aceita como a ordem natural predominante. Admitia-se que os direitos de senhores e escravos, nobres e servos, cidadãos e gente comum eram naturalmente diferentes. Porém, a igualdade de oportunidades tem sua origem histórica na extensão dos direitos a todos, a começar pelos direitos conquistados pela burguesia nas primeiras etapas do desenvolvimento do capitalismo

* Subprocuradora-Geral do Trabalho, atual Corregedora-Geral do Ministério Público do Trabalho.

industrial. A partir de então, o reconhecimento de que as pessoas possuem direitos iguais tem sido tema inesgotável na busca da justiça social.

Enfatiza-se todavia, que o referencial de igualdade é o legal posto que homem é diferente de mulher, os afro-descendentes são diferentes em descendência e tradição das raças européia, asiática e indígena. A orientação sexual de homens e mulheres homossexuais é diferente daquela do heterossexual. O portador de deficiência física é diferente daquele que goza de plena liberdade física de seus movimentos. O pobre é diferente do rico na medida em que este último tem acesso facilitado a bens e serviços. O indivíduo católico é diferente em crença religiosa e em princípios filosóficos do indivíduo evangélico, budista, taoísta, gnóstico ou ateu.

Todas estas diferenças estão resumidas no conceito de diversidade que é importante ser compreendido, na sua completa acepção, pois é necessário para se viver numa sociedade plena e democrática.

A sociedade, ressalte-se, não precisa ser e não é homogênea, e conseguirá integrar-se mais facilmente e de maneira mais produtiva se aceitar a diversidade dentro de suas fronteiras para, fortalecida, poder interagir, lançando-se no contexto da globalização.

3. AÇÃO AFIRMATIVA

“Ação afirmativa é um conjunto de medidas legais, modo de vida e políticas sociais que pretendem aliviar os tipos de discriminação que limitam oportunidades de determinados grupos sociais. Um esforço voluntário ou obrigatório, imposto pelo governo federal, estadual e municipal; instituições públicas e privadas, escolas para combater a discriminação e para promover a igualdade de oportunidades na educação e no acesso ao emprego¹”.

O termo ação afirmativa foi usado pela primeira vez por um oficial afro-americano na administração Kennedy, Hobart Taylor, para descrever a Comissão de Práticas de Emprego Justas (Fair Employment Practices Commission) que possibilitava a uma pessoa discriminada em razão de sua raça reclamar junto à Comissão. No entanto, em vista do método² lento de apuração, os resultados tornaram-se totalmente inadequados. Em 1964, o Título VII da Lei dos Direitos Civis foi aprovado visando proibir a discriminação no emprego de minorias raciais, sobretudo os negros e mulheres. O primeiro critério de definição de ação afirmativa ocorreu, sob a administração de Nixon, na orientação a empregadores, situados em áreas demográficas estratégicas, de ofertar empregos a pessoas qualificadas pertencentes a diversos grupos raciais, dentro de objetivos flexíveis e por um tempo também flexível. Desta maneira, a representação racial de tais grupos dentro da empresa seria melhorada. A Suprema Corte referendou o plano e em 1974 foi assinada ordem executiva colocando também a mulher sob a proteção da Lei de 1964, proibindo a discriminação no ambiente de trabalho por questões de gênero. Também estão incluídas as questões de idade (The Age Discrimination in Employment Act), de portadores de deficiência (The American with Disabilities Act) e de remuneração igual para igual trabalho (The Equal Pay Act).

A ação afirmativa americana não está fundada em cotas rígidas para que os empregadores contratem através de porcentagens fixas membros de grupos específicos, independentemente de qualificações mas, em objetivos contratuais flexíveis, o que segundo alguns impediu um progresso mais rápido para todos os grupos incluídos sob a proteção de tais programas.

Estas políticas de ação afirmativa são, no entanto, criticadas por parte dos americanos, pois foram inicialmente elaboradas para um público específico — afro-americanos — e tinham um caráter temporário. Porém, foram estendidos de modo a incorporar outros grupos minoritários da sociedade americana, exceto os brancos do sexo masculino, ganhando caráter de permanência, ou seja, de direitos e não de mecanismos excepcionais. Esta extensão, dizem, deturpa e contraria o princípio da promoção do indivíduo e do respeito à sua liberdade, vontade e competência, transformando o estado de direito em um administrador de interesses de grupos e corporações.

No Brasil, com a implementação do Programa Nacional dos Direitos Humanos, inciou-se ampla discussão sobre a oportunidade de se estabelecerem políticas de ação afirmativa para

¹ Santos, Ivair Augusto Alves dos, in “Discriminação: Uma Questão de Direitos Humanos, Programa Nacional de Direitos Humanos”, 1998, pág. 35.

² Se a reclamação ocorresse em um Estado que possuísse uma lei estadual contra a discriminação, haveria um período de 120 dias para o Estado averiguar os precedentes do caso e tentar resolvê-lo. Se não houvesse conclusões satisfatórias para a reclamação após esse período, o caso poderia ser levado para a Comissão, a qual tinha somente os poderes de conciliação e persuasão. Se, no entanto, isso não fosse satisfatório, depois de 60 dias a reclamação seria protocolada junto à Corte Federal para análise. (Walters, Ronald in Racismo e Ação Afirmativa, Anais do Seminário Internacional “Multiculturalismo e Racismo: O Papel da Ação Afirmativa nos Estados Democráticos Contemporâneos”, Ministério da Justiça, Secretaria Nacional de Direitos Humanos, Brasília, julho de 1996).

os afro-descendentes. No entanto, discutem os especialistas que a realidade brasileira é fruto de um período pós-abolição não identificada com a dominação racial ou segregação, ao contrário projetou-se numa imagem de “democracia racial”.

“A democracia racial, no Brasil, foi mais um mito que uma realidade, ainda que o poder desse mito fosse significativo. A imagem de tolerância e de mobilidade social encorajou a quietude e a alienação dos negros, deixando-os na base da pirâmide social sem reações de grande significado. E a discriminação, já no âmbito dessa democracia racial, continuou evidente tanto na política oficial como em práticas e resultados informais. Os imigrantes africanos, por exemplo, foram impedidos de entrar no Brasil enquanto a imigração européia branca era encorajada. Já em 1890, o Brasil banuiu a imigração de negros e, com essa proibição, debateu e reforçou, nas décadas de 1920 e 1930, o ideal de “negros não mais!”. Até 1945, a legislação brasileira estipulava a preferência por imigração que desenvolvesse, na composição étnica da população as mais desejáveis características de ancestrais europeus. Essa preferência continuada por imigrantes brancos foi defendida durante a virada do século, provendo o Brasil de uma constante injeção de civilização mediante um grande movimento de purificação da raça. De forma complementar, a miscigenação foi incentivada para o embranquecimento da população, o que denota uma atitude profundamente racista e um esforço de cooptação de mulatos, acenando-se com a imagem de possibilidade racial de ascensão física e social³”.

Uma leitura científica da questão a que nos remetem os biólogos, antropólogos e sociólogos indica que as teorias raciais encaminharam-se para renegar o conceito de raça no Brasil, resultando somente no reconhecimento da classe social a que pertence o indivíduo negro. Diante disso, afirmam alguns que o Brasil precisa é tornar realidade a imagem de mobilidade social não especificando somente a questão raça ou cor, posto que a grande proporção de pobres é negra. Portanto, qualquer esforço de uma política social deverá estar dirigida à redução da pobreza.

Para outros especialistas impõe-se o afastamento da reserva de mercado para as minorias étnicas pois esta esbarra na fundamentação jurídico-constitucional que criminaliza o racismo e fundamenta-se no princípio da igualdade de oportunidades. Há ainda aqueles que justificam a ação afirmativa na discriminação positiva, afirmativa ou inversa.

De qualquer maneira as políticas de ação afirmativa se dirigem não só à questão raça mas às minorias, também chamadas de grupos vulneráveis (portadores de deficiência, idosos, homossexuais, portadores de HIV e doentes de AIDS). Atendem a diferentes modelos de atuação estatal, o que dá lugar a diferentes tipos de ação: 1) políticas antidiscriminatórias que concentram sua ação em regulamentos que proíbem condutas discriminatórias e implicam na criação de mecanismos e instâncias jurídicas para que as vítimas possam apelar e ter reparações. Exigem que os empregadores não discriminem em razão de pertinência a um grupo, incentivando-o a ignorar as características do grupo ao qual pertencem; 2) políticas que abordam o fenômeno em termos mais amplos, reconhecem que a discriminação se produz num complexo sistema de relações e tem múltiplas manifestações. Abordam a segregação do mercado de trabalho, atualização profissional e podem considerar a adoção de cotas. Inclui medidas para remediar os efeitos de discriminações no passado contra um determinado grupo; 3) as políticas de ampliação de oportunidade reconhecem que as desigualdades têm origem fora do mercado de trabalho e, portanto, seu âmbito de ação é mais amplo ainda e inclui a adoção de serviços⁴ de apoio para enfrentar as desigualdades dos grupos sociais discriminados em todos os âmbitos .

4. DISCRIMINAÇÃO POSITIVA, COTA

Interpretação literal do *caput*, do art. 5º, da Constituição, ao prescrever que todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, poderia resultar na inconstitucionalidade de qualquer lei ou ato normativo que estabelecesse discriminações positivas, ou seja, vantagens competitivas para um grupo em relação a um mesmo benefício e que provocam diretamente desvantagens aos demais grupos. No entanto, a própria Constituição contempla discriminação inversa ao preservar, por exemplo, percentual de cargos e empregos públicos às pessoas portadoras de deficiência (art. 37, inciso VIII) e, aproveitamento no serviço público, sem a exigência de concurso, com estabilidade aos ex-combatentes da Segunda Guerra Mundial (art. 53, inciso I ADCT), exceções já previstas pelo

³ *Abdias do Nascimento apud Anthony W.Marx, in "A construção da raça no Brasil: Comparações Históricas e Implicações Políticas, Anais do Seminário Internacional", págs. 161-162.*

⁴ *Cappellin, "Ações afirmativas: uma estratégia para corrigir as desigualdades entre homens e mulheres", in "Discriminação positiva ações afirmativas. Em busca da Igualdade". São Paulo. CFEMEA/ELAS.*

legislador constituinte originário que expressamente vedou qualquer proposta de alteração aos direitos e garantias individuais (§ 4º, art. 60).

Na ótica de *Celso Antonio Bandeira de Melo* o conteúdo jurídico do princípio da isonomia envolve discriminações legais de pessoas, coisas, fatos e situações já que se admite existir traços diferenciais entre eles. Portanto, a correlação lógica entre o descrímen e a equiparação pretendida justifica a discriminação positiva em favor de minorias posto que estão contidas na própria ordem constitucional do Estado brasileiro. Observem-se, como exemplos, a proteção da cultura afro-brasileira contida nos artigos 215, § 1º e 216, § 5º, e a defesa dos índios, nos artigos 231 e 232.

Assim, as discriminações legais positivas em favor das minorias estariam em perfeita consonância com os objetivos fundamentais estabelecidos nos incisos III e IV, do art. 3º, de erradicar a pobreza e a marginalização e reduzir as desigualdades sociais e regionais e de promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação, “oferecendo meios institucionais diferenciados para o acesso de grupos de excluídos ao sistema jurídico e, portanto, a viabilizar-lhes o gozo e o exercício de direitos fundamentais, sobretudo no que concerne ao direito de toda pessoa a ser tratada como igual⁵”.

Atualmente, além de programas sociais dirigidos à diversidade⁶, há discriminação positiva na reserva legal de mercado, através de cotas, para os portadores de deficiência física, segundo previsão constitucional do art. 37, inciso VIII para o setor público e na Lei n. 8.213/91 para o setor privado; a reserva de vagas nos estabelecimentos industriais (de 5% no mínimo até 15% no máximo dos empregados da empresa) para os menores aprendizes matriculados em cursos mantidos pelo SENAI (art. 429, da CLT).

5. DISCRIMINAÇÃO DIRETA E INDIRETA

A discriminação é fruto de preconceito (é uma atitude, um fenômeno intergrupual, dirigido a pessoas ou grupo de pessoas, implicando uma predisposição negativa), e será sempre motivada por interesses em manter privilégios. Poderá ser provocada por indivíduos ou instituições.

Será *direta*, quando adotar disposições gerais que estabelecem distinções fundamentadas em critérios proibidos, sendo de fácil caracterização quando, por exemplo, proíbe-se a entrada de uma pessoa em um clube por ser negra.

Já a discriminação *indireta* está relacionada com situações, regulamentações ou práticas aparentemente neutras, mas que, na realidade, criam desigualdades em relação a pessoas que têm as mesmas características. Ela poderá ser imperceptível mesmo para quem está sendo discriminado, como nos casos de processos de seleção para empregos baseados no desempenho do candidato em uma entrevista, no qual, por exemplo, uma candidata pode ser eliminada em vista de ser mulher e grávida. Esta, ao final, ficará com a impressão de que passou por um processo absolutamente normal e equânime.

Para alguns, como o Professor argentino *Mario E. Ackerman*, Consultor Jurídico da OIT, a proteção trabalhista unilateral dirigida somente à mulher, cria um novo mecanismo de discriminação indireta ou invisível, citando os seguintes exemplos:

a) ao se diferenciar o tempo de aposentadoria em relação ao homem, pela motivação de que a mulher exerce múltiplas funções domésticas, está-se afastando o homem destas múltiplas responsabilidades. Por outro lado, desestimula a contratação e capacitação de mulheres, já que seu tempo de trabalho é menor relativamente ao tempo produtivo para recuperar o investimento feito em eventual formação profissional;

b) a proteção à maternidade, sem a correspondente proteção à paternidade de forma a permitir ao homem exercer a paternidade responsável e não somente com os trâmites administrativos relacionados com o nascimento;

c) proibição do trabalho da mulher em determinados lugares, tarefas e condições de trabalho, sendo óbvio que o trabalho perigoso, insalubre e penoso deve ser evitado mas, deve valer tanto para homens como para mulheres. Observa que a justificativa sobre as diferenças biológicas e psicológicas da mulher não deve ser motivo suficiente para lhes dispensar um tratamento diferenciado, já que o homem também é suscetível. Toda esta proteção desmorona, segundo ele, ao se deparar com as atividades de enfermagem, tipicamente exercidas por mulheres, que têm inerentes a insalubridade, a penosidade, o dispêndio de força física e o trabalho noturno, além do contato psicológico com a morte;

⁵ *Neves, Marcelo*, in “Estado democrático de direito e discriminação positiva: um desafio para o Brasil”, Brasília, julho de 1996, pág. 264.

⁶ É o exemplo do programa de saúde dirigido aos afrodescendentes, relacionado às questões da anemia falciforme (Programa de Anemia Falciforme-PAF), miomas e hipertensão arterial (Construindo a Democracia Racial, Presidência da República, Brasília, 1998).

d) identifica também nas convenções coletivas um largo espaço para a discriminação indireta e cita a questão dos adicionais por tempo de serviço. Estes serão sempre superiores no caso dos homens já que não lhes são reservadas as responsabilidades familiares, tendo como resultado o ingresso tardio das mulheres no emprego; as tarefas exclusivamente femininas (costureira, empregada doméstica, babá, etc.); licença maternidade e licença adoção, sem o correspondente para os trabalhadores homens;

e) o *sexismo* da linguagem jurídica e a preponderância do homem como sujeito referencial da lei.⁷

6. TRATADOS INTERNACIONAIS

Os tratados internacionais propõem aos Estados Membros medidas para se promover a informação e a educação que gerem uma compreensão pública mais ampla do princípio da igualdade de oportunidades e de tratamento entre homens e mulheres trabalhadores, bem como o clima de opinião que conduza à superação desses problemas.

“A discriminação tem um significado muito específico e sua compreensão depende, em grande parte, de nossa capacidade de entender conceitos de justiça, igualdade e cidadania, que constituem um marco de referência conceitual anterior ao relacionado com a discriminação no mercado de trabalho. Um dos direitos mais importantes relativos aos temas sociais em geral e à justiça distributiva em particular, é a igualdade de oportunidades, conceito que tem merecido *status* prioritário no programa da OIT, juntamente com a liberdade de associação e a negociação coletiva e a eliminação do trabalho forçado e infantil. A igualdade de oportunidades caracteriza um procedimento que permite decidir sobre como determinar o acesso de toda a população a certos bens ou posições sociais⁸”.

As normas ratificadas pelo Brasil que indicam o caminho para a eliminação da discriminação em vista de seu sexo, de sua origem, de sua idade, de sua cor, de sua raça, de seu estado civil, de sua crença religiosa ou convicção filosófica ou política, de sua situação familiar, de sua condição e saúde física, são:

a) *Convenções da Organização das Nações Unidas – ONU*

- Sobre a *Eliminação de todas as Formas de Discriminação Racial*, de 1966 (Decreto Legislativo n. 65.810, de 8.12.69) que no seu art. 15 propõe “pronta e ampla eliminação de todas as formas de racismo e discriminação racial, da xenofobia e de outras manifestações conexas de intolerância ...”;

- Sobre a *Eliminação de todas as Formas de Discriminação contra a Mulher*, de 1979 (Decreto Legislativo n. 26, de 22.6.64), no seu art. 1º define o conceito de discriminação contra a mulher como “toda distinção, exclusão ou restrição em razão de sexo, que tenha por objeto ou como resultado reduzir ou anular o reconhecimento, gozo ou exercício pela mulher, independentemente de seu estado civil, com base na igualdade do homem e da mulher, dos direitos humanos e das liberdades fundamentais nas esferas política, econômica, social, cultural e civil ou em qualquer outra esfera”;

b) *Convenção da Organização dos Estados Americanos – OEA*

- Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência contra a Mulher — OEA, de 1994 (Decreto Legislativo n. 1.973, de 1.8.96).

c) *Convenções da Organização Internacional do Trabalho – OIT*

- Concernente à igualdade de remuneração para a mão-de-obra masculina e a mão-de-obra feminina por um trabalho de igual valor, n. 100, de 1951 (Decreto Legislativo n. 41.721, de 25.6.57), propõe que cada Estado Membro crie métodos de fixação das taxas de remuneração (que compreende o salário e todas as outras vantagens pagas direta ou indiretamente, em espécie ou *in natura*, pelo empregador ao trabalhador) de forma a assegurar a aplicação a todos os trabalhadores do princípio de igualdade de remuneração para a mão-de-obra masculina e a mão-de-obra feminina por um trabalho de igual valor. Este princípio (item 2 do

⁷ Ackerman, Mario E., “La discriminación laboral de la mujer en las normas legales y convencionales y en la jurisprudencia en Argentina”, texto fornecido para o Seminário Internacional sobre discriminação. Direitos do Trabalhador. Direitos do Cidadão, realizado em Brasília, em março/99.

⁸ Valenzuela, Maria Helena, in “Discriminación y el Mercado Laboral en Brasil, Seminário Nacional Tripartite, Promoção da Igualdade no Emprego Implementação da Convenção n. 111 da OIT”, Brasília, 16 a 18 de julho de 1997.

art. 2º) poderá ser aplicado através da legislação nacional ou através de convenções coletivas, ou da combinação destes dois meios.

• Concernente à discriminação em matéria de emprego e profissão, n. 111, de 1959 (Decreto Legislativo n. 62.150, de 19.1.68), cujo conteúdo é claro:

“1. O termo discriminação compreende:

a) toda distinção, exclusão ou preferência fundada na raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou de tratamento em matéria de emprego ou profissão;

b) qualquer outra distinção, exclusão ou preferência que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou tratamento em matéria de emprego ou profissão, que poderá ser especificada pelo Membro interessado depois de consultas às organizações representativas de empregadores e trabalhadores, quando estas existam, e outros organismos adequados.

2. As distinções, exclusões ou preferências fundadas em qualificações exigidas para um determinado emprego não são consideradas como discriminação”.

• Concernente à adaptação de ocupações e o emprego do portador de deficiência, n. 159, de 1983 (Decreto Legislativo n. 129, de 22.5.91):

Art. 1º ... entende-se por pessoa deficiente todas as pessoas cujas possibilidades de obter e conservar um emprego adequado e de progredir no mesmo fiquem substancialmente reduzidas devido a uma deficiência de caráter físico ou mental devidamente comprovada.

... todo o País-Membro deverá considerar que a finalidade da reabilitação profissional é a de permitir que a pessoa deficiente obtenha e conserve um emprego e progrida no mesmo, e que se promova, assim, a integração ou a reintegração dessa pessoa na sociedade⁹.

• Concernente à igualdade de oportunidades e de tratamento para homens e mulheres trabalhadores: trabalhadores com encargos e família, n. 156, *Convenção não ratificada pelo Brasil*, mas que se dirige a homens e mulheres com responsabilidades em relação a seus filhos dependentes, quando estas responsabilidades restringem a possibilidade de se prepararem para uma atividade econômica e nela ingressar, participar ou progredir, sendo clara, em seu art. 8º, que os encargos de família não constituirão, como tais, razão válida para o término de uma relação de emprego¹⁰.

* Concernente aos povos indígenas e tribais em países independentes, n. 169, *Convenção não ratificada pelo Brasil*, que considera antes de mais nada a consciência da identidade indígena e propugna no art. 3º que “os povos indígenas e tribais deverão gozar plenamente dos direitos humanos e liberdades fundamentais, sem obstáculos ou discriminação. As disposições desta Convenção serão aplicadas sem discriminação aos homens e mulheres desses povos. Não deverá ser usada nenhuma forma de força ou coação que viole os direitos humanos e liberdades fundamentais dos povos em questão...”¹¹.

7. CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA E LEGISLAÇÃO NACIONAL

O Estado democrático de direito tem como fundamentos a dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa (incisos III e IV, art. 1º), sendo objetivos fundamentais da República a erradicação da pobreza e da marginalização e a redução das desigualdades sociais e regionais (inciso III, art. 3º); a promoção do bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação (inciso IV, art. 3º).

⁹ Importante o conhecimento da terminologia utilizada pela Organização Mundial da Saúde (OMS) para: 1. Deficiência, qualquer perda ou anormalidade de estrutura ou função psicológica, fisiológica ou anatômica; 2. Incapacidade, qualquer restrição ou falta (em consequência de uma deficiência) de capacidade de exercer uma atividade de maneira considerada como normal, ou como tal classificada, para um ser humano; 3. Desvantagem, é a situação de um dado indivíduo, resultante de uma deficiência ou de uma incapacidade, que limita ou impede o desempenho de um papel normal (de acordo com idade, sexo e fatores sociais e culturais) pelo citado indivíduo (in “Adaptação de Ocupações e o Emprego do Portador de Deficiência”, OIT, Brasília, 1997, pág. 2).

¹⁰ Convenção (156) sobre a igualdade de oportunidades e de tratamento para homens e mulheres trabalhadores: trabalhadores com encargos de família, OIT, 1ª Edição, Brasília, 1994.

¹¹ Convenção (169) sobre povos indígenas e tribais em países independentes, OIT, 1ª edição, Brasília, dezembro de 1992.

Há na Constituição super princípios como o que afirma “homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, nos termos desta Constituição” (inciso I, art. 5º), e, referendando este princípio da igualdade, estão os direitos sociais dos trabalhadores fundados na igualdade de oportunidades: a proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil (inciso XXX, art. 7º).

Estes fundamentos permitem concluir que qualquer norma que diferencie tratamento é questionável. Porém, conforme já salientado no tópico *discriminação positiva*, o próprio legislador constituinte admitiu preceitos contendo discriminação inversa, de forma a *proteger e garantir a igualdade de tratamento e a oportunidade*:

a) *Homem/mulher (sexo-gênero)*

Licença à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário com duração de 120 dias (inciso XVIII, art. 7º) e licença-paternidade nos termos fixados em lei (inciso XIX, art. 7º).

Proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei (inciso XX, art. 7º). Recentemente, o mercado de trabalho protegido da mulher foi parcialmente implementado¹², através da Lei n. 9.799, de 26.5.99. Esta insere nos artigos 373, 390 e 392 da CLT regras sobre o acesso da mulher ao mercado de trabalho, destinadas a corrigir as distorções que afetam o acesso da mulher ao mercado de trabalho e certas especificidades estabelecidas nos acordos trabalhistas, ficando expressamente vedado: publicar ou fazer publicar anúncio de emprego no qual haja referência ao sexo, à idade, à cor ou situação familiar ou recusar emprego, promoção ou motivar a dispensa no trabalho em razão de sexo, idade, cor, situação familiar ou estado de gravidez, salvo quando a natureza da atividade a ser exercida assim o exigir; considerar o sexo, a idade, a cor ou situação familiar como variável determinante para fins de remuneração, formação profissional e oportunidades de ascensão profissional; exigir atestado ou exame para comprovação de esterilidade ou gravidez, na admissão ou permanência no emprego; impedir o acesso ou adotar critérios subjetivos para deferimento de inscrição ou aprovação em concursos, em empresas privadas pelas mesmas razões; proceder o empregador ou preposto a revistas íntimas nas empregadas ou funcionárias (art. 373A, incisos I a VI, CLT).

Já ao art. 392 da CLT foi acrescido o § 4º que garante à empregada, durante a gravidez, sem prejuízo do salário e demais direitos: I — a transferência de função, quando as condições de saúde o exigirem, assegurada a retomada da função anteriormente exercida, logo após o retorno ao trabalho e, II — dispensa do horário de trabalho pelo tempo necessário para a realização de, no mínimo, seis consultas médicas e demais exames complementares.

Aposentadoria diferenciada para homens e mulheres: 60 anos de idade e 35 anos de contribuição, se homens; 55 anos de idade e 30 anos de contribuição, se mulher; 65 anos de idade, se homem, e 60 anos de idade, se mulher, com proventos proporcionais ao tempo de contribuição (inciso III, letras a e b, art. 40, alteração da Emenda Constitucional n. 20).

A proibição de diferença de salários ou critério para admissão nas questões de gênero, direciona a abordagem para o *estado civil* dos trabalhadores. Este imbrica na proibição legal de exigência de atestados de gravidez e esterilização, e outras práticas discriminatórias, para efeitos admissionais ou de permanência da relação jurídica de trabalho, consubstanciada na Lei n. 9.029, de 13.4.95. Constituem crimes a exigência de teste ou qualquer procedimento relativo à esterilização ou a estado de gravidez, pelo empregador ou seu representante legal, de medidas que configurem indução ou instigamento à esterilização e ao controle de natalidade. A pena é de detenção de 1 a 2 anos e multa, sem prejuízo da cominação de multa administrativa de 10 vezes o valor do maior salário pago pelo empregador, elevado em 50% em caso de reincidência, e a proibição de obter empréstimo ou financiamento junto a instituições financeiras oficiais.

O rompimento da relação de trabalho por ato discriminatório, nos moldes da Lei n. 9.029/95, faculta ao empregado optar entre a readmissão com ressarcimento integral de todo o período de afastamento, mediante pagamento das remunerações devidas, corrigidas monetariamente, acrescidas dos juros legais (inciso I, art. 4º) e a percepção, em dobro, da remuneração do período de afastamento, corrigida monetariamente e acrescida dos juros legais (inciso II, art. 4º).

A Lei n. 9.504, de 30.9.97, estabelece normas para as eleições prevendo no art. 10 o registro de candidatos para a Câmara de Deputados, Câmara Legislativa, Assembléias Legislativas e Câmaras Municipais, até 150% de lugares a preencher, sendo que para o número

¹² Tramitam no Congresso Nacional os seguintes projetos de lei: n. 2.417/89, da Deputada Federal Rita Camata sobre a concessão de benefício fiscal às empresas com mais de 50 empregados, que mantiverem em seu quadro de pessoal pelo menos 30% de mulheres; n. 147/95, do Senador Teotônio Vilela Filho, que estabelece medidas para a proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos e dá outras providências.

de vagas de cada partido ou coligação deverá ser reservado o mínimo de 30% e o máximo de 70% para candidaturas de cada sexo.

b) Raça (cor-etnia)

O Brasil rege-se nas suas relações internacionais pelo princípio do repúdio ao racismo (inciso VIII, art. 4º), sendo que a prática do racismo constitui crime inafiançável e imprescritível, sujeito à pena de reclusão, nos termos da lei (inciso XLII, art. 5º).

O Estado protegerá as manifestações das culturas populares, indígenas e afro-brasileiras, e das de outros grupos participantes do processo civilizatório nacional (§ 1º, art. 215), devendo ser tombados todos os documentos e os sítios detentores de reminiscências históricas dos antigos quilombos (§ 5º, art. 216).

São reconhecidos aos índios sua organização social, costumes, línguas, crenças e tradições, e os direitos originários sobre as terras que tradicionalmente ocupam, competindo à União demarcá-las, proteger e fazer respeitar todos os seus bens (art. 231). Os índios, suas comunidades e organizações são partes legítimas para ingressar em juízo em defesa de seus direitos e interesses, intervindo o Ministério Público em todos os atos do processo (art. 232).

A Lei n. 7.716, de 5.1.89, define os crimes resultantes de discriminação ou de preconceitos de raça, cor, etnia, religião ou procedência nacional. Os artigos 3º e 4º ditam penas de 2 a 5 anos de reclusão para aquele que impedir, negar ou obstar o acesso de alguém, devidamente habilitado, a qualquer cargo da administração direta ou indireta, bem como das concessionárias de serviços públicos e em empresas.

A injúria, tipificada como crime contra a honra no Código Penal, art. 140, consiste em ofensa à dignidade ou ao decoro e se for utilizada de elementos referentes à raça, cor, etnia, religião ou origem, poderá ser penalizada com reclusão de 1 a 3 anos e multa (§ 3º, acrescentado pela Lei n. 9.459, de 13.5.97).

Embora o quesito cor esteja equivocadamente colocado do ponto de vista da inclusão racial e social, como já referido no tópico Ação Afirmativa, destaca-se mais uma vez o princípio da igualdade de oportunidades inserido na proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de cor contido no inciso XXX, art. 7º.

c) Condição Física, Portador de Deficiência

A Constituição assegura o direito ao pleno emprego, proibindo qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência (inciso XXXI, art. 7º). Para os cargos e empregos públicos há expressa discriminação positiva ao garantir, através de lei ordinária, a reserva para as pessoas portadoras de deficiência, com definição dos critérios de admissão (inciso VIII, art. 37).

A Lei n. 8.213/91, no art. 93, valorizando o trabalho humano fundado no princípio de pleno emprego, com inserção direta no mercado de trabalho, impõe seja observado percentual mínimo de 2 a 5% de trabalhadores reabilitados ou portadores de deficiência (física, visual, auditiva) para empresas com 100 (cem) ou mais empregados (até 200 empregados 2%, de 201 a 500, 3%; de 501 a 1000, 4%; de 1001 em diante, 5%)¹³.

A Lei n. 7.853, de 24.10.89, com as alterações da Lei n. 8.028, de 12.4.90, dispõe sobre o apoio às pessoas portadoras de deficiência, sua integração social nas áreas de educação, saúde, formação profissional e do trabalho, recursos humanos, edificações; institui a tutela jurisdicional de interesses coletivos e difusos dessas pessoas e disciplina a atuação do Ministério Público e cria a Coordenadoria Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência — CORDE (hoje integrada à Secretaria de Direitos Humanos do Ministério de Justiça, Lei n. 9.649, de 27.5.98).

d) Idade

A promoção do bem de todos, sem qualquer preconceito em vista da faixa etária, também está lançada na Constituição como objetivo fundamental da República (inciso IV, art. 3º).

Há a proteção especial, destacada no princípio de proteção integral à infância e dirigida à criança e ao adolescente, prevendo a idade mínima para o ingresso no mercado de trabalho, com garantias de direitos trabalhistas e previdenciários e proteção de trabalhos perigosos, insalubres e penosos (inciso XXXIII, art. 7º e inciso II, 3º, art. 227).

A implantação da Política Nacional do Idoso com o objetivo de assegurar direitos sociais ao idoso, criando condições para promover sua autonomia, integração e participação efetiva na

¹³ Salta aos olhos, portanto, a inconstitucionalidade da Portaria n. 772, de setembro/99 do Ministério do Trabalho e Emprego ao determinar aos seus agentes de fiscalização "fechar os olhos" para a intermediação de mão-de-obra de portadores de deficiência. É inconstitucional porque fere o princípio ao direito ao pleno emprego — é ilegal porque fere a Lei n. 8.213 que possibilita a inserção direta do portador de deficiência no mercado de trabalho.

sociedade, pela Lei n. 8.842, de 4.1.94, evidencia o seguinte: o idoso não deve sofrer discriminação de qualquer natureza (inciso III, art. 1º).

A Lei disciplina ainda as competências dos diversos órgãos governamentais de maneira a garantir mecanismos que permitam incluir o idoso na sociedade, pois o processo de envelhecimento diz respeito à sociedade em geral.

Assim, as áreas do trabalho e previdência social devem garantir mecanismos que impeçam a discriminação do idoso quanto à sua participação no mercado de trabalho, no setor público e privado (alínea a, inciso IV, art. 10), e priorizar o atendimento do idoso nos benefícios previdenciários (alínea b, inciso IV, art. 10).

À área de justiça cabe promover e defender os direitos da pessoa idosa; zelar pela aplicação das normas sobre o idoso determinando ações para evitar abusos e lesões a seus direitos (alíneas a e b, inciso VI, art. 10).

e) Outras formas de discriminação

• Outras maneiras de negar e não aceitar as diferenças, atitudes típicas do discriminador, podem se centrar na *condição de saúde* da pessoa e que se relaciona diretamente com o direito e garantia fundamental de inviolabilidade de sua intimidade (acrescida da vida privada, a honra e a imagem ... inciso X, art. 5º). Assim, o rumo da discussão poderá se direcionar para o *trabalhador portador do vírus HIV e do doente de AIDS* pois coloca, necessariamente, à mostra a intimidade do indivíduo¹⁴.

O aparecimento da Síndrome da Imunodeficiência Adquirida, no início da década de 80, trouxe uma natural preocupação sobre os mecanismos de transmissão ainda pouco esclarecidos. Sequer os médicos ficaram imunes a esses temores quando alguns até se recusam ao atendimento de pacientes ou manipulação de seus fluidos e tecidos.

Os exames pré-admissionais ou periódicos, regulados no art. 168 da CLT, se destinam a verificar se o empregado é apto física e mentalmente para o exercício daquela atividade que desenvolve. No entanto, não autoriza as empresas a exigirem exame sorológico para HIV. Assim o fazendo praticam conduta discriminatória, pois a soropositividade (portador do HIV) do teste não significa incapacidade para o trabalho, salvo se tenha desenvolvido doenças e complicações secundárias (doente de AIDS)¹⁵.

Do ponto de vista ético da medicina, somente com a autorização do interessado poderá ser feito o exame e após informações completas e adequadas quanto à finalidade; a recusa não deverá causar prejuízo ao interessado; aqueles soropositivos deverão ter garantias de sigilo do resultado e direito de manutenção do emprego se em condições de saúde para o trabalho; o resultado dos exames caberá ao médico e ao interessado, somente.

“Relativamente aos testes exigidos de médicos e profissionais de saúde, não há direito de se lhes exigir teste sorológico, pois tal conduta fere o direito à confidencialidade, é a não obrigação do profissional infectado de informar seus pacientes nesse sentido, conduta esta que iria prejudicar seu direito ao trabalho e ajudar a aumentar os preconceitos e a difundir opinião incorreta de haver risco de transmissão por contato casual. O que se espera é que, por dever ético de não prejudicar o paciente, o profissional efetue exames periódicos e que os profissionais infectados se abstenham de realizar procedimentos considerados de risco de transmissão”¹⁶.

Também as pessoas dependentes químicas e de álcool poderão estar vulneráveis a atos de discriminação, em vista da fragilidade de sua condição. Qualquer programa de recuperação deverá estar voltado para a inclusão social e no trabalho.

• Outro alvo de atos discriminatórios é a *orientação sexual*. Os super princípios constitucionais concernentes aos direitos e garantias fundamentais, em tese, deveriam por si só garantir a não discriminação por orientação sexual pois todos são iguais perante a lei (art. 5º, *caput*, da Constituição), assim como homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações (art. 5º, I, da Constituição), sendo-lhes garantidas a inviolabilidade da intimidade, da vida privada, da honra e da imagem da pessoa, assegurando o direito a indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação (art. 5º, X, da Constituição).

A Constituição, ao elencar os direitos sociais, proíbe a diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil (art. 7º, XXX). Estes direitos se dirigem a todos os trabalhadores, inclusive àqueles de orientação

¹⁴ A Portaria Interministerial n. 869, de 11.8.92 proíbe, no âmbito do serviço público federal, a exigência de teste para detecção do vírus HIV, tanto em exames pré-admissionais quanto nos periódicos de saúde.

¹⁵ A jurisprudência na Justiça do Trabalho tem se revelado favorável quanto à reintegração e estabilidade no emprego do trabalhador portador do vírus HIV ou doente de AIDS: TST-RO-DC 89.574/93, Ac SDC 1.335/94, DUJ 10.2.95; TST-RO-MS 197.134/95.1, Ac SDHII 1.820/96.

¹⁶ *Levi, Guido Carlos, in Aids e Ética, "Desafios Éticos", Conselho Federal de Medicina-DF, 1993, pág. 210.*

sexual diversa da do trabalhador heterossexual, haja vista que, repita-se, um dos objetivos a serem alcançados pelo Estado democrático, é eliminar qualquer forma de discriminação¹⁷.

A fobia contra o homossexual gay, lésbica, travesti e o bissexual está presente nas relações sociais e do trabalho, e a conseqüente discriminação, porque é motivada por um medo irracional e preconceituoso de aceitar as diferenças e pela total falta de compreensão do princípio constitucional de que homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações.

A negação da homossexualidade gera necessariamente a discriminação. A discriminação está presente não só quando os homossexuais sofrem violências física, moral e psicológica por parte de pessoas comuns e de policiais, mas também nas relações de trabalho. Se tratamentos arbitrários violam direitos e inferiorizam os indivíduos, a discriminação no emprego no ato da admissão, na preterição para a promoção ou despedida, quase sempre baseada em mitos como serem doentes ou ineficientes para o trabalho, são utilizados para a discriminação. Esta se torna especialmente mais cruel e desumana no campo do trabalho, pois o emprego é essencial para uma vida decente e essencial para a sobrevivência da pessoa. Privar qualquer pessoa do emprego é privá-la de seu sustento¹⁸.

No trabalho os homossexuais, para se protegerem contra a discriminação, escondem sua própria identidade. Porém, sufocar a própria identidade não é tarefa simples pois requer constantes cuidados nas conversas, implica em afastar eventuais companheiros/companheiras e amigos pessoais do local de trabalho, além de criar barreiras de relacionamento. Sabe-se que eventuais emoções contidas podem proporcionar ao trabalhador prejuízos psicológicos e emocionais que, por sua vez, poderão gerar ambiente de trabalho nocivo, comprometendo a eficácia do trabalho desenvolvido e o ambiente saudável, com riscos, inclusive, de acidentes de trabalho.

- Ninguém será privado de direitos por motivo de *crença religiosa* ou de *convicção filosófica* ou *política*, salvo se as invocar para eximir-se de obrigação legal a todos imposta e recusar-se a cumprir prestação alternativa, fixada em lei (inciso VIII, art. 5).

- A exigência de boa *aparência física* quase sempre baseada em conceitos de beleza física e cor da pele para admissão e permanência no emprego.

- Desconsiderar o *direito de petição* e a ampla *liberdade de associação* em contrariedade à norma fundamental expressa nos incisos XXXIV, alínea a, e XX, do art. 5º da Constituição.

8. CONCLUSÃO

É fundamental reconhecer que cada ser humano é único e não existem duas pessoas idênticas. As diferenças relativas à cor da pele, dos olhos e dos cabelos, assim como o tipo físico provém da herança genética. A igualdade jamais será alcançada se não reconhecermos a existência das diferenças, inclusive no que diz respeito à personalidade e à educação da pessoa.

A sociedade brasileira, não obstante o arcabouço constitucional e legal de garantias individuais e prevenção da discriminação, ainda é heterofóbica que nega as diferenças, sobretudo no que diz respeito ao racismo, e não tem ainda consciência das possibilidades vantajosas de se conviver com a diversidade. Assim, qualquer ação de inclusão dos grupos vulneráveis (minorias raciais, mulheres, idosos, portadores de deficiência, homossexuais, portadores de HIV ou doentes de AIDS), sob a garantia da lei, é bem-vinda. As ações afirmativas e a discriminação positiva temporária, ou permanente, auxiliam não somente a ampliação das oportunidades iguais e a promoção da inclusão social mas, acima de tudo, ajudam a criar uma sociedade mais justa e democrática.

¹⁷ O art. 5º da Lei Orgânica do Município do Rio de Janeiro, proíbe a discriminação por orientação sexual.

¹⁸ A Justiça Federal vem reconhecendo o direito de inclusão a plano de saúde do parceiro do mesmo sexo, na condição de companheiro; direito à pensão de companheiro homossexual.

LA NEGOCIACION COLECTIVA COMO INSTRUMENTO PARA LA APLICACION DEL CONVENIO 111 DE LA OIT(*)

Mario E. Ackerman(**)

I – INTRODUCCION

El Convenio 111, *relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación*, fue adoptado por la Conferencia Internacional del Trabajo en su cuadragésima segunda reunión, celebrada en Ginebra en el mes de junio de 1958¹⁹.

En la misma fecha, y como complemento del Convenio, se aprobó la Recomendación 111.

Si bien las reglas de estos instrumentos parecen estar dirigidos a las autoridades públicas, especialmente cuando en el artículo 2º del Convenio se establece que *todo Miembro para el cual este Convenio se halle en vigor se obliga a formular y llevar a cabo una política nacional que promueva, por métodos adecuados a las condiciones y a la práctica nacionales, la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación, con objeto de eliminar cualquier discriminación a este respecto*, es precisamente esta misma norma la que abre la primera gran oportunidad a la negociación colectiva, en cuanto ésta, según las circunstancias, puede ser *el método adecuado a las condiciones y a la práctica nacionales*.

No es esa la única referència — aunque en este caso indirecta — a la negociación colectiva, que, como se verá en este breve estudio, aparece también contemplada implícitamente en otros preceptos del Convenio y, en forma explícita, en la Recomendación 111.

Identificadas esas referencias, tanto en el Convenio como en la Recomendación, es posible hacer una relación de los diferentes tipos de aportes que pueden hacerse desde la negociación colectiva a favor de la eliminación de la discriminación en las relaciones de trabajo.

Es necesario, empero, hacer algunos señalamientos sobre ciertos obstáculos que pueden conspirar contra tal objetivo.

Bien entendido que esas dificultades deben ser consideradas como los datos a ponderar y superar desde la negociación colectiva y no como una valla insuperable para ésta.

II – LA NEGOCIACION COLECTIVA EN EL CONVENIO 111 Y EN LA RECOMENDACION 111 DE LA OIT

En general en forma implícita o indirecta, aunque en algún caso de modo expreso, el Convenio 111 (C. 111) y, especialmente, la Recomendación 111 (R. 111) de la OIT, abren cuatro grupos de posibilidades para que sus reglas sean aplicadas o impulsadas por vía de la negociación colectiva:

1. Definición e instrumentación de políticas;
2. Ampliación de motivos de discriminación;
3. Definición de medidas de protección y asistencia que no se consideran discriminatorias;
4. Directiva sobre contenidos no discriminatorios.

1. Definición e instrumentación de políticas antidiscriminatorias

A) Si bien, con una fórmula usual en los instrumentos normativos de la OIT, el artículo 2º del C. 111 prevé la concreción de la obligación de formular una política nacional encaminada a impedir la discriminación en materia de empleo y ocupación, con objeto de eliminar cualquier discriminación a este respecto... *por métodos adecuados a las condiciones nacionales*,

* Palestra proferida por ocasião do "Seminário Internacional sobre Discriminação. Direitos do Trabalhados. Direitos do Cidadão", realizado em Brasília, em março/99, no Ministério da Justiça.

** Advogado em Buenos Aires-Argentina. Consultor Jurídico da OIT para a América Latina.

¹⁹ Sobre el Convenio 111 y la Recomendación 111 de la OIT puede consultarse: OIT, *Igualdad en el empleo y la ocupación*. Conferencia Internacional del Trabajo, 83ª reunión, 1996, Informe III (Parte 4B), Ginebra, 1996 y POTOBSKY, Geraldo W. von y BARTOLOMEI de la CRUZ, Héctor G., *La Organización del Trabajo*. Ed. Astrea, Buenos Aires, 1990, pág. 431 y ss.

enunciación ésta que ostenta suficiente flexibilidad para incluir cualquier modalidad de negociación colectiva, en el punto 2 de la R. 111 expresamente se consigna que tal política deberá ser aplicada, entre otros métodos, mediante *contratos colectivos entre las organizaciones representativas de empleadores y trabajadores*.

Esta referencia a los sujetos negociadores parece sugerir como ámbito funcional menor el de la actividad o rama de actividad, sin embargo, la amplitud de la fórmula del artículo 2º del Convenio admitiría tanto una mayor centralización como su descentralización, siempre que ello fuera *el método adecuado a las condiciones y a la práctica nacionales*.

B) Aunque en forma menos explícita — y, por cierto, tampoco exclusiva —, también a la negociación colectiva debe entenderse hecha la referencia del inciso a) del artículo 3º del C. 111 e donde, luego de reiterarse el condicionante de *los métodos adaptados a las circunstancias* y a las prácticas nacionales, se señala la obligación — de los países Miembros a los que se aplique el Convenio — de tratar *de obtener la cooperación de las organizaciones de empleadores y de trabajadores... en la tarea de fomentar la aceptación y cumplimiento* de la política antidiscriminatoria.

Cooperación ésta que puede concretarse, por ejemplo, con la inclusión de un amplio espectro de cuestiones — que se verán en el capítulo siguiente de este estudio — en las negociaciones y convenios que se celebren entre las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores.

2. Ampliación de motivos de discriminación

De acuerdo con el inciso a) del apartado 1. del artículo 1 del C. 111 — reproducido en el Capítulo I, punto 1. 1) a) de la R. 111—, a los efectos del Convenio, *el término 'discriminación' comprende ... cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social, que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación*.

El inciso b) admite la ampliación de ese enunciado de motivos, en cuanto se trate de *cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación, la que podrá ser especificada por el Miembro interesado previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores* — regla que se reitera en el Capítulo I, punto 1. 1) b) de la R. 111—.

Esta es una previsión poco frecuente en un Convenio de la OIT, y tiene como propósito admitir la fijación de reglas con ámbito de aplicación limitado al territorio del miembro que plantee la cuestión en estos términos.

Si bien la *consulta* que reclama este artículo es una forma atenuada de participación — que en cuanto no resulte vinculante podría agotarse en el mero acto de su práctica —, también es cierto que en ocasión o a partir de ella no es inusual que se generen negociaciones y acuerdos sobre la materia consultada.

En estos términos, la promoción de la consulta bien puede operar como un estímulo para la negociación colectiva, lo que supone, así, una forma — ciertamente indirecta — de incluirla también a este efecto en las previsiones del C. 111.

3. Identificación de medidas de protección y asistencia que no se consideran discriminatorias

Entre las medidas que no se consideran discriminatorias, y que se agregan a las previstas en los artículos 1.2²⁰ y 4²¹, el artículo 5 del C. 111 contempla dos supuestos en los que se admiten medidas especiales fundadas en la necesidad de protección o asistencia de ciertos grupos de personas.

La primera situación, a la que se refiere el apartado 1 del C. 111, son las *medidas especiales de protección o asistencia previstas en otros Convenios o Recomendaciones adoptados por la Conferencia Internacional del Trabajo*²².

²⁰

Que prevé que

Las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en las calificaciones exigidas para un empleo determinado no serán consideradas como discriminación.

²¹

Según el cual

No se considerarán como discriminatorias las medidas que afecten a una persona sobre la que recaiga sospecha legítima de que se dedica a una actividad perjudicial a la seguridad del Estado, o acerca de la cual se haya establecido que de hecho se dedica a esta actividad siempre que dicha persona tenga el derecho a recurrir a un tribunal competente conforme a la práctica nacional.

²²

Tales, por ejemplo, los convenios 3 y 103, sobre la protección de la maternidad, 107 sobre poblaciones indígenas y tribales, o 159, sobre readaptación profesional y empleo de personas inválidas.

Y, para las situaciones no contempladas expresamente en normas internacionales de trabajo, el apartado 2 del artículo 5 agrega que *todo Miembro puede, previa consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan, definir como no discriminatorias cualesquiera otras medidas especiales destinadas a satisfacer las necesidades particulares de las personas a las que, por razones tales como el sexo, la edad, la invalidez, las cargas de familia o el nivel social o cultural, generalmente se les reconozca la necesidad de protección o asistencia especial.*

La reiteración de la referencia a la *previa consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores* supone una posibilidad de desarrollo de la norma a través de la negociación colectiva en términos similares a los previstos para *la ampliación de los motivos de discriminación* — art. 1, ap. 1.b) —, aptitud que se amplía a partir de la expresión tales como, que asigna así a la enumeración de situaciones un carácter no exhaustivo.

En estos términos, con la participación de los actores sociales y las consecuentes *negociaciones colectivas* podrían individualizarse las situaciones que reclamen o admitan un trato diferente, y fijarse las reglas para cada caso.

4. Directiva a la negociación colectiva sobre contenidos no discriminatorios

La referencia más precisa a la negociación colectiva aparece en el Capítulo II, punto 2 e) de la R. 111, cuando se indica que:

En las negociaciones colectivas y en las relaciones de trabajo, las partes deberían respetar el principio de la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación, y cerciorarse de que los contratos colectivos no contengan cláusulas de carácter discriminatorio en relación con el acceso a los medios de formación, ascenso o conservación del empleo o condiciones de trabajo.

Esta directiva, cuyos destinatarios primeros son los negociadores — pero que reclama también la atención de la autoridad pública, en cuanto ejerza alguna forma de control de legalidad de lo convenido —, obliga no sólo a no incluir cláusulas directamente discriminatorias sino también a evitar aquellas que, más sutilmente, impliquen formas indirectas o *invisibles* de trato desigual.

III – LA NEGOCIACION COLECTIVA COMO INSTRUMENTO PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y DE TRATO

La bilateralidad básica del trato desigual — y sin perjuicio de la relación *triangular*, que se explica en el capítulo siguiente —, transforma a la negociación colectiva, en cuanto involucra y afecta necesariamente a discriminadores y discriminados, en un instrumento extraordinariamente útil para el desarrollo de las reglas del C. 111 de la OIT y la promoción de la igualdad.

En este contexto, es necesario tener presente que los conventos que se celebren como consecuencia de negociaciones colectivas:

- contienen reglas que, en cuanto son consecuencia del *acuerdo*, y no de la decisión de un tercero — cuando no del paternalismo o del autoritarismo —, tienden naturalmente a ser cumplidas por sus obligados, que sabrán reconocer en aquéllas su adecuación a las necesidades y posibilidades de cada una de ellos;

- permiten adaptar las normas a la actividad, las personas y el territorio comprendidos en su ámbito de aplicación, lo que tiene particular importancia frente a la variedad de las causas y manifestaciones de la discriminación según aquellas también variables circunstancias;

- son un instrumento dinámico para la creación de normas laborales que supera la tendencia a la cristalización y envejecimiento de las reglas de fuente estatal, lo que hace que éstas resulten menos aptas para dar respuestas inmediatas o para fijar políticas de corto plazo;

- admiten una mayor flexibilidad para la aplicación temporal de las reglas y políticas definidas por ellas.

Tomando como primera referencia las pautas y provisiones del C. 111 y la R. 111, y la práctica real en la experiencia comparada, y pensando, en principio, en negociaciones centralizadas²³ — aunque esto depende fundamentalmente de la estructura de la negociación en la práctica nacional y de los requerimientos de cada caso concreto, dado que nada obsta al

²³ Tal vez la experiencia de mayor centralización en esta materia sea el acuerdo marco sobre la licencia parental celebrado entre la Confederación Europea de Sindicatos (CES), la Unión de Confederaciones de la Industria y de los Empleadores de Europa (UNICE) y el Centro Europeo de Empresas de Participación Pública (CEEP) en diciembre de 1995, que se refiere en BERCUSSON, Brian y DICKENS, Linda, *Egalité de chances et négociations collectives en Europe; 1. Définitions des thèmes*. Fondation Européenne pour l'Amélioration des Conditions de Vie et de Travail, Dublin, 1996, pág. 21.

desarrollo de esta materia en negociaciones de empresa o a la especificación de las acciones de acuerdo con las delegaciones de un ámbito mayor y según las características de cada actividad —, es posible pensar en cuatro grandes grupos de acciones a desarrollar a partir de la negociación colectiva:

1. Identificación de causas de discriminación
2. Definición y reglamentación de medidas especiales de protección y asistencia que no se consideran discriminatorias
3. Inclusión, exclusión o reformulación de reglas para evitar mecanismos indirectos o invisibles de discriminación
4. Diseño de acciones para promover la igualdad de oportunidades.

1. Identificación de causas de discriminación

La referencia a la *raza, credo o sexo*, que hacía la Declaración de Filadelfia, fue ampliada a *raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional y origen social* por el art. 1, ap. 1. a) del C. 111 que, además, también abrió la posibilidad de extensión de las reglas del Convenio a *cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación, la que podrá ser especificada por el Miembro interesado previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores — art. 1, ap. 1. b) —.*

La negociación colectiva, considerando circunstancias nacionales y características de su ámbito funcional, personal o territorial de aplicación, podría ser la vía tanto para la identificación de otras circunstancias que puedan generar discriminación como para especificar los términos en los que las reglas del C. 111 se habrán de aplicar sea en tales casos o en los supuestos ya incluidos en el apartado 1. a).

La especificación convencional podría así extender las reglas del Convenio a supuestos de:

- preferencia sexual;
- deficiencia física;
- antecedentes médicos o enfermedades — tales como HIV, mal de Chagas—Maza, alcoholismo o drogadicción —;
- antecedentes penales;
- idioma;
- edad — menores o mayores de cierta edad—.

2. Definición y reglamentación de medidas especiales de protección o asistencia que no se consideran discriminatorias

El convenio colectivo podría identificar y definir los supuestos para los que se prevén reglas especiales — teniendo presente que la enunciación del art. 5.2 del C. 111 es apenas indicativa— y, por supuesto, establecer esas reglas.

Bien entendido que la posibilidad que abre el apartado 2 del artículo 5 del C. 111 — según se ha visto ya en el precedente punto II.3 — reclama un desarrollo prudente para evitar que la *promoción* opere en los hechos como causa o mecanismo de discriminación.

Es evidente que, en cuanto las normas de excepción serán las adecuadas a las condiciones nacionales y a las circunstancias particulares del ámbito de aplicación, la negociación y el convenio colectivo aparecen como los instrumentos más adecuados tanto para reconocer esas causas como para precisar las reglas que se aplicarán.

Lo más frecuente suele ser la adopción de *acciones positivas*, tales como la fijación de *cupos o cuotas* o el *derecho* de preferencia a favor de los grupos desfavorecidos o insuficientemente representados en el ámbito de aplicación del convenio.

Sin perjuicio de admitir que estos instrumentos suelen ser adecuados para evitar la discriminación en la contratación — que es el ámbito y la oportunidad en los que el control es más dificultoso —, debe advertirse, empero — y aquí aparece una vez más la ventaja de la negociación colectiva —, que el riesgo de que la aplicación prolongada de esas reglas contradiga el fin perseguido, transformándolas en un mecanismo de consolidación de la desigualdad, puede despejarse otorgando al tratamiento de excepción vigencia temporal.

3. Inclusión, exclusión o reformulación de reglas para evitar mecanismos indirectos o invisibles de discriminación

En las materias negociadas y, aún, en la redacción de las cláusulas del convenio concertado, es conveniente prestar atención a distintos tipos de reglas que, aunque en algunos casos pueden encontrar justificación en circunstancias objetivas y, en otros, aparecen

inicialmente como inocuas frente a la exigencia de la igualdad de trato, en los hechos actúan como mecanismos indirectos o *invisibles* de discriminación que se tornan *visibles* por sus resultados en la experiencia concreta según los ámbitos o las circunstancias en los que se aplican²⁴.

La negociación colectiva puede tomar noticia del riesgo de los efectos discriminatorios de esas reglas para, así, evitarlas o incorporar otros preceptos que atenúen o cancelen aquellos efectos.

Entre las materias en las que la discriminación suele presentarse en forma velada pueden mencionarse:

A) Beneficios por circunstancias familiares

El ejemplo típico de estas cláusulas son las licencias por nacimiento, adopción o enfermedad de hijo — en algunos casos suplementando reglas contenidas en normas estatales —.

Usualmente, y bajo la influencia de pautas culturales y sociales que reservan para las mujeres las responsabilidades familiares — concepción ésta aún generalizada en América Latina —, aquellas licencias tienen a éstas como únicas beneficiarias.

Sin perjuicio de cuanto se explica en el capítulo siguiente sobre el carácter bidireccional de la discriminación, no es difícil observar que este tipo de cláusulas, en cuanto *benefician* solamente a las mujeres:

— reafirman una distribución de roles sociales que ubica a la mujer en el mundo del trabajo en una posición de excepción pero en un plano secundario, ya que donde se las hace ocupar el lugar protagónico o principal es en la familia;

— desalientan la contratación de mujeres, en cuanto son potenciales acreedoras de beneficios que no corresponderán a los hombres;

— excluyen a los varones de beneficios que podrían resultar imprescindibles para el ejercicio de derechos y responsabilidades familiares que podrían — y *deberían* — asumir tanto en ausencia de la mujer — circunstancial o permanente — como compartiéndolos con ella;

— limitan la libertad de las parejas para organizar su vida familiar.

B) Adicionales remuneratorios

Una de las causas por las que, no obstante el aparente cumplimiento en las tablas salariales de la regla *de igual remuneración por un trabajo de igual valor* — en los términos reclamados por el Convenio 100 de la OIT —, en el resultado final los salarios de las trabajadoras son inferiores a los de los trabajadores, aparece en la menor posibilidad que tienen aquéllas para acceder a complementos remuneratorios.

Y esta limitación no suele surgir de una veda expresa, sino que ella es consecuencia de los requisitos a los que se subordina el derecho al adicional, lo que los convierte en instrumentos indirectos o invisibles de discriminación.

Entre los complementos salariales más frecuentes y su mecanismo discriminatorio, pueden referirse:

— *Antigüedad*. El efecto discriminatorio aparece cuando las mujeres suelen acumular menos tiempo de servicio que devenga *antigüedad* en razón de la discontinuidad de su trayectoria laboral — por la asunción en soledad de las responsabilidades familiares —, su ingreso tardío al empleo o la contratación con modalidades de empleo precario;

— *Trabajo nocturno*. La diferencia salarial resultante en este caso es producto de que el trabajo nocturno está vedado a las mujeres o, aún sin estar prohibido, es poco frecuente que sea prestado por ellas;

— *Trabajos pesados, penosos o riesgosos*²⁵. Sea por la mayor resistencia física de los varones o por puro prejuicio, estas tareas normalmente no son ejecutadas por las mujeres, lo que, naturalmente, las priva del complemento salarial.

Simétricamente, se advierte con frecuencia que ciertas características *desagradables*, cuando no *nocivas*, de tareas que son desarrolladas preferentemente por mujeres, tales como

²⁴ *Ibidem*, págs. 33/35

²⁵ Merece subrayarse — como se ve inmediatamente en el ejemplo de la enfermería — que la calificación de ciertos trabajos como *pesados, penosos o riesgosos* es usualmente efectuada desde la observación de labores consideradas *masculinas*, mientras que no suele apelarse a aquellas categorías para tareas que se juzgan *femeninas*, aún cuando fueren igualmente *pesadas, penosas o riesgosas*.

la *rutina* o la exigencia de mayor concentración, normalmente no dan derecho al pago de ningún adicional remuneratorio.

Tal vez el caso extremo de diferencia de criterio lo muestre la *enfermería*, actividad en la que prevalece la población femenina, y que no obstante su carácter *penoso, peligroso, insalubre y nocturno*, no sólo no es objeto de veda para las mujeres, sino que, en cuanto se considera que estas características son *normales* en la actividad, no se prevé en razón de ellas un complemento salarial.

C) *Tareas masculinas y femeninas*

Aunque difícilmente aparezca la distinción en forma explícita, tanto a través del uso del lenguaje — por ejemplo haciendo referencia al *trabajador* o a *los trabajadores*, sin mencionar también a *la trabajadora* o a *las trabajadoras* o, a la inversa, y más claramente, con la exclusiva mención de éstas-, como de la descripción de los puestos de trabajo o de las tareas que le corresponden, podría dirigirse implícitamente la contratación hacia los varones o a las mujeres.

D) *Enunciado de calificaciones o requisitos exigidos para el ejercicio de derechos -acceso al empleo, promociones, formación profesional*

Si bien el artículo 1.2 del C. 111 considera no *discriminatorias* a *las distinciones, exclusiones o preferencias basados en las calificaciones exigidas para un empleo determinado*, y el mismo criterio podría extenderse al ejercicio de cualquier derecho relacionado con el empleo, debe prestarse particular atención a las *calificaciones* que se exijan, pues éstas podrían: a) operar como mecanismos indirectos o invisibles de discriminación, o b) no tener relación directa o necesaria con la tarea a desarrollar o el derecho a ejercer.

En el primer grupo aparece, una vez más, la *antigüedad* que, como se explicó, suele poner a la mujer en posición desventajosa.

En el segundo grupo pueden mencionarse ciertos exámenes médicos — que podrían descalificar sin justificación a trabajadores con discapacidad o con antecedentes de enfermedades- o la exigencia de niveles de educación que algunos grupos, por razones socio-económicas podrían generalmente no alcanzar -mujeres, negros, extranjeros, mayores de 45 años-, cuando la tarea a desarrollar o el derecho que se otorga no lo demandan.

E) *Ofertas de empleo*

La oferta de puestos de trabajo puede encerrar prácticas discriminatorias no sólo a través de los requisitos reclamados para acceder a ellos sino también por el lenguaje y la forma de los anuncios y, aún, en razón del medio en el que se publicitan.

Un ejemplo casi extremo es el que se menciona en un informe sobre la discriminación en Francia, en el que se refiere la utilización de mensajes cifrados por parte de las agencias de trabajo temporal, en cuyos anuncios se incluyó el *código BBR*, abreviatura de *Bleu, Blanc, Rouge* esto es, azul, blanco, rojo- colores de la bandera francesa, con lo que se indicaba que el empleador buscaba un trabajador blanco y francés²⁶.

Pero sin alcanzar tal nivel de grosera evidencia, la demanda de *jóvenes buena presencia* o, más claramente, la limitación a cierta edad o sexo, supone un cúmulo de exclusiones no siempre justificados por la naturaleza de la tarea a desarrollar.

También opera como mecanismo de discriminación indirecta la elección del periódico o del medio masivo de comunicación en el que se hace la publicación de la oferta, que naturalmente estará dirigida al grupo social de lectores del medio seleccionado.

F) *Modalidades contractuales*

Uno de los instrumentos a los que se apela para combatir el desempleo son las modalidades contractuales que suponen excepciones a la jornada completa de labor trabajo a tiempo parcial — o a la duración indeterminada de la contratación —contrato a término —.

Usualmente estas modalidades, en cuanto formas diferentes del régimen *normal* de contratación por tiempo indeterminado y a jornada plena, y con propósitos de *promoción* de la creación de nuevos empleos por la vía de la reducción del *costo* para los empleadores, contemplan niveles de protección o beneficios inferiores para los trabajadores.

²⁶ Cit. en *Preventing racism at the workplace; a report on 16 european countries*. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Dublin, 1996, pág. 50.

El riesgo de la discriminación aparece cuando se advierte que, si no lo es por expresa previsión normativa, cuando menos de hecho los destinatarios de estos contratos especiales son ciertos colectivos -mujeres, jóvenes, mayores de 45 años, discapacitados- que, así, trabajan en condiciones *desiguales y menos favorables* que el resto de los trabajadores.

4. Diseño de acciones para promover la igualdad de oportunidades

Un último grupo de normas que se pueden incluir en los convenios colectivos, a partir de una voluntad sincera de empleadores y trabajadores de erradicar la discriminación en el empleo, es el que supone acciones concretas y compartidas, tales como:

— Creación de un órgano permanente bipartito para la solución de controversias relacionadas con la discriminación;

— Diseño de mecanismos e instrumentos, tales como sanciones económicas, para proteger frente a represalias del empleador por denuncias individuales o de entidades sindicales;

— Creación de instituciones bipartitas de orientación y formación profesional, previendo su financiación, orientadas a los grupos menos favorecidos;

— Organización de una red de información;

— Organización de actividades permanentes de debate, reflexión concientización con participación bipartita.

IV – Cinco obstáculos para alcanzar la igualdad de oportunidades y de trato a través de la negociación colectiva

Amén de las limitaciones que pueden surgir de la importancia real que tengan en el sistema de relaciones laborales de cada país, de su eficacia normativa y de la extensión de los ámbitos cubiertos por la negociación y los convenios colectivos, diferentes factores conspiran contra su eficacia para promover la igualdad de oportunidades y de trato.

Entre los más relevantes pueden mencionarse:

1. El contexto general de la sociedad y la relación *triangular* que puede provocar.
2. La inadvertencia del carácter bidireccional de la discriminación.
3. La desigualdad de oportunidades y de trato al interior de la vida sindical.
4. Los problemas del empleo.
5. El modelo económico.

1. El contexto general de la sociedad (los tres sujetos de la discriminación en el empleo)

Las relaciones de trabajo, individuales y colectivas, expresan y realimentan los valores de la sociedad en la que aquéllas se desarrollan.

Así como una sociedad no es realmente democrática si sus relaciones de trabajo no lo son — y usualmente no lo son cuando la sociedad es imperfectamente democrática —, lo mismo sucede con la igualdad de oportunidades y de trato.

Si bien la discriminación en el empleo obedece a una concurrencia de causas, su mayor o menor posibilidad de desarrollo está en relación con el grado de discriminación que exprese la sociedad que le sirve de contexto.

En una sociedad con mayor tendencia a la igualdad de oportunidades y de trato, las dificultades para eliminar la discriminación en el empleo serán menores que en otra en la que la tendencia sea la opuesta.

Estas primeras observaciones sobre la vinculación entre contexto social y relaciones de trabajo, explica que en este segundo ámbito se genere una relación triangular con tres sujetos:

- *El empleador* que discrimina
- El trabajador o la trabajadora discriminado
- El trabajador o la trabajadora *no discriminado ni discriminante activo, pero sí pasivo*, y favorecido por la discriminación.

En un contexto de sociedad que tolera la discriminación, el trabajador no discriminado -y, consecuentemente, favorecido por la discriminación en perjuicio de otros trabajadores-, no sólo no se siente responsable ni reprochado por aquélla sino, aún, suele considerar natural su posición ventajosa -o, en todo caso, podría adoptar una actitud neutra frente a ella-.

En estos términos, el trabajador no discriminado puede comportarse como un aliado -consciente o inconsciente, expreso o implícito- del empleador que discrimina, con la consecuente mayor dificultad para obtener el apoyo de aquél para promover la igualdad.

2. Inadvertencia del carácter bidireccional de la discriminación

El que discrimina pero, especialmente, el beneficiario de la discriminación, tiende a no advertir que ésta, en la mayoría de los supuestos, tiene un carácter bidireccional, lo que supone que no sólo no todo es beneficio para aquéllos sino, antes bien, las ventajas obtenidas en un ámbito suelen corresponderse con desventajas en otros.

En algún caso, estas desventajas pueden presentarse bajo la apariencia de *compensaciones* por el trato más favorable, pero la realidad es que ellas son independientes y no atenúan — ni están destinadas a atenuar — las *perdidas* de los *favorecidos*.

Tal vez el ejemplo más claro del doble sentido de la discriminación sea el de los varones y las mujeres.

Los primeros tienen frente a éstas ventajas evidentes para el acceso y el progreso en el empleo.

Las mujeres, en cambio, tienen el virtual monopolio de las oportunidades para el ejercicio de los derechos familiares.

Así, la realidad muestra que los sistemas jurídicos, especialmente en América Latina, desconocen las necesidades personales — diferentes de las *económicas* — tanto de la familia como del padre que trabaja, al que, en general, sólo se lo considera y protege en cuanto aportante de *salario*.

Esta virtual neutralidad de la situación familiar del varón que trabaja frente a la trascendencia que aquélla tiene para la mujer, con el consecuente *encarecimiento* de la contratación de éstas — en cuanto, a diferencia de lo que ocurre con los hombres, su familia puede provocar situaciones que afectan la relación de trabajo y limitan su posibilidad de cumplir con las obligaciones laborales — es, probablemente, uno de los factores que alienta a los empleadores a preferir a los primeros en perjuicio de las segundas.

Esta preferencia, empero, supone para los trabajadores varones el desconocimiento de los derechos y deberes que demanda una paternidad responsable²⁷.

Cabe señalar aquí que el reconocimiento de esta situación de desigualdad fue una de las razones que llevaron a la aprobación del Convenio 156 de la OIT, *sobre los trabajadores con responsabilidades familiares*, en el año 1981.

Una observación similar puede hacerse sobre la situación de los trabajadores mayores de 40 o 45 años y su postergación por los más jóvenes, con la inmediata ventaja para éstos que ello implica.

Este beneficio, sin embargo, habrá de ser *pagado* cuando la natural evolución de los ciclos vitales ponga a los otros jóvenes en la posición de los antes desplazados por ellos.

En el caso de quienes padecen *discapacidades* físicas o psíquicas, su limitación para ciertas tareas suele estar acompañada con una mayor habilidad o aptitud para otras — lo que evidencia que, en rigor, ellos tienen *capacidades diferentes* y no meras *discapacidades* —, cuyo desconocimiento no sólo provoca la pérdida de oportunidades laborales para estos trabajadores sino, además, desperdicia un mejor aprovechamiento tanto de sus capacidades como de las de los otros trabajadores por parte de los empleadores.

Así, el perjuicio y la consecuente discriminación de los *discapacitados*, en aparente beneficio de los trabajadores que — también en apariencia y por una convención social — no padecen *discapacidades*, puede provocar que éstos no sean ocupados por sus empleadores en tareas en las que podrían desarrollar sus mejores aptitudes o que se les asignen funciones menos satisfactorias para ellos, con las obvias consecuencias negativas para unos y otros.

En los supuestos de discriminaciones por causas raciales, de nacionalidad o de idioma, los perjudicados serán también los empleadores y los trabajadores no *discriminados*.

Los primeros porque el resentimiento natural del postergado seguramente debilitará su compromiso con la empresa.

Los demás trabajadores, al igual que en todas las situaciones de discriminación, al formar parte de un colectivo laboral que alberga a *réprobos* y *elegidos*, encontrarán en esta segmentación una barrera para encarar en conjunto, y sin desconfianzas ni reproches recíprocos, acciones en defensa de intereses comunes.

Y esta última observación es lo que obliga a destacar que, **así como la aceptación de una discriminación, cualquiera que sea, abre las puertas a la convalidación de todas las discriminaciones, con el consecuente riesgo tanto para el responsable como para el aparente beneficiario de aquélla, cualquier discriminación quiebra la solidaridad y dificulta acciones conjuntas para resolver problemas comunes.**

²⁷ Ver ACKERMANF Mario E., *Si son humanos no son recursos*. Ed. Hammurabi, Buenos Aires, 1996, Cap. II.

La falta de percepción de todas estas circunstancias es, así, un nuevo obstáculo para la promoción de la igualdad de oportunidades y de trato en el empleo a partir de la negociación colectiva.

3. Desigualdad de oportunidades y de trato al interior de la vida sindical

El inciso f) del punto 2 de la Recomendación 111 de la OIT establece que

Las organizaciones de empleadores y de trabajadores no deberían practicar ni tolerar discriminación alguna respecto a la afiliación en las mismas, a la conservación de dicha afiliación o a la participación en los asuntos sindicales.

Veda ésta de toda discriminación que aparecía ya en el artículo 2 del Convenio 87 de la OIT — *sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948* ²⁸.

La conducta opuesta a la de esas prohibiciones, que supondría la falta de participación de ciertos grupos o su participación desigual — esto es, en forma muy inferior a la proporcional a su importancia numérica en el colectivo agrupado— en los órganos representativos o de decisión de la entidad sindical, será probablemente un factor que incidirá para que sus reclamos en orden al trato discriminatorio de que puedan ser objeto en las relaciones de trabajo, no sean asumidos como propios por la organización.

Una consecuencia similar tendrá la circunstancia de que representantes de esos grupos no integren, o integren en proporción irrelevante las comisiones negociadoras de los conventos colectivos, ya que en tal caso la propuesta sindical tenderá a reflejar las concepciones, intereses y aspiraciones de los grupos dominantes en la entidad.

4. Los problemas del empleo

Diferentes tipos de problemas — también alimentados recíprocamente — que en la actualidad *acosan* al empleo con vocación de permanencia y regularidad, operan desfavorablemente sobre la posibilidad de eliminar la discriminación en las relaciones de trabajo, especialmente cuando esto se intenta a través de la negociación colectiva.

Los altos índices de desempleo, el trabajo informal, las formas *precarias* — cuando no *no laborales*- de contratación y cierta tendencia a la *individualización* de las relaciones de trabajo, facilitan, como regla, la discriminación; pero, además, inciden en forma negativa sobre la negociación colectiva por una doble vía:

- debilitan la capacidad negociadora de las organizaciones sindicales; y
- reducen el ámbito de aplicación de los conventos colectivos.

5. El modelo económico

La lógica de la *economía de mercado*, que se apoya en la *libre competencia comercial*, para cuya eficacia sus operadores suelen reclamar la eliminación de las *protecciones* y las *regulaciones*, potenciada a su vez por la llamada *globalización de la economía* es, tal vez, la valla más difícil y resistente para la pretensión de eliminar la discriminación en el empleo.

Y esto vale no sólo para la negociación colectiva sino para cualquier otro mecanismo o instrumento que se intente.

Es más, esa lógica de la competencia sin límites más allá de otros peligros más graves²⁹ — puede operar en el sentido diametralmente opuesto, esto es, alentando variadas formas de discriminación como vías para lograr mejores posiciones en el mercado.

En rigor, la percepción de esta amenaza — y, en general el riesgo de que el *mercado* pretenda concebir al *trabajo* como una *mercancía* — es lo que llevó en el año 1919 a la creación de la Organización Internacional del Trabajo, en la convicción de que *la paz universal y permanente sólo puede basarse en la justicia social y si cualquier nación no adoptare un régimen de trabajo realmente humano, esta omisión constituiría un obstáculo a los esfuerzos de otras naciones que deseen mejorar la suerte de los trabajadores en sus propios países*³⁰.

El sistema de normas de la OIT y, especialmente, los convenios sobre *derechos humanos fundamentales*, aparece, una vez más, como el instrumento insoslayable para que las políticas económicas y financieras asuman como *propósito central* que *todos los seres humanos, sin*

²⁸ Sobre el tratamiento de esta cuestión por los órganos de control de la OIT, ver: OIT, *La Libertad Sindical; recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT*, 4.ª ed. Ginebra, 1996, esp. # 205 a 211, 316 a 320, 347 y 350 a 382 y OIT, *Libertad Sindical y Negociación Colectiva; Estudio general de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones*. Conferencia Internacional del Trabajo, 81ª Reunión, 1994, Informe III (Parte 4b), Ginebra, 1994, esp. # 44 a 67.

²⁹ Ver ACKERMAN, Mario E., *De ganadores y perdedores*.

En: *Evolución del Pensamiento Juslaboralista; Estudios en homenaje al Profesor Héctor-Hugo BARBAGELATA*. Ed. Fundación de Cultura Universitaria, Montevideo, 1997, pág. 25 y ss., reproducido en la Revista *Derecho del Trabajo* (Buenos Aires), 1997-A, pág. 1055 y ss.

³⁰ Según expresan el primer y tercer párrafos del Preámbulo de la Constitución de la OIT.

*distinción de raza, credo o sexo, tienen el derecho de perseguir su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad y dignidad, de seguridad económica y de igualdad de oportunidades*³¹.

Frente a estas referencias a los objetivos y razón de ser de la OIT, expresados en su Constitución y en la Declaración de Filadelfia, recordar que el Convenio 111, *relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación*, es uno de los convenios sobre derechos humanos fundamentales, nos pone nuevamente en el punto de partida.

V – Desarmar el triangulo para romper el circulo de la discriminacion

El laboral es un ámbito donde se expresan tanto como se adquieren hábitos sociales.

Si bien la discriminación en el empleo reproduce y realimenta conductas y valores sociales, abordar su corrección desde las relaciones laborales, para promover así también su proyección sobre el resto de la sociedad, parece un camino más viable que el inverso.

La discriminación — en general, y en el empleo en particular — es una actitud detestable que puede ser favorecido o desalentada por las normas, pero nunca ha sido ni será eliminada solamente por éstas.

Esta observación, sin embargo, admite matizaciones y grados, ya que en el campo de las relaciones de trabajo no tendrán la misma eficacia las reglas heterónomas que las que sean el producto de la autonomía colectiva.

La negociación colectiva, en cuanto actividad que compromete a trabajadores y empleadores, aparece como un medio privilegiado para debatir entre todos los sujetos involucrados — discriminadores, discriminados y favorecidos (al menos aparentes) de la discriminación — las causas y consecuencias del trato desigual.

Lo que reclama, por cierto, la presencia de todos los interesados en la mesa de negociación.

Este debate, y los acuerdos a los que se pueda arribar en su consecuencia, incorporando en los convenios colectivos acciones concretas orientadas hacia la eliminación del trato desigual en el empleo, podría llevar progresivamente al desarme de la relación triangular de discriminación y, a partir de ello, a la ruptura de un círculo vicioso de negación de derechos humanos fundamentales expresado y alimentado recíprocamente en las relaciones laborales y en la sociedad en la que ellas se desarrollan.

Esto, una vez más, sin desconocer los severos condicionantes que suponen otros factores, tales como los problemas del empleo y las exigencias del mercado en la llamada economía globalizada.

Pero, claro está, por ahora sólo estamos hablando de cómo y por donde comenzar a actuar para hacer realidad la propuesta humanitaria y solidaria del Convenio 111 de la OIT.

³¹ Punto II incisos a) , b) y c) de la Declaración de Filadelfia, adoptada el 10 de mayo de 1944 e incorporada en el año 1946 a la Constitución de la OIT, en sustitución del artículo 41.

PORTADORES DE DEFICIÊNCIA – SUJEITOS DE DIREITOS

Denise Lapolla de Paula Aguiar Andrade (*)

Direitos humanos são os direitos fundamentais de todas as pessoas, sejam elas mulheres, negros, homossexuais, índios, portadores de deficiência, portadores de HIV, crianças e adolescentes, idosos, policiais, presos, despossuídos e os que têm acesso à riqueza. Todos, enquanto pessoas, devem ser respeitados. (Ivair Augusto Alves dos Santos — Secretaria Nacional dos Direitos Humanos).

Durante muito tempo, as pessoas portadoras de deficiência estiveram em situação de manifesta sujeição, que chegou a criar, até, condição de marginalidade. O movimento reivindicatório teve início quando começou seu processo de autovalorização e elas passaram a se reconhecer como integrantes de um grupo.

O resultado mais importante do Ano Internacional dos Portadores de Deficiência (1981) foi o desenvolvimento do Programa de Ação Mundial para Pessoas com Deficiência, aprovado em 3.12.82 pela Assembléia Geral da ONU, conforme Resolução n. 37/52. O Ano Internacional e o Programa de Ação Mundial destacaram os direitos dessas pessoas às mesmas oportunidades que os demais cidadãos têm, de desfrutar, igualmente, de melhores condições de vida resultantes do desenvolvimento econômico e social.

Muito se tem escrito sobre portadores de deficiência e o respeito necessário à cota que lhes é destinada por lei, nos postos de trabalho. A legitimidade do Ministério Público do Trabalho para a instauração de inquéritos e propositura de ações civis públicas, os compromissos de ajustamento, manifestações jurisprudenciais e doutrinárias foram abordados de forma competente em artigos anteriores, por colegas de outras regionais. Este estudo pretende acrescentar alguns tópicos a esses trabalhos e estimular o debate de uma das prioridades desta nova gestão do Ministério Público do Trabalho. Para o desenvolvimento do tema, faz-se necessária uma visão geral, talvez já conhecida, das normas legais.

LEGISLAÇÃO RELATIVA AO TRABALHO DAS PESSOAS PORTADORAS DE DEFICIÊNCIA

Normas Internacionais:

Recomendação 99 — (25.6.55) — relativa à reabilitação profissional das pessoas portadoras de deficiência — aborda princípios e métodos de orientação vocacional e treinamento profissional, meios de aumentar oportunidades de emprego para os portadores de deficiência, emprego protegido, disposições especiais para crianças e jovens portadores de deficiência.

Convenção 111 da OIT — (25.6.58) — promulgada no Brasil pelo Decreto n. 62.150 de 19.1.68 — trata da discriminação em matéria de emprego e profissão:

Art. 1º, I, *b* — (discriminação compreende) qualquer outra distinção, exclusão ou preferência, que tenha por efeito anular ou reduzir a igualdade de oportunidades, ou tratamento, emprego ou profissão.

Ressalva que a distinção, exclusão ou preferência, com base em qualificações exigidas para determinado emprego não implicam em discriminação.

Recomendação 111 — (25.6.58) — que suplementa a Convenção 111 da OIT sobre discriminação em matéria de emprego e profissão — define discriminação, formula políticas e sua execução.

Resolução XXX/3447 — aprovada pela Assembléia Geral da ONU em 09/12/75, sobre a Declaração dos Direitos das Pessoas Deficientes.

Convenção 159 da QT — (20.6.83) — promulgada pelo Decreto n. 129 de 22.5.91 — trata da política de readaptação profissional e emprego de pessoas portadoras de deficiência. Essa política é baseada no princípio de igualdade de oportunidade entre os trabalhadores portadores de deficiência e os trabalhadores em geral. Medidas especiais positivas que visem garantir essa igualdade de oportunidades não serão consideradas discriminatórias, com relação aos trabalhadores em geral.

Recomendação 168 — (20.6.83) — suplementa a Convenção relativa à reabilitação profissional e emprego de 1983 e a Recomendação relativa à reabilitação profissional de 1955 — prevê a participação comunitária no processo, a reabilitação profissional em áreas rurais,

* Procuradora do Trabalho, lotada na PRT-2ª Região-SP.

contribuições de empregadores e trabalhadores e dos próprios portadores de deficiência na formulação de políticas específicas.

Constituição Federal:

A atual Carta Magna traz em seu texto as seguintes normas que dizem respeito ao trabalho do portador de deficiência :

Artigo 7º, inciso XXXI — proibindo qualquer discriminação no tocante a salário e critério de admissão do trabalhador portador de deficiência;

Artigo 37, inciso VIII — prevendo que será reservado por lei um percentual de cargos e empregos públicos para as pessoas portadoras de deficiência, e definindo critérios de admissão;

Artigo 227 § 1º, II — prevendo a criação de programas de prevenção e atendimento especializados para os portadores de deficiência física, sensorial ou mental, bem como a integração social do adolescente portador de deficiência, mediante treinamento para o trabalho, convivência e a facilitação do acesso aos bens e serviços coletivos, com a eliminação de preconceitos e obstáculos arquitetônicos.

Inclui, ainda, a Carta Maior , como forma de proteção ao portador de deficiência, a norma do *art. 203, IV*, que confere à assistência social a incumbência de habilitar e reabilitar essa pessoa, promovendo sua integração à vida comunitária. Prevê, também, uma renda mensal vitalícia (*inciso V*) e oferta de escolas especializadas (*art. 208, III*).

Legislação Infraconstitucional:

Lei n. 7.853 de 24.10.89 — dispõe sobre o apoio às pessoas portadoras de deficiência, sua integração social e sobre a CORDE (Coordenadoria Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência). Aborda a tutela jurisdicional de interesses coletivos ou difusos dessas pessoas e as responsabilidades do Ministério Público. Define como crime, punível com reclusão, obstar, sem justa causa, o acesso de alguém a qualquer cargo público, por motivos derivados de sua deficiência, bem como negar-lhe, pelo mesmo motivo, emprego ou trabalho.

Estatuto da Criança e do Adolescente — Lei n. 8.069 de 13.7.90 — ao adolescente portador de deficiência é assegurado o trabalho protegido, garantindo-se seu treinamento e colocação no mercado de trabalho e também o incentivo à criação de oficinas abrigadas.

Lei n. 8.112 de 11.12.90 — assegura aos portadores de deficiência o direito de se inscreverem em concurso público para provimento de cargos cujas atribuições sejam compatíveis com a deficiência de que são portadores, reservando-lhes 20% do total das vagas oferecidas no concurso.

Lei n. 8.213 de 24.7.91 — o artigo 93 obriga a empresa com mais de cem empregados a preencher de dois a cinco por cento de seus cargos, com beneficiários reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência habilitadas, sob pena de multa. Esta, a proporção: até 200 empregados — 2%; de 201 a 500 — 3%; de 501 a 1000 — 4%; de 1001 em diante — 5%. A dispensa de trabalhador reabilitado ou de deficiente habilitado, no contrato por prazo determinado de mais de 90 dias, e a imotivada, no contrato por prazo indeterminado, só poderão ocorrer após a contratação de substituto de condição semelhante.

Portaria n. 4.677 do MTPS de 27.7.98 — para os fins do art. 93 da Lei n. 8.213 considera beneficiário reabilitado, todo segurado e dependente vinculado ao Regime Geral de Previdência Social — RGPS — submetido a processo de reabilitação profissional desenvolvido ou homologado pelo INSS e, portador de deficiência, habilitado, aquele não vinculado ao RGPS, que se tenha submetido a processo de reabilitação desenvolvido pelo INSS ou entidade reconhecida legitimamente para esse fim.

Resolução INSS n. 630 de 20.10.98 — estabelece uma sistemática de fiscalização, avaliação e controle das empresas, para assegurar o preenchimento das vagas reservadas, excluído delas o segurado acidentado do trabalho, tendo em vista o art. 118 da Lei n. 8.213/91. Lavrado o AI e não cumprindo a empresa a obrigação, será comunicado o MPT para as providências cabíveis. No mesmo sentido a Ordem de Serviço Conjunta n. 90 do INSS de 27.10.98.

Portaria GM/MTE n. 772 de 26.8.99 — Prevê a possibilidade de o portador de deficiência, regularmente registrado por entidade assistencial, prestar serviços a empresa, com fins terapêuticos ou de desenvolvimento de capacidade laborativa. Se essa prestação não se estender por mais de seis meses, é reconhecida como treinamento, afastada a relação de emprego, ainda que no âmbito da empresa. Esta Portaria padece de inconstitucionalidade, eis que fere os princípios de igualdade e não discriminação e afronta os direitos sociais constitucionalmente garantidos. Contraria , ainda, expressamente, a legislação que privilegia a inserção direta da pessoa portadora de deficiência na empresa, sem a ocorrência de intermediação.

Lei n. 9.867 de 10.11.99 — Recentemente editada e já objeto de críticas, esta lei dispõe sobre a criação de Cooperativas Sociais, nelas incluídas aquelas formadas por portadores de deficiência. Mais que o objetivo social da lei, discute-se a possibilidade de servirem elas à fraude de direitos trabalhistas de pessoas necessitadas de uma proteção especial.

A legislação no Estado de São Paulo:

A *Constituição Estadual* (art. 115, IX), sustenta que a lei reservará percentual de cargos e empregos públicos aos portadores de deficiência, garantindo as adaptações necessárias para sua participação nos concursos e definindo os critérios de admissão. Previsão nesse sentido encontra-se também na *Lei Orgânica do Município de São Paulo* (título IV, capítulo II, art. 99). E a regulamentação do quanto previsto na Carta estadual, com uma reserva percentual de 5%, está na *Lei Complementar n. 683 de 18.9.92*.

A definição do portador de deficiência:

É dada pelo *Decreto n. 914 de 6.9.93* que instituiu a Política Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência. Em seu art. 3º considera 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.

Em conformidade com o estabelecido pela Câmara Técnica sobre Reserva de Vagas para Pessoas Portadoras de Deficiência da Coordenadoria Nacional para a integração da Pessoa Portadora de Deficiência — CORDE — classificação essa ratificada pela Organização Mundial de Saúde (1990) — enquadram-se como tipos de deficiência as seguintes categorias:

- a) deficiência física — comprometimento de função motora (paraplegia, tetraplegia, amputação, paralisia cerebral, etc.);
- b) deficiência sensorial — auditiva e visual;
- c) deficiência mental — padrões intelectuais reduzidos (dificuldades cognitivas);
- d) deficiências múltiplas — concomitância de um ou mais tipos na mesma pessoa.

Acrescente-se como complementação a esta classificação, outra, apresentada pela Organização Mundial de Saúde, na qual se distingue deficiência, incapacidade e desvantagem (impairment, disability and handicap):

“*Deficiência* : ... representa qualquer perda ou anormalidade de estrutura ou função psicológica, fisiológica ou anatômica. *Incapacidade* : corresponde a qualquer redução ou falta (resultante de uma deficiência) de capacidades para exercer uma atividade de forma, ou dentro dos limites considerados normais para o ser humano. *Desvantagem* : ... representa um impedimento sofrido por um dado indivíduo, resultante de uma deficiência ou de uma incapacidade, que lhe limita ou lhe impede o desempenho de uma atividade considerada normal para esse indivíduo, considerando a idade, o sexo e os fatores sócio-culturais”. (OMS — Classificação Internacional das Deficiências, Incapacidades e Desvantagens, Ministério do Emprego e da Segurança Social, Secretariado Nacional de Reabilitação, Lisboa, 1989).

As estatísticas brasileiras:

Na área de portadores de deficiência os dados disponíveis são parciais e contraditórios. Variam de acordo com a fonte coletora e não sofrem atualizações constantes. A estimativa definida pela Organização Mundial de Saúde/ONU é de 10% para todos os países desenvolvidos e também em desenvolvimento. A prevalência de deficiências no Brasil se apresenta no quadro a seguir:

Tipos de Deficiência	Percentuais
Mental	5,0
Física	2,0
Auditiva	1,5
Múltiplas	1,0
Visual	0,5
População Total	10,0

Conclui-se, então, que no Brasil, cerca de 15 a 16 milhões de pessoas portam algum tipo de deficiência.

A necessária conscientização do empresariado:

De pouco vale a formação profissional do portador de deficiência, se o empresariado não estiver convencido que as limitações daquele não implicam necessariamente na redução de sua competência. Na verdade, esse trabalhador procura por todos os meios superar a deficiência

que o acomete, dedicando-se com mais afinco às suas funções. Rejeita esmolas. Busca no trabalho remunerado condição de dignidade. Em situações específicas pode apresentar uma eficiência maior. No entanto, em época de desemprego e dificuldade econômica é o primeiro a ser despedido e o último a ser contratado. Muitos países têm criado programas para criar postos de trabalho para as pessoas portadoras de deficiência. São oficinas protegidas e de produção, enclaves protegidos, contratação preferencial, sistema de cotas, subvenções a empregadores que capacitam e, posteriormente, contratam trabalhadores com deficiência, cooperativas de e para pessoas com deficiência. Mas as avaliações periódicas que se fizeram desde o início do Programa de Ação Mundial não são muito otimistas, principalmente no que se refere à disposição do empresariado de contratar esse tipo de mão-de-obra. Em artigo recentemente publicado, *Tereza Costa Amaral*, Superintendente do Instituto Brasileiro de Defesa dos Direitos das Pessoas Portadoras de Deficiência analisa: "A competência específica do deficiente deve ser a principal estratégia para seu emprego e pode se tornar ponto de referência para o empresariado. Nesse sentido podemos crer que a eficiência do trabalhador deficiente tem três principais características. Uma, inerente ao fato de desenvolver maior habilidade em determinada função, resultado de um desenvolvimento compensatório alternativo à sua deficiência, como o aprimoramento do tato, no deficiente visual. Outra, relacionada a características oriundas da própria deficiência, como a concentração do surdo em ambiente de poluição sonora de vários tipos. E, por fim, a relativa ao maior significado, para ele, da obtenção e permanência no emprego. São essas características que podem ajudar a tornar atraente sua contratação. A introdução do deficiente no mercado de trabalho formal traz para a economia a incorporação de sua renda e torna possível ao governo, além de aumentar o contingente de contribuintes, desonerar-se dos encargos previdenciários e assistenciais com ele relacionados". (Deficientes e o direito ao trabalho, Jornal O Globo, ed. de 3.9.99).

Os Programas de Profissionalização e o encaminhamento ao trabalho:

Entre outros, o PADEF — Programa de Apoio a Pessoas Portadoras de Deficiência no Mercado de Trabalho — da Secretaria de Emprego e Relações do Trabalho em São Paulo atende, orienta e encaminha esses profissionais ao mercado de trabalho. Conscientiza através da mídia os empresários e oferece assessoria técnica na contratação. Apóia aqueles interessados em montar um negócio próprio. Através de seus serviços, o número de profissionais que conseguiram emprego passou de 28, em 1994 (início de atendimento) para 201, entre janeiro e agosto de 1999. Possui um cadastro de cerca de 5.000 PPDs, tendo como maior entrave às suas atividades o fato de o mercado exigir, para o exercício de qualquer função, segundo grau completo.

Paralelamente, a Oficina Estação da Lapa, do Fundo de Solidariedade do Estado, promove cursos profissionalizantes em parceria com o SENAI, com o apoio da Secretaria de Governo e Gestão Estratégica/SP. São inúmeros: iniciação em instalação hidráulica, informática, panificação, montagem de óculos oftálmicos, serviços administrativos, iniciação em reparo e confecção de calçados, encadernação, manutenção e reparo de eletrodomésticos, tricô à mão e à máquina, etc. Destaca-se, ainda, o curso profissionalizante em parceria com a Xerox do Brasil para operador.

Releva destacar, ainda, o trabalho das oficinas protegidas, mantidas por entidades especializadas, algumas reconhecidas como aptas a promover a capacitação pelo MEC. São dirigidas, principalmente, aos portadores de deficiência que não têm condições de se integrar ao mercado de trabalho, em razão da gravidade da lesão que portam. Ali, se lhes oferece oportunidade de convívio social e terapia ocupacional, revertendo para os mesmos parte da renda que se obtém com os pequenos trabalhos que aprendem a fazer. Os portadores de deficiência em nível mais leve, após um período que varia de seis meses a um ano, passam a integrar o mercado de trabalho, após a avaliação procedida pelo INSS.

Considerações finais:

Estudo histórico do colega *Ricardo Tadeu Marques da Fonseca* — O Trabalho do Portador de Deficiência — Revista Genesis — lembra que, enquanto a Lei das XII Tábuas, na Roma Antiga autorizava os patriarcas a matarem seus filhos defeituosos, e outros povos segregavam essas criaturas em praças, para submetê-las à execração pública, os hindus sempre consideraram os cegos pessoas de sensibilidade interior mais aguçada, justamente pela falta de visão, estimulando o ingresso dos deficientes visuais nas funções religiosas. Há, pois, que se tirar da história a melhor lição, na busca do objetivo comum. E esse objetivo é o de possibilitar às pessoas portadoras de deficiência sua independência e contribuição ativa para a sociedade em que vivem, promovendo-se medidas eficazes para a prevenção e reabilitação da deficiência, garantidas a igualdade de oportunidades em todas as áreas e a plena participação na sociedade em que vivem.

AIDS E DIREITO DO TRABALHO

Ivo Eugênio Marques (*)

INTRODUÇÃO

A literatura médica conhece dados que comprovam a existência da AIDS já na década de 50 em países da África Central. Agora, há o reconhecimento retrospectivo de determinados casos na Europa e nos Estados Unidos nas últimas décadas.

A propagação do HIV (vírus da imunodeficiência humana) deu-se, contudo, a partir da década de 70, sendo descrito o primeiro caso nos Estados Unidos em 1981, pelo *Center for Disease Control* de Atlanta, na Georgia. E foi na década de 80 que a propagação da doença, denominada como *Acquired Immunity Deficiency Syndrome* alcançou índices suficientemente elevados para transformá-la na "doença do século". Se até junho de 1983 foram registrados 1.641 casos em Nova Iorque e São Francisco, com 644 óbitos, apenas no ano de 1985 houve um aumento de 8.000 casos, somente nos Estados Unidos. A Organização Mundial de Saúde calcula que até o ano 2000 haverá dez milhões de soropositivos apenas na África.

A doença se caracteriza pela associação de patologias oportunistas e neoplásicas que indicavam ser o paciente um imunodeprimido. Daí a origem de sua denominação. A neoplasia mais comum associada ao desenvolvimento da doença foi identificada como sendo o angiossarcoma de Kaposi. Este tipo de sarcoma foi originalmente descrito pelo dermatologista húngaro Moritz Kaposi em 1872 (seis casos). Na AIDS, este sarcoma é particularmente grave, geralmente com localização no aparelho digestivo ou nos gânglios, não apresentando boa resposta ao tratamento quimioterápico ou à radioterapia.

Na sua origem, esta estranha e nova epidemia ocorria principalmente em homossexuais, geralmente usuários de drogas injetáveis, e pessoas que haviam recebido múltiplas transfusões de sangue ou concentrado de plasma.

Esses traços encontrados nos pacientes conduziu à teoria dos chamados grupos de risco, havendo inclusive quem houvesse pejorativamente se referido à AIDS, em sua fase inicial, como "câncer gay". O preconceito foi fortalecido por grupos religiosos cristãos, que pretenderam ver na doença uma forma de represália divina contra as "aberrações" sexuais.

Ao se espalhar entre indivíduos que não se enquadravam nos chamados grupos de risco, a AIDS começou a perder o estigma de doença associada, especialmente, aos homossexuais. A doença deixou de ser essencialmente masculina: as mulheres de drogados e de parceiros bissexuais foram contaminadas, fechando-se o cerco.

Esse estágio de propagação da doença, além de trazer o aumento geométrico do número de infectados, despertou a sociedade, como um todo, para a necessidade de compreensão da AIDS, pois não havia agora quem pudesse se considerar imune a ela. Se antes o fato de a pessoa não compor os chamados grupos de risco gerava a certeza de que a doença não a alcançaria, agora a situação se transformara radicalmente.

Foi necessário, portanto, que a doença alcançasse de forma alarmante todos os segmentos da sociedade para que esta despertasse para a problemática que envolve a doença.

A AIDS E O TRABALHO

A cultura de preconceito decorrente da identificação da AIDS como doença associada ao homossexualismo, a informação deficiente do público em geral quanto à doença e o sensacionalismo da mídia criaram as condições necessárias para o enraizamento de uma forte discriminação quanto à doença.

E esta postura gerou sérias conseqüências no âmbito das relações trabalhistas. Os empregadores e os próprios colegas dos portadores do HIV mostraram-se reacionários à idéia de convívio, o que levou invariavelmente à rescisão dos contratos de trabalho dos trabalhadores portadores do vírus. Quando não foram despedidos de forma imediata, a segregação social tratou de detonar o processo: o rendimento e a produtividade dos portadores

* Procurador do Trabalho, lotado na PRT-4ª Região-RS.

caiu em decorrência dessa nova situação a que foram submetidos, o que acabou gerando a sua despedida.

Hoje está-se disseminando a idéia de que o portador do HIV possui plena capacitação para o normal desenvolvimento de atividades produtivas. Uma conferência sobre AIDS e local de trabalho, realizada em Genebra conjuntamente pelo Programa Global sobre AIDS da Organização Mundial de Saúde e pelo *Occupational Health* e o *International Labour Office* da Organização Internacional do Trabalho, da qual participaram representantes de governos, sindicatos e cientistas de 18 países, concluiu que os trabalhadores infectados pelo HIV sem doença evidenciada devem ser tratados de maneira idêntica a qualquer outro trabalhador. Daí a necessidade de evitar a discriminação, com a educação dos trabalhadores e dos familiares dos portadores da doença. Além disso, concluíram que deve haver readaptação ou remanejamento do trabalhador sempre que tal se faça possível, não apenas porque o desejo de continuar trabalhando aumenta o bem-estar físico e emocional do portador do HIV — o que lhe acarreta imensos benefícios no combate ao desenvolvimento da doença — como também porque, em geral, os infectados, em sua maioria, estão numa faixa etária entre 18 e 45 anos, ou seja, no auge da capacidade produtiva. Acredita-se que aproximadamente 90% dos 6 milhões de infectados no mundo estejam nessa faixa etária.

Além de o portador estar plenamente capacitado para continuar normalmente trabalhando, a medicina do trabalho assegura que são reduzidos os riscos de contágio de colegas de trabalho, na medida em que somente o contato direto com esperma, sangue e equipamentos perfurocortantes contaminados poderia implicar em risco de contaminação.

A AIDS E A EVOLUÇÃO LEGISLATIVA NO BRASIL

Com o fim da associação da doença aos grupos de risco, a sociedade despertou para a necessidade de enfrentar a AIDS de forma racional, o que veio a se refletir na atividade legislativa.

A referência a alguns diplomas legais pode ilustrar de forma muito segura o comportamento da sociedade quanto à AIDS. A Portaria Interministerial MTb/MS número 3.195, de 10 de agosto de 1988 instituiu, em âmbito nacional, a campanha interna de prevenção da AIDS nas empresas. Os “considerandos” dessa portaria já revelavam a mudança no discurso, ao se afirmar que “nenhum segmento social se revela imune à propagação dessa moléstia”. Em síntese, pretendeu-se estabelecer o debate sobre a doença nos locais de trabalho, competindo às CIPAS — Comissões Internas de Prevenção de Acidentes adotar as medidas que se fizessem necessárias, como realizar palestras e debates, divulgar informações, confeccionar e distribuir material impresso, exibir filmes e slides, etc.

No mesmo ano de 1988, foi promulgada a Lei n. 7.670, de 8 de setembro, que estendeu aos portadores da Síndrome da Imunodeficiência Adquirida diversos benefícios, dentre os quais a concessão de licença para tratamento de saúde e a concessão de aposentadoria aos funcionários públicos então regidos pela Lei n. 1.711/52. Essa norma possibilitou também a reforma dos militares portadores da doença e concedeu o auxílio-doença ou aposentadoria independentemente do período de carência para o segurado que vier a manifestar a doença após sua filiação à Previdência Social, bem como a pensão por morte aos seus dependentes. Por fim, possibilitou o levantamento dos valores depositados no Fundo de Garantia do Tempo do Serviço — FGTS, independentemente da rescisão contratual. O legislador se preocupava então, nitidamente, com a situação dos pacientes que, já tendo desenvolvido a doença, encontravam-se em situação terminal.

Por tal época, a Assembléia Nacional Constituinte tratava de elaborar a nova Constituição da República, que dispensou às relações de trabalho um tratamento muito semelhante àquele já adotado no País, ao menos no que diz respeito ao término do contrato de emprego. Com efeito, o Brasil limitou a proteção do trabalhador contra a despedida imotivada ao pagamento de indenização, sendo refutada a adoção de estabilidade genérica no emprego. Como regra, o empregador continuou a poder despedir livremente seus empregados, desde que observasse o pagamento da indenização prevista no artigo 10, inciso I, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias.

Em 1992, foi baixada a Portaria Interministerial n. 796, de 29 de maio, estabelecendo normas e procedimentos a serem observados nos estabelecimentos de ensino, enfatizando os aspectos de transmissão e prevenção da infecção pelo HIV. A leitura dessa Portaria revela uma profunda alteração no tratamento conferido à AIDS, já então em evidência, no sentido de reconhecer o dever de proteger-se a dignidade dos portadores da doença e a ocorrência de “injustificadas restrições a esses direitos no País”. A ampla informação era colocada como estratégica para eliminar o preconceito contra portadores do HIV e doentes. E se iniciava aí uma verdadeira cruzada pelo direito dos portadores da doença ao sigilo de sua condição. Além disso, reiterava-se a necessidade de educação preventiva nas escolas.

Ainda no ano de 1992, a Portaria Interministerial n. 869, de 11 de agosto, iria proibir, no âmbito do serviço público federal, a exigência de teste para detecção do vírus HIV, tanto nos exames pré-admissionais quanto nos exames periódicos de saúde. Os “considerandos” dessa nova portaria insistiam na nova postura a ser adotada pela sociedade, ao ali se afirmar que a sorologia positiva para o HIV em si não acarreta prejuízo na capacidade laborativa de seu portador; que os convívios social e profissional com portadores do vírus não configuram situações de risco; que as medidas para o controle da infecção são a correta informação e os procedimentos preventivos pertinentes; que a solidariedade e o combate à discriminação são a fórmula de que a sociedade dispõe para minimizar o sofrimento dos portadores do HIV e das pessoas com AIDS; que o manejo dos casos de AIDS deve ser conduzido segundo os preceitos da ética e do sigilo; e, por fim, que as pesquisas relativas ao HIV vêm apresentando surpreendentes resultados, em curto espaço de tempo, no sentido de melhorar a qualidade de vida dos indivíduos infectados e doentes.

Finalmente, a Lei n. 9.029, de 13 de abril de 1995 proibiu a adoção de qualquer prática discriminatória e limitativa para efeito de acesso a relação de emprego ou sua manutenção, tipificando como crime as práticas discriminatórias de exigir teste, exame, perícia, laudo, atestado, declaração ou qualquer outro procedimento relativo à esterilização ou a estado de gravidez e de adotar quaisquer medidas, de iniciativa do empregador, que configurem indução ou instigamento à esterilização genética ou promoção do controle de natalidade. Os sujeitos ativos dos crimes sujeitam-se à pena de detenção de um a dois anos e multa. Além disso, ficam impossibilitados de obter empréstimo ou financiamento junto a instituições oficiais e sujeitam-se à multa administrativa de dez vezes o valor do maior salário pago pelo empregador, elevado em 50% em caso de reincidência.

Para o rompimento da relação de trabalho por ato discriminatório, a Lei n. 9.029/95 faculta ao empregado optar entre a readmissão com ressarcimento integral de todo o período de afastamento, mediante pagamento das remunerações devidas, corrigidas monetariamente e acrescidas de juros legais, ou a percepção, em dobro, da remuneração do período de afastamento, com juros e correção monetária.

A OPINIÃO DOS TRIBUNAIS

Em geral, os tribunais têm refutado a idéia de que há garantia no emprego para os portadores de AIDS.

Mas isto não significa dizer que as decisões judiciais relativas à rescisão contratual de trabalhadores aidéticos refletem insensibilidade com a questão. Ao contrário: embora não exista norma no Direito brasileiro assegurando a estabilidade no emprego aos portadores do HIV, são inúmeros os casos em que foi reconhecido o direito à reintegração de trabalhadores despedidos, inclusive antes do advento da Lei n. 9.029/95, que trata dos casos em que a despedida adquire traços de ato discriminatório.

Mas o fundamento utilizado geralmente foi o de que a despedida seria discriminatória, por isso ofensiva à nossa ordem constitucional, que tem como valor primordial o princípio da não-discriminação. Com o surgimento da Lei n. 9.029/95, a questão tornou-se relativamente simples: sempre que estiver comprovado que a despedida foi discriminatória, motivada pela condição do trabalhador despedido, facultar-se-á ao empregado ou a reintegração com o pagamento dos salários do período de afastamento, ou o pagamento em dobro destes. Competirá ao empregado optar.

Não basta ao empregado despedido, contudo, ser portador do HIV para que tenha tal direito: é necessário que a sua despedida tenha tal fato como motivo, pois se não houver a caracterização do ato discriminatório a despedida gerará apenas o direito ao pagamento das verbas devidas a qualquer trabalhador imotivadamente despedido.

Assim, se o empregado somente após a despedida descobre ser portador do HIV, não terá direito ao benefício instituído pela Lei n. 9.029/95, pois a ruptura contratual logicamente não se constituiria em ato discriminatório.

Essa é, portanto, a essência de nosso sistema hoje: o empregador pode despedir o trabalhador portador do vírus HIV, *mas não pode despedi-lo por ser portador do vírus HIV.*

A DOCTRINA

Antes do advento da Lei n. 9.029/95, a inexistência de garantia no emprego para o trabalhador aidético instigou os juristas a encontrar soluções na legislação existente que, de alguma forma, pudessem justificar a manutenção do contrato do empregado portador do HIV. O senso humanitário atçou a criatividade da doutrina e diversas teses surgiram.

Nei Frederico Cano Martins, por exemplo, defendeu a idéia de que a despedida do portador assintomático seria nula, pois teria o condão de impedir que, ao desenvolver a doença, o trabalhador obtivesse a concessão de benefícios de natureza previdenciária ou mesmo acesso aos serviços médicos da empresa, previstos contratualmente. De qualquer forma, este doutrinador entendia necessária a prova de que o empregador sabia ser o empregado portador do HIV, pois se não o soubesse estaria descaracterizado o ato malicioso tendente a impedir o gozo de vantagens pelo trabalhador.

José Wilson Ferreira Sobrinho, por sua vez, buscou a aplicação analógica do artigo 165 da CLT, para defender a tese de que somente havendo motivo disciplinar, técnico, econômico ou financeiro é que o aidético poderia ser despedido.

Francisco das Chagas Lima Filho defende tese semelhante: o portador do vírus HIV somente poderia ser despedido justificadamente, na forma prevista na Convenção número 158 da Organização Internacional do Trabalho (à época ainda não denunciada pelo Brasil) ou por justa causa, devidamente comprovada.

Vozes discordantes, contudo, se fizeram ouvir.

Sérgio Pinto Martins, em artigo publicado antes da promulgação da Lei n. 9.029/95, sustentou que não havia norma capaz de autorizar a reintegração de trabalhador aidético ao emprego.

Para ele, a despedida injusta se resolvia no pagamento da indenização estabelecida constitucionalmente. Mesmo a possibilidade de discriminação não o seduziu, por entender ele que a norma constitucional prevista no inciso XLI do artigo 5º da Constituição Federal (“a lei punirá qualquer discriminação dos atos atentatórios dos direitos e liberdades fundamentais”) seria programática, dependendo de regulamentação por lei ordinária até então inexistente. Em abono de sua tese, citou a lição de *José Afonso da Silva*.

A única ressalva feita por ele diz respeito aos portadores do vírus que desenvolvem a doença. A questão se resolve pelo afastamento do empregado para gozar do benefício previdenciário. Com o seu afastamento, o contrato de trabalho está suspenso, e não pode ser rescindido. Nos casos em que o aidético é despedido ao invés de ser encaminhado à Previdência Social, será cabível a reintegração no emprego para que haja o correto afastamento, sem a ruptura contratual. O fundamento para esta reintegração seria o de que a despedida teria o intuito de impedir o gozo do benefício previdenciário. E, sendo obstativa, seria nula.

Nesse ponto, aliás, a discordância de *Nei Frederico Cano Martins*, para quem a legislação previdenciária (artigo 15, da Lei n. 8.213/91) assegura a concessão dos referidos benefícios ao segurado, independentemente de contribuições, pelo prazo de 12 meses após a cessação das contribuições. Logo, a ruptura contratual não impediria a obtenção do auxílio-doença e não se poderia falar, conseqüentemente, em despedida obstativa. A rescisão seria, por conseguinte, válida, sendo incabível a reintegração.

SIGILO E DISCRIMINAÇÃO

É consensual a idéia de que o trabalhador deve ter preservada sua privacidade. Isto implica no dever de o médico que o examina, ou que realiza os exames preventivos previstos na legislação trabalhista, manter em absoluto sigilo os seus resultados. O próprio código médico exige o respeito ao sigilo quanto ao diagnóstico e notificação da doença às autoridades públicas.

O absoluto respeito ao princípio do sigilo impediria a prática de quaisquer atos discriminatórios contra o trabalhador, ao menos tendo como motivação a sua condição de portador do HIV. De fato, se essa circunstância não é conhecida pelo patrão, ou pelos colegas, o trabalhador seguirá desenvolvendo normalmente suas atividades, enquanto a doença não se manifestar. E mesmo havendo sua despedida, não se poderia falar em ato discriminatório, pois isto pressupõe que o empregador conheça a condição do empregado despedido, o que, em tais circunstâncias, não ocorreria.

Pode surgir alguma dificuldade de ordem prática diante da necessidade de readaptação ou remanejamento do trabalhador para outro posto de trabalho, conseqüência da eventual limitação decorrente do desenvolvimento da doença que, contudo, não impossibilite inteiramente o exercício do trabalho.

Em tal caso, competiria ao médico responsável informar ao empregador, apenas e tão somente, a limitação existente para o desempenho de alguma atividade, sem, no entanto, declinar as causas — desenvolvimento da AIDS — dessa limitação. O sigilo estaria preservado e o trabalhador seria designado para uma nova função adequada à sua nova condição.

Nem sempre, no entanto, existe uma nova função a ser ocupada: esta pode já estar ocupada por outros trabalhadores igualmente limitados — portadores de deficiência ou acidentados reabilitados — e protegidos pela legislação. Ou pode mesmo inexistir outra função para a qual esteja o trabalhador habilitado, diante dessa superveniente limitação. Em tal caso, competiria o encaminhamento do trabalhador à Previdência Social. Em nenhuma hipótese, contudo, o sigilo quanto à condição de portador do vírus da AIDS deveria ser violado.

A única exceção a este princípio diz respeito às atividades cujo exercício por portadores do HIV coloca em risco outras pessoas, como por exemplo, o trabalho em hospitais e bancos de sangue. São situações especiais em que o direito à privacidade vem a ser limitado pelo direito à vida, particularmente dos pacientes. Aliás, o espírito da legislação e o princípio da não-discriminação, em tal caso, não estaria arranhado se fosse, aí, exigida a realização de exames para detectar não apenas o vírus HIV como quaisquer outras enfermidades infecto-contagiosas que implicassem em risco para outras pessoas, igualmente protegidas pela ordem constitucional.

Penso que não seria igualmente ofensiva a realização de exames médicos periódicos nos empregados com o intuito de detectar tais doenças. É o que ocorre, por exemplo, nas doações de sangue, em que os doadores são submetidos a diversos exames: a defesa do direito à vida pode, eventualmente, significar algum dano à privacidade.

Mas essas são situações peculiares, que como exceções à regra, apenas a confirmam.

ASPECTOS PROCESSUAIS

Há dois tópicos que merecem breve abordagem. O primeiro diz respeito ao ônus da prova nas ações em que haja pedido de reintegração tendo como fundamento a prática de ato discriminatório pelo empregador. Competirá ao empregado provar a sua ocorrência, não se podendo deduzir que o simples fato de o trabalhador ser portador do HIV presume que a despedida tenha se dado por tal motivo. É o que prescreve o artigo 333, I, do Código de Processo Civil. Pensamento diverso inclusive ofenderia a garantia ao devido processo legal e à ampla defesa, pois iria presumir a culpa do empregador. Competiria ao acusado provar a sua inocência, invertendo-se o princípio constitucional de que todos são inocentes até que se prove o contrário. E não é o mero conhecimento, por parte do empregador, de que o empregado é portador do HIV que torna a despedida discriminatória. É preciso provar que este foi o motivo determinante da prática do ato rescisório. Da mesma forma, não bastaria à trabalhadora alegar que, por ser mulher, a sua despedida seria discriminatória por motivo de sexo: é necessário que haja prova de que este fato determinou a despedida.

O segundo aspecto das ações envolvendo pedido de reintegração ao emprego concerne à demora na prestação jurisdicional. Como é sabido, os processos costumam arrastar-se por anos antes de alcançarem o resultado almejado pelos autores da ação. E, em se tratando de doenças que podem desenvolver-se de forma rápida e fatal, deve ser postulada a chamada antecipação dos efeitos da tutela a fim de que, ao transitar em julgado a decisão final, esta não se mostre inútil diante da morte do trabalhador.

Havendo indícios de que a despedida foi motivada pela condição de ser o reclamante portador do HIV, estará autorizada a reintegração em caráter liminar, porquanto também está presente em tal espécie de ação o perigo resultante da demora na prestação jurisdicional. E a reintegração se fará independentemente da prestação de caução, não obstante estejamos diante de nítida obrigação de fazer. É que, neste caso, o caráter comutativo do contrato de trabalho impedirá que o empregador conheça maiores prejuízos em vir a ser julgada improcedente a ação: a obrigação a que se viu adstrito a cumprir estará contra-prestada pelo trabalho do reclamante. O risco é seguramente menor do que se, indeferida a reintegração liminar, for reconhecido o direito do reclamante apenas após a demorada tramitação do processo: o trabalhador poderá já estar morto.

Em um sistema processual imperfeito, em que o juiz se vê obrigado a fazer opções em caráter provisório sem a segurança de as fazer corretamente, esta é, sem dúvida, a solução menos traumática.

CONCLUSÃO

De tudo o que foi dito aqui, podemos afirmar com muita convicção que somente a completa desmistificação da AIDS poderá evitar o surgimento de conflitos na vida comunitária, aí incluído o ambiente de trabalho, envolvendo os portadores da doença. E isto só se alcança com educação e solidariedade, além, é claro, de um adequado tratamento legislativo. É evidente que há muito a fazer no Brasil, seja em termos de educação, seja em termos de leis. Quanto a essas, a “democratização” da doença teve o mérito de despertar a sociedade — e,

por extensão, seus representantes no Poder Legislativo — para a necessidade de elaboração de normas mais precisas e modernas, ainda distantes, contudo, das exigências impostas pela realidade que vivenciamos.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Cano Martins, Nei Frederico.* “A Aids e a rescisão do contrato de trabalho”. Repertório IOB de jurisprudência. 2ª quinzena de novembro de 1995. Número 22/95. Págs. 308-310.
- Ferreira Sobrinho, José Wilson.* “O aidético e o contrato de trabalho”. São Paulo: Revista LTr. Volume 60, número 2, fevereiro de 1996. Págs. 176-179.
- Lima Filho, Francisco das Chagas.* “Estabilidade provisória do empregado aidético”. Repertório IOB de jurisprudência. 1ª quinzena de dezembro de 1997. Número 23/97. Págs. 465-468.
- Pedrotti, Irineu Antonio.* “Doenças profissionais ou do trabalho”. São Paulo: Leud, 1998. Págs. 85-89.
- Pinto Martins, Sérgio.* “Reintegração no emprego do empregado aidético”. Repertório IOB de jurisprudência. 1ª quinzena de outubro de 1995. Número 19/95. Págs. 269-271.
- Ramos Reinaldo, Demócrito.* “A Aids e o poder judiciário”. Repertório IOB de jurisprudência. 1ª quinzena de dezembro de 1997. Número 23/97. Págs. 468-473.
- Uriarte, Oscar Ermida.* “Sida e derecho laboral”. São Paulo: Revista de Direito do Trabalho. Número 83, setembro de 1993. Págs. 49-56.
- Vieira, Sebastião Ivone* (coordenador). “Medicina básica do trabalho”. Volume IV. Curitiba: Genesis, 1998. Págs. 441-468.
- Vieira, Sebastião Ivone* (coordenador). “Medicina básica do trabalho”. Volume VI. Curitiba: Genesis, 1999. Págs. 482-496.

DA AÇÃO CIVIL PÚBLICA: DA EXECUÇÃO DO COMPROMISSO DE AJUSTAMENTO DE CONDUTA

Francisco Antonio de Oliveira (*)

1. NA JUSTIÇA DO TRABALHO

Em tendo a natureza jurídica de título extrajudicial prestigiado pelo artigo 585,II, do CPC, e pelo artigo 5º, § 6º, da Lei n. 7.347, de 24.7.1985 (L. n. 8.078/90 – art. 113) e não contando a CLT com norma específica, inarredável a incursão subsidiária autorizada pelo art. 769 da CLT.

2. DO COMPROMISSO DE AJUSTAMENTO DE CONDUTA

Como dissemos em nossa obra (“Ação Civil Pública, Enfoques Trabalhistas”, Ed, RT, 1999, pág. 188, item 16.4) o compromisso de ajustamento de conduta não traduz nenhuma transação, uma vez que o legitimado ativamente não abdica de nada, apenas e tão-somente aceita da parte uma espécie de promessa que dali por diante modificará o seu comportamento. Vale dizer que existe um “reconhecimento implícito da ilegalidade da conduta e promessa de que esta se adequará à lei”³². É, pois, uma espécie de carta de intenção, mediante cominações, que terá eficácia de título executivo extrajudicial. O legitimado ativo da ação civil pública não abre mão e nem poderia abrir mão de qualquer direito para formalizar o ajuste. Apenas, de comum acordo, são concedidos prazo e condições para que o réu possa conduzir-se ao caminho da legalidade, evitando com isso a proposição da ação.

O objetivo da lei é evitar que se prossiga na discussão com a propositura da ação civil pública para somente após o julgamento e o trânsito em julgado ter em mãos um título executivo, já agora judicial.

É, pois, uma iniciativa extrajudicial da parte inadimplente, na qual reconhece que a conduta até então desenvolvida não estava conforme as exigências legais, comprometendo-se, a partir de então, a prestigiar o primado da lei, submetendo-se à imposição de cominações pecuniárias (astreintes), tendo o compromisso de ajustamento o valor do título executivo extrajudicial.

Ao contrário do que poderá parecer *prima facie* a cominação pecuniária, em caso de inadimplência, será feita por meio das *astreintes*, e não de multa. Aquelas, conceitualmente diversas desta (Dec. n. 22.626/33, art. 8º, Lei de Usura), traduzem pressão econômica irresistível, obrigando ao cumprimento, pois o valor acumulado da cominação pecuniária, diverso da multa, não tem o beneplácito do art. 920 do C. Civil.

3. DA EXECUTORIEDADE DO COMPROMISSO NA JUSTIÇA DO TRABALHO

O tema aguçou a discussão e podemos delinear o surgimento de três vertentes: a) não executoriedade baseada no princípio de que na Justiça do Trabalho os acordos extrajudiciais não têm executoriedade; b) a execução deve ser implementada através da ação monitoria; c) a execução é possível.

Da primeira vertente — Não são executáveis na Justiça do Trabalho os acordos extrajudiciais. Os defensores desta corrente buscam alento no art. 876 da CLT que comanda *in verbis*: “As decisões passadas em julgado ou das quais não tenha havido recurso com efeito suspensivo, e os acordos, quando não cumpridos, serão executados na forma deste Capítulo.”

A interpretação é compreensível até certo ponto, já que dirigida à defesa dos direitos individuais. Todavia não se pode relegar ao oblívio que referido preceito fora concebido nos idos de 1943, quando concebida a “CLT”. Do que se infere de imediato que referido artigo 876 não poderia dispor para o futuro para um instituto que seria concebido em 1985 (Lei n. 7.347/85), com o escopo de proteger interesses difusos, coletivos e individuais homogêneos.

Por outro lado, o objetivo do legislador, nos idos de 1943, foi o de proteger o hipossuficiente de possíveis fraudes, uma vez que poderia firmar acordo que lhe fosse

* Juiz Togado do TRT, 2ª Região - SP.

³² Carvalho Filho, José dos Santos. “Ação Civil Pública (Comentários por artigo)”, Rio de Janeiro, ed. Freitas Bastos, pág. 137.

desvantajoso sem possibilidade de reversão se dada a executoriedade. Daí não se admitir a executoriedade do acordo extrajudicial.

Todavia, a realidade que se apresenta em sede de compromisso de ajustamento de conduta é bem outra. Não existe aqui a defesa do hipossuficiente, mas da coletividade, tendo à frente das negociações o Ministério Público, órgão de indiscutível competência.

A interpretação subjetivista levada a efeito por esta vertente, deságua numa timidez nociva, quando retira do âmbito da Justiça do Trabalho a competência para executar o compromisso de ajustamento de conduta.

O intérprete há de cuidar para que o trabalho interpretativo não desprestigie regras estruturais da língua (interpretação gramatical); não traga desalento à lógica do sistema jurídico (interpretação lógico-sistemática); não deverá prescindir do alento que lhe sopra a própria realidade, com influências sociológicas, culturais, sociais que deitam influência ao ato por ocasião da interpretação (interpretação evolutiva). Evidente em caso a lacuna, o que permite o preenchimento através do método ontológico ou o axiológico.

Da segunda vertente — A execução seria implementada através da ação monitoria. Não vemos nessa vertente a lógica interpretativa. A ação monitoria “é instrumento processual colocado à disposição do credor de quantia certa, de coisa fungível ou de coisa móvel determinada, com crédito comprovado por documento escrito sem eficácia de título executivo extrajudicial, para que possa requerer em juízo expedição de mandado de pagamento ou de entrega da coisa para a satisfação de seu direito”³³.

Tem-se, por outro lado, que o compromisso de ajustamento de conduta firmado pela parte e Ministério Público lhe concede a dignidade de título executivo extrajudicial, nos exatos termos do art. 585, II, CPC. Do que resulta que o compromisso não necessita seguir trajetória da ação monitoria para ganhar a executoriedade. Já a tem no seu nascedouro.

Uma outra vertente poder-se-ia registrar, afóra aquelas inicialmente indicadas, que seria a incompetência da Justiça do Trabalho para a cobrança das *astreintes*, ou multas, segundo alguns. Vale dizer que a competência seria somente para a matéria trabalhista. Também esta vertente é preconceituosa. A execução deverá ser levada a efeito pela Justiça do Trabalho e o produto das *astreintes* será remetido ao Fundo de Defesa dos Direitos Difusos. Mesmo porque esta parte constitui acessório do principal. E seria no mínimo inusitado executar-se o principal e remeter-se o acessório para outro juízo numa bipartição incompreensível da competência.

O apego desmesurado aos preceitos do art. 876 da CLT nos afigura inoportuno saudosismo romântico em completo divórcio da realidade. Repita-se: o art. 876 foi concebido com a “CLT” nos idos de 1943; o art. 585, do CPC, teve a sua redação alterada pela Lei n. 8.953, de 13.12.1994, para dar executoriedade de título extrajudicial ao compromisso de ajustamento de conduta. Logo, a aplicação subsidiária é indiscutível (art. 769, CLT). E não se diga que a matéria está prevista no art. 876 da CLT, o que repulsaria a busca subsidiária, pois a afirmação não seria verdadeira. O dispositivo celetista cuida da proteção de direitos individuais tão-somente.

4. DA INTELIGÊNCIA DO ART. 876 DA CLT

Dispõe referido artigo que “*As decisões passadas em julgado e das quais não tenha havido recurso com efeito suspensivo, e os acordos, quando não cumpridos, serão executados pela forma estabelecida neste Capítulo.*”

O raciocínio de que o tema “acordo” já estaria previsto no referido artigo e que, portanto, a incursão subsidiária não seria possível se ressentido de acentuado estrabismo. Primeiro, porque aquela norma antecedeu a Lei n. 7.347/85 em quarenta e dois anos; segundo, referido preceito normatiza desenganadamente para os direitos individuais. Daí porque o raciocínio que impede o prestígio subsidiário é paralógico. Parte de premissa falsa, usa preceito individual para socorrer direitos metaindividuais e individuais homogêneos.

De outra parte, pelo princípio da adequação da norma no tempo, o raciocínio mais razoável seria o de considerar-se presente, no âmbito genérico do vocábulo “acordos” a presença do acordo judicial e o extrajudicial (art. 126, CPC).

Dir-se-ia, todavia, que a inexecutoriedade do acordo extrajudicial constitui matéria aceita na doutrina e na jurisprudência. E é verdade. Mas assim é pelo fato de cuidar-se de direito individual, âmbito em que o princípio da *pacta sunt servanda* é relativizado em face do princípio protetivo do hipossuficiente que tornou o trabalhador relativamente capaz.

Também o princípio da *rebus sic stantibus* foi relativizado e se apresenta como *iter* de mão única, valendo somente contra o empregador, já que o empregado não corre o risco do empreendimento e nem tem qualquer ingerência administrativa. É certo que a regra geral foi

³³ Nery Jr., Nelson e Rosa Maria Andrade. “CPC Comentado”, São Paulo, RT, 1996, pág. 1282.

excepcionada pelo art. 7º, XIII, CF, pela Lei n. 492, de 23.12.65 (arts. 2º e 3º) e arts. 502, 503, CLT.

Entretanto, não se pode comparar o “acordo extrajudicial” levado a efeito pelas partes em sede de direitos individuais com o “compromisso de ajustamento de conduta” no qual a parte reconhece da sua conduta e se compromete a, doravante, agir conforme a lei.

Vale dizer que o ajuste firmado vem de encontro à proteção do hipossuficiente e traz o prestígio do órgão do Ministério Público na qualidade de agente público, como parte e fiscal da lei.

Negar-se a exequoriedade do compromisso de ajuste de conduta no processo do trabalho, neutralizando os comandos presentes no art. 5º, § 6º, da Lei n. 7.347/85 e no artigo 585, II, do CPC, é isolar-se em clausura franciscana, resistindo à atualização de um processo que clama por inovação para que possa acompanhar e prover para uma realidade em completa efervescência, fruto do florescimento da cidadania num mundo globalizado.

5. DA POLÊMICA CRIADA SOBRE O VETO PRESIDENCIAL AOS ARTS. 82, § 3º E 92, PARÁGRAFO ÚNICO DA LEI N. 8.078/90 (CDC)

Seria mera advertência técnica? Bastaria a mera intenção para não dar validade à erronia? Ou a lei promulgada, ainda que errada, tem plena validade até que se conserte a erronia?

A resposta aflora com clareza até mesmo incomodativa no art. 1º, § 4º, da LICC.

A seriedade que deve alentar o tecido normativo não pode ficar ao sabor da simples intenção de um veto presidencial. Se existiu erro — e isso é conjectura, pois nunca foi dito pela autoridade votante — que se o corrija pelos meios legais existentes. Enquanto isso não acontece, a lei permanece com sua vigência plena e intocável.

6. DA AGILIDADE PROCESSUAL TRAZIDA PELO COMPROMISSO DE AJUSTAMENTO DE CONDUTA

É necessário que advogados e julgadores se dispam de preconceitos e passem a enfocar um horizonte mais amplo. O horizonte dos interesses difusos contudo é diferente dos direitos individuais que durante séculos dominou a cena. É chegada a hora da defesa dos grupos e da coletividade. Para isso é necessário que se renovem conceitos, que novos sejam criados para que se dê voz e vez ao novo direito.

O compromisso de ajustamento de conduta, sem adentrar ao campo jurisdicional, operará o milagre de evitar a multiplicação de ações individuais, numa Justiça do Trabalho já tão assoberbada e sem possibilidades materiais para cumprir a missão que, por lei, lhe foi designada.

7. DA RESISTÊNCIA EM RECONHECER O COMPROMISSO DE AJUSTAMENTO DE CONDUTA COMO TÍTULO EXTRAJUDICIAL

A resistência que vez ou outra se apresenta, havendo mesmo quem apregoe que, ainda que firmada fosse em sede trabalhista, alavancaria a execução para a Justiça Comum, não resiste a uma análise mais intensa e desprestigia a Justiça do Trabalho e o próprio órgão do Ministério Público como Instituição.

O raciocínio retro, se analisado com coerência, levaria ao não cabimento da ação civil pública em sede trabalhista. Mas essa conclusão encontraria obstáculo no art. 83 da LC 75/93: “*Compete ao Ministério Público do Trabalho o exercício das seguintes atribuições junto ao órgão da Justiça do Trabalho (...) III — promover a ação civil pública no âmbito da Justiça do Trabalho...*”.

Vale dizer que a Justiça do Trabalho é competente para apreciar e julgar a ação civil pública e bem assim para executar o compromisso de ajuste de conduta, com o prestígio que lhe concede a lei de título executivo extrajudicial (art. 5º, § 6º, Lei n. 7.347/85 e art. 645, CPC) nos exatos termos do art. 769.

Aceitar-se a competência para a Ação Civil Pública e proibir-se a execução do compromisso de ajuste de conduta é desmerecer a inteligência que aflora do art. 769 da CLT, mercê do qual o processo do trabalho tem sobrevivido.

CONSÓRCIO DE EMPREGADORES: UMA ALTERNATIVA IMEDIATA PARA A EMPREGABILIDADE

Ricardo Tadeu Marques da Fonseca (*)

I – INTRODUÇÃO

Este estudo se propõe a uma análise dos institutos concernentes ao trabalho rural no Brasil, com o fito de se avaliar os resultados jurídicos e sociais deles decorrentes, bem como as alternativas que se apresentam hodiernas para a superação das mazelas sociais notoriamente impostas ao homem do campo.

Desde o início da colonização vem sendo ressaltada, em nosso País, a vocação agrária peculiar à nossa economia, uma vez que a extensão territorial do Brasil disponibiliza grandes áreas de solo fértil e apto, mediante cuidados pouco onerosos, a propiciar uma agricultura abundante.

Os quatro primeiros séculos da nossa história foram caracterizados pela mão-de-obra escrava, inexistindo qualquer preocupação efetiva com as questões trabalhistas rurais. Dá-nos notícia, porém, *Márcio Túlio Viana*³⁴, de que, em 1830, veio a lume a primeira lei que cuidou do trabalho no campo, exigindo a contratação escrita entre o trabalhador livre do jugo da escravidão e eventuais tomadores.

A ela se sucederam o Decreto n. 2.827, de março de 1879, o Código Civil, em 1916, o Decreto n. 23.611/33, a CLT, em 1943, o Decreto-lei n. 7.038/44, a Constituição Federal de 1946, a Lei n. 605/49, a Lei n. 4.066, a Lei n. 4.090/62, a Lei n. 4.214/63 — Estatuto do Trabalhador Rural — a Lei n. 5.889/73 (regulamentada pelo Decreto n. 73.626/74) e a Constituição Federal, de 5.10.88.

O laboro rural foi tratado, inicialmente, como qualquer outra relação de trabalho aproximada à prestação de serviço. O Código Civil de 1916 contemplou as figuras da locação de serviços, da parceria rural e do arrendamento.

Progressivamente, no entanto, outorgaram-se direitos trabalhistas aos rurícolas. A CLT, que se dirigia principalmente ao homem da cidade, conferiu aos camponeses, excepcionalmente, alguns direitos, como férias, salário mínimo e regras gerais sobre a contratação; a Constituição de 1946, primeira a mencionar o trabalho rural, estende a esta seara a estabilidade decenal, pendente, todavia, de regulamentação pela via ordinária; a Lei n. 605/49 introduz o descanso semanal remunerado no meio rural; as Leis ns. 4.066 e 4.090 concedem, respectivamente, formalidades quanto aos recibos de quitação, pedidos de demissão e 13º salário.

O Estatuto do Trabalhador Rural, de forma detalhada, baliza direitos trabalhistas integrais, fazendo-o por meio de 183 artigos. A Lei n. 5.889 buscou simplificar a normatização, remetendo grande parte da regulamentação à própria CLT, estabelecendo, no entanto, direitos específicos aos rurais, como jornada noturna e o respectivo adicional, intervalo intra-jornada, aviso prévio, prescrição e salário-utilidade; o artigo 17 da mesma Lei trouxe grande alargamento do alcance do Direito laboral, posto que permitiu que trabalhadores não empregados se beneficiassem de seus institutos, sempre que possível.

A Constituição de 1988 findou por igualar integralmente os trabalhadores urbanos aos trabalhadores rurais, visto que estes, até então, ainda sofriam tratamento restritivamente diferenciado. Não eram alcançados, por exemplo, pelo FGTS, bem como por grande parte dos benefícios previdenciários citadinos.

Embora a Constituição tenha trazido a equiparação jurídica mencionada, jamais descurou de preservar as peculiaridades que a legislação ordinária já conferira ao trabalho rural.

Tais diferenças justificam-se em face da natureza especial do trabalho no campo, em razão da dificuldade de locomoção dos trabalhadores que prestam serviços em locais distantes dos centros em que se pode contar com as instituições de proteção da cidadania, bem como por força da própria rudeza das condições efetivas de trabalho.

* Procurador-Chefe do Ministério Público do Trabalho da 15ª Região, Campinas-SP, Especialista e Mestre em Direito do Trabalho pela Faculdade de Direito da USP e Professor do Curso de Pós-Graduação da Universidade São Francisco, em Campinas.

³⁴ *Carvalho Filho, José dos Santos. "Ação Civil Pública (Comentários por artigo)", Rio de Janeiro, ed. Freitas Bastos, pág. 137.*

Não pairam dúvidas acerca da plena recepção do aviso prévio diferenciado, do salário-utilidade específico, do intervalo intra-jornada elástico, das limitações do trabalho noturno melhor adaptado às demandas da lida agropecuária, sendo de se frisar, outrossim, a prescrição fixada constitucionalmente, com prazo adequado à situação acima descrita.

Evidenciaram-se, entretanto, problemas sociais decorrentes, segundo alguns, do formalismo legal excessivo, bem ainda, conforme outros, da recente mudança nos processos de produção, provocada pelo desenvolvimento de máquinas tecnologicamente avançadas, que substituem de forma crescente a mão humana.

Os trabalhadores foram forçados a deixar as fazendas e passaram a habitar na periferia das cidades, nelas não se integrando, porém, pois sua atividade profissional se manteve no campo. Surgiu então o bóia-fria.

As condições do trabalho volante são compreendidas pelo artigo 17, mas a efetiva implementação dos direitos se torna quase impossível em face da dificuldade de fiscalização.

Os trabalhadores permanentes das fazendas também residem nas cidades, deslocando-se diuturnamente para a lavoura, sendo contratados por safra ou por intermédio de prestadores de serviços denominados “gatos”.

Para os empregadores, a contratação permanente e direta se tornou dificultosa, em razão dos encargos e da própria dinâmica do trabalho, que oscila nos períodos de safra e entressafra, fato que se agrava em relação aos pequenos produtores rurais, que, por não poucas vezes, carecem de demanda suficiente para abranger o período da safra.

Foram apresentadas várias novas alternativas para a superação das mazelas sociais decorrentes do novo contexto econômico-tecnológico e da inoperância das velhas estruturas jurídicas diante daquele.

Passaremos a uma análise dos contratos atípicos de trabalho já existentes e criados para contornar os problemas acima contados. Verificaremos os resultados alcançados e as novas formas contratuais, ora em fase de implantação.

II – DAS FORMAS DE CONTRATAÇÃO ATÍPICAS DO TRABALHO RURAL

A) Da parceria

Com efeito, a parceria rural, que vem sendo largamente utilizada em alguns Estados do Brasil, ainda como herança social do Código Civil de 1916 (artigos 1410/1416), acaba gerando sócios desiguais. Observa-se que o parceiro trabalhador em nada se diferencia do empregado, arcando, contudo, com os riscos da atividade econômica e amargando a desproteção social, eis que, se fosse considerado o aspecto meramente formal do vínculo que o une ao parceiro capitalista, qualquer direito social não lhe seria estendido.

Felizmente, contudo, a Justiça do Trabalho vem sendo sensível e, sob a égide do contrato-realidade, vem descaracterizando o vínculo civilista em prol do laboral.

Dificuldades concernentes ao ônus da prova levam, comumente, ao insucesso da Reclamação Trabalhista, e a gravidade social do fato se faz notar independentemente do arcabouço jurisprudencial já construído.

O Ministério Público do Trabalho da 15ª Região e a Subdelegacia de Bauru vêm empreendendo ação conjunta e, de forma bastante eficaz, ambas as instituições discutem e implementam um programa de reformulação das relações laborais na lavoura do Vale do Ribeira. Visam afastar a insegurança social e jurídica que afeta aos sujeitos da parceria rural, eis que a conflitividade é a tônica dessas relações.

Avulta a gravidade das questões inerentes às condições de segurança e medicina do trabalho. Nota-se, inclusive, a exposição de crianças da mais tenra idade ao trabalho precoce em condições absolutamente precárias.

B) Da intermediação de mão-de-obra

O artigo 4º da Lei n. 5.889 equipara a empregador rural “a pessoa física ou jurídica que, habitualmente, em caráter profissional, e por conta de terceiros, execute serviços de natureza agrária, mediante utilização do trabalho de outrem”.

Os “turmeiros” ou “gatos” são agenciadores de mão-de-obra rural, aos quais compete o transporte dos trabalhadores, o gerenciamento do trabalho da turma e a prestação de contas junto aos tomadores, incumbindo-lhes, ademais, a fixação do preço e a efetiva remuneração dos obreiros.

Fizeram-se notar problemas referentes à idoneidade econômica desses intermediadores, que não gozam de lastro patrimonial para suportar eventuais revezes econômicos, proporcionando também mais um fator de insegurança nas relações laborais do campo.

De fato, são constantes as autuações por precariedade dos meios de transporte oferecidos, por acidentes rodoviários, por falta de concessão de equipamentos de proteção individual, de condições sanitárias mínimas, sem mencionar as incontáveis oportunidades em que o pagamento oferecido pelo tomador não chega às mãos do trabalhador. A responsabilização do tomador acaba sendo consequência natural e as Reclamações Trabalhistas proliferam, colocando as partes em situação de extrema insegurança.

C) Das cooperativas de mão-de-obra

Os assentados rurais do sul do País atuaram politicamente no sentido de obter uma lei que lhes afastasse dos riscos inerentes à relação de emprego, vindo a lume a Lei n. 8.949/94.

A norma em apreço consubstanciou o parágrafo único do artigo 442: “Qualquer que seja o ramo de atividade da sociedade cooperativa, não existe vínculo empregatício entre ela e seus associados, nem entre estes e os tomadores de serviços daquela”.

A experiência foi desastrosa no meio rural, tanto que os próprios trabalhadores, expressando a gravidade do fato, apelidaram as cooperativas a que foram submetidos de “gatoperativas”.

Conforme foi apurado em dezenas de Inquéritos Civis Públicos, fartamente instruídos pelo Ministério Público do Trabalho e pela ação eficaz do Ministério do Trabalho, os antigos “gatos” formaram as cooperativas em questão, impondo aos trabalhadores rurais a filiação nas sociedades formalmente constituídas.

A organização do trabalho, contudo, em nada se alterou. Os trabalhadores continuam subordinados ao “turmeiro”, que, por sua vez, recebe ordens do encarregado da fazenda, o qual atende o destinatário final do trabalho.

A cooperativa em foco, como se vê, inexistente, pois o processo de trabalho é hierarquizado, fato que inviabiliza a *affectio societatis*, que deve ser a nota dominante do verdadeiro trabalho cooperado. A existência de subordinação jurídica entre os cooperados e os tomadores evidencia, por si só, o fracasso da inovação pretendida.

Ademais, parece-nos incompatível o parágrafo único do artigo 442 da CLT com os artigos 4º e 17 da Lei do trabalho rural.

A CLT deve ser aplicada ao rurícola em caráter subsidiário, conforme determina o artigo 1º da Lei n. 5.889. Logo, o diploma urbano só é estendido suplementarmente, na ausência de norma da lei específica ou no caso de haver compatibilidade entre ambas.

A assertiva celetista, de que não haverá vínculo de emprego entre a cooperativa e os tomadores de serviços, choca-se frontalmente com a dicção categórica do artigo 4º da Lei especial, linhas atrás transcrito, o qual, como se viu, atribui a condição de empregador por equiparação a qualquer pessoa ou entidade que intermediar mão-de-obra no campo. Por outro lado, o artigo 17, também da Lei do rurícola, outorga direitos trabalhistas aos não empregados, o que se constitui um princípio especial, contrário ao intuito da norma urbana em comento.

O argumento em questão já foi acolhido por várias decisões do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região³⁵, em Ações Civis Públicas ajuizadas por esta Procuradoria, bem como por doutrinadores de escol, como *Iara Alves Cordeiro Pacheco*³⁶ e *Raimundo Simão de Melo*³⁷.

A revogação do parágrafo único celetista se impõe, em face do malogro da experiência. Foi aprovado, na Câmara Federal, um Projeto de Lei de autoria do então Deputado *Aluísio Nunes Ferreira* neste sentido, o qual tramita no Senado, onde se travam acirradas discussões.

Ousamos divergir daqueles que argumentam no sentido de que o parágrafo único do artigo 442 da CLT é inócuo, por força da incidência dos artigos 3º e 9º da CLT, os quais bastariam para o combate eficaz às falsas cooperativas.

O argumento parece sedutor sob a ótica meramente legalista. Não resiste, todavia, ao enfoque sócio-jurídico.

Se o direito, no ver de *Miguel Reale*, conjuga o fato, o valor e a norma, a análise sistemática da CLT não pode suplantar alguns aspectos de cunho ontológico e sociológico, gerados pelo malfadado dispositivo celetista em comento.

Realmente, as estatísticas referentes às denúncias recebidas por esta Procuradoria demonstram que, a partir de 1995, foram elas praticamente voltadas contra terceirização por cooperativas fraudulentas. Grande parte dos casos da CODIN (Coordenadoria de Defesa dos Interesses Difusos e Coletivos do Ministério Público do Trabalho), em todo Brasil, versam sobre este tema. De outra parte, antes de 1995, não se tinha notícias do fenômeno.

³⁵ Acórdãos de n. 24.491/99 e n. 35.570/97.

³⁶ Pacheco, *Iara Alves Cordeiro*. “Cooperativas de Trabalho x Intermediação de Mão-de-Obra” in Revista LTr 60-08/1102.

³⁷ Melo, *Raimundo Simão*. “A Flexibilização dos Direitos Trabalhistas e as Cooperativas de Trabalho” in Revista Trabalho & Doutrina, n. 20, março/1999, págs. 126/136.

Assinale-se que o malsinado parágrafo único tem servido como verdadeiro *slogan* publicitário para que se ofereça, aos empresários, uma maneira barata de operarem redução de custo com mão-de-obra.

Além desses aspectos de cunho factual, sob o ponto de vista ontológico, a norma em apreço é inadequada, visto que o diploma obreiro não se presta a tutelar o trabalho cooperado. A matéria estaria mais bem enquadrada na Lei n. 5.764, que é a lei das cooperativas.

Acrescente-se que a norma que deve ser prontamente expungida do ordenamento jurídico propicia a subversão de um dos valores ínsitos ao cooperativismo, qual seja, o princípio da dupla qualidade do trabalho cooperado. O artigo 4º da Lei n. 5.764 contempla o princípio em questão, ao estabelecer que o trabalho do cooperado deve reverter frutos para ele mesmo. Logo, o cooperado presta serviço à cooperativa e dele se beneficia.

As cooperativas que se tem visto criar com supedâneo no parágrafo único em questão inserem trabalhadores em processos hierarquizados de produção em que o tomador os dirige e se beneficia dos rendimentos do trabalho da cooperativa.

A jurisprudência trabalhista tem sido massiva ao acatar a incompatibilidade da subordinação jurídica existente entre o trabalhador cooperado e o tomador com o cooperativismo.

D) Do contrato de safra

Definido pelo parágrafo único do artigo 14 da Lei n. 5.889, o contrato de safra atende às necessidades de caráter episódico do empregador, trazendo as regras do contrato por prazo determinado ao campo.

A necessidade desse tipo de contratação é evidente, dada a sazonalidade da atividade rural. Não obstante, o desvirtuamento da aplicação do contrato de safra fez-se constante, seja por causa do excesso de formalidades inerentes a este meio de contratação, seja em razão da alternância sucessiva dos contratos de safra em tentativa de burla do pagamento das verbas rescisórias, conforme se verifica no grande número de processos individuais que tramitam na Justiça do Trabalho e versam sobre o assunto.

III – DAS NOVAS FORMAS DE CONTRATAÇÃO NO MEIO RURAL

A) Do trabalho avulso rural

Uma das tentativas que se empreende para a superação das críticas às formas atípicas de contratação já existentes é o trabalho avulso rural.

Alguns sindicatos em São Paulo já vêm desenvolvendo o método de trabalho avulso. Argumentam que alguns empregadores rurais não apresentam demanda de serviço capaz de abranger todo o período de safra, fato que favoreceria o sindicalismo avulso.

Em minudente palestra proferida em 14 de maio de 1999, em Seminário organizado pela Procuradoria Regional do Trabalho da 15ª Região, FAESP e FETAESP, em Campinas³⁸, o ilustre jurista *Irany Ferrari* defendeu, com o brilhantismo que lhe é notório, a viabilidade jurídica do instituto, além da sua conveniência social.

Analisando os efeitos da Lei n. 8.630, que criou o órgão de gestão de mão-de-obra nos portos (entidade paritária de administração de trabalho avulso), bem como a Ordem de Serviço n. 08, de 21 de março de 1997, da Previdência Social, que prevê o sindicalismo avulso rural, referido jurista conclui: "... preconizo eu a contratação da mão-de-obra avulsa por intermédio de seus sindicatos, sendo certo que os recolhimentos da Previdência e do Fundo de Garantia ficariam a cargo dos tomadores de serviços. É uma evolução, uma alternativa ao meu ver válida para assegurar aos avulsos ou volantes do meio rural os direitos que lhes são atribuídos pelas leis trabalhistas de proteção do trabalhador, e aos tomadores de serviços uma segurança quanto a esses pagamentos."

A matéria é, no entanto, controvertida, mesmo no nível teórico. No mesmo evento, o ilustre Procurador do Trabalho da 15ª Região, *José Fernando Ruiz Maturana*, divergiu da viabilidade jurídica do sindicato avulso rural. Argumentou, em síntese, que a criação do direito dos avulsos operou-se por leis esparsas, as quais se aplicavam somente aos portuários, e que a Lei n. 8.630 proibe a atuação do sindicato como intermediador de mão-de-obra avulsa, delegando tal mister apenas ao órgão gestor de mão-de-obra; que a lei em questão visa afastar o monopólio sindical na fixação do preço dos serviços nos portos, sendo norma especial,

³⁸ Anais do Evento arquivados no Ministério Público do Trabalho, em Campinas.

circunscrevendo-se ao âmbito destes; que a Lei n. 5.889 é também norma especial, sendo impossível a incidência analógica da primeira, justamente em razão da natureza especialíssima de ambas.

A idéia pode ser interessante, pois o volante rural que prestasse curtos serviços a vários tomadores teria seus direitos plenamente garantidos, em tese. Temos constatado em nossos inquéritos, no entanto, que os mesmos vícios que se verificaram nos portos têm ocorrido nas experiências rurais.

Observamos que os tomadores utilizam os trabalhadores avulsos ao longo de toda a safra, fraudando, destarte, o contrato de safra; os sindicatos não revelaram experiência administrativa e tampouco lastro patrimonial para arcar com a segurança exigível dos créditos dos trabalhadores; nenhum dos sindicatos apresentou documentação demonstrativa de correta distribuição dos direitos trabalhistas entre os filiados. Algumas das entidades passaram a controlar a distribuição das vagas disponíveis, afastando os trabalhadores não associados.

O insucesso da experiência talvez se deva ao desvirtuamento do papel do sindicato, que passa da condição de entidade reivindicadora para a de “empregadora”, conforme bem observa *Francisco José da Costa Alves*: “A principal questão do contrato do trabalhador avulso reside sobre o novo papel dos sindicatos, que deixam de ser órgão de representação dos trabalhadores e passam a ser um órgão de contratação de trabalhadores. Porque, nesta modalidade, quem negocia o trabalho, o preço, o tempo e as condições são os sindicatos e quem aloca e escolhe os trabalhadores para a realização da atividade é o próprio sindicato, estas tarefas são estranhas ao sindicato enquanto órgão de representação e são tarefas inerentes às empresas e a seus departamentos de recursos humanos”³⁹.

A matéria poderia ser melhor contemplada em norma própria, específica para o trabalho rural, que previsse a implantação do órgão paritário de gestão de mão-de-obra avulsa rural.

B) Do contrato coletivo de safra

Debate-se, na esfera do Poder Executivo, a viabilização da contratação coletiva de safra, por meio de possível Projeto de Lei que contemple a figura.

A idéia consiste em se regular expressamente por lei o contrato de equipe rural, o qual se caracterizaria pela simplificação das formalidades e redução dos encargos, sem implicar qualquer esvaziamento dos direitos sociais de que são titulares os trabalhadores.

O contrato em foco seria negociado necessariamente pelo sindicato, firmado entre mais de um empregado e o mesmo empregador ou seu preposto, mediante autorização em convenção ou acordo coletivo de trabalho.

Cada um dos trabalhadores seria considerado individualmente em seus direitos, e nos casos de períodos de trabalho inferior a 30 dias, dispensar-se-ia a anotação em CTPS, garantidos, contudo, todos os direitos trabalhistas e previdenciários, com o pagamento direto ao empregado do FGTS, férias, 13º salário, horas extras e descanso semanal remunerado.

A iniciativa é instigante, uma vez que a simplificação dos procedimentos estimulará a formalização dos contratos.

C) Do consórcio de empregadores

Nos Estados do Paraná, Minas Gerais e São Paulo vem sendo exercitada uma nova figura de vinculação laboral, que é a da contratação de equipe patronal.

Como alternativa às falsas cooperativas, que acabaram por agravar os prejuízos dos empregadores rurais, estes propuseram o consórcio de empregadores, que consiste numa sociedade de produtores rurais para gestão coletiva de mão-de-obra.

O registro de constituição da sociedade tem sido efetuado por meio de termo de responsabilidade solidária, registrado em cartório, com a identificação de cada produtor pessoa física. O instrumento de contrato contém, necessariamente, a especificação do objeto, das tarefas a serem desenvolvidas, das cotas de produção a serem cumpridas e do salário, bem como o prazo de duração. Empregador e trabalhador rural negociam diretamente o valor e a modalidade do salário, garantindo-se, em qualquer caso, o salário mínimo da hora, dia ou semana.

A anotação em CTPS é feita em nome do trabalhador e um dos produtores pessoa física, nomeado para tanto, acrescido da expressão “e outros”.

Houve dificuldades iniciais em razão do entendimento do INSS de que o consórcio era legalmente permitido, mas sobre ele seriam incidentes as taxações inerentes à empresa urbana, por constituir-se em empresa prestadora de serviços.

³⁹ *Alves, Francisco José da Costa* “Sindicato dos Trabalhadores Avulsos: A Agricultura Paulista Sai Na Frente” in *Revista LTR* 63-08/1050.

A questão ficou superada em razão de debates que foram travados tanto no Poder Judiciário como em vários encontros entre o Ministério do Trabalho e Previdência Social, o Ministério Público do Trabalho e os representantes das categorias profissionais e patronais do campo.

No dia 24 de setembro de 1999, foi firmado, na Procuradoria Regional do Trabalho da 15ª Região, o que se convencionou chamar *Pacto Rural de São Paulo*, em que se estabeleceram as bases para a proliferação do contrato de equipe patronal rural.

A Circular n. 56/99 do INSS revela a flexibilização do entendimento inicial, contemplando a figura do consórcio de empregadores e os requisitos para sua matrícula como contribuinte rural. Segundo afirmações de representantes da FAESP e da FETAESP, a figura viabilizará a criação imediata de 300 mil empregos rurais no Estado de São Paulo, pois os pequenos produtores que não teriam como contratar trabalhadores em razão da constante intermitência de suas necessidades de trabalho poderão se agrupar, contratando a mão-de-obra de forma partilhada, dividindo-se os encargos e distribuindo-se os custos do trabalho proporcionalmente à utilização efetiva.

O trabalhador terá todos os seus direitos garantidos, inclusive um contrato duradouro de trabalho, prestando serviços a todos os tomadores que compõem o consórcio.

Os resultados até aqui apresentados são animadores, sendo plenamente lícita a contratação imediata aqui preconizada.

Por outro lado, o consórcio de empregadores se viabiliza, inclusive, na atividade urbana. Imaginem-se, por exemplo, pequenos empreiteiros da construção civil, agrupando-se em consórcios para gerir equipes, alternando o trabalho de encanadores, eletricitistas e pedreiros especializados, conforme a necessidade de cada um dos empreiteiros.

Seria uma alternativa de barateamento de custos para os empregadores, o que propiciaria a volta do setor para o mercado formal de trabalho.

IV – CONCLUSÕES

O excesso de formalismo contratual e a mecanização das lavouras obrigam-nos à busca de novas alternativas, apresentando-se como viáveis o trabalho avulso, o contrato coletivo simplificado de safra e o consórcio.

Parece-nos que as duas primeiras hipóteses carecem de regulamentação legal, pelas razões já expostas. O consórcio, entretanto, afigura-se como alternativa imediata.

De qualquer modo, não se devem incentivar alternativas que precarizem as condições de vida do homem do campo, já tão fustigado pelas intempéries e pelas injustiças sociais, tampouco aquelas que acarretem insegurança para os produtores rurais ou excesso de encargos e formalismos que os onerem.

A fixação do homem no campo é questão premente, de vez que garantirá um melhor equilíbrio social no Brasil.

Nada impediria a criação do consórcio de empregadores no meio urbano.

O HABEAS DATA NA JUSTIÇA DO TRABALHO

Manoel Jorge e Silva Neto (*)

1. INTRODUÇÃO

A base constitucional do instrumento de garantia é o art. 5º, LXXII: “conceder-se-á *habeas data* : a) para assegurar o conhecimento de informações relativas à pessoa do impetrante, constantes de registros ou bancos de dados de entidades governamentais ou de caráter público; b) para a retificação de dados, quando não se prefira fazê-lo por processo sigiloso, judicial ou administrativo”.

Os sistemas totalitários chegaram a cometer toda sorte de iniquidades contra os indivíduos, tudo em nome da preservação do poder político antidemocrático, ao ponto de desprezarem de forma tão acintosa a esfera íntima das pessoas que os próprios entes estatais passaram a organizar arquivos contendo informações de caráter personalíssimo, tais como opção político-partidário-ideológica e de natureza familiar, sindical ou mesmo relativa à orientação sexual, tornando injuntiva a criação de instrumento destinado à proteção específica de tais dados.

Pretende-se, aqui, trazer algumas considerações sobre o *habeas data*, contextualizando-o na relação contratual de trabalho.

2. CONTORNOS DA OFENSA NO CONTRATO DE TRABALHO

Atualmente, ainda que se queira disfarçar, é impossível esconder que a meta da produtividade, lucratividade e atingimento, a qualquer custo, daquilo que se convencionou denominar de “qualidade total”, em verdade, termina por se constituir na pedra de toque para o surgimento de inúmeras transgressões à garantia da autodeterminação informática no recinto da relação de emprego.

Não raro, o que se vê — a cada dia de modo mais intenso — é a troca de informações sigilosamente entre empresas a respeito da atuação sindical do empregado, de particularidades de sua vida familiar, assim como de sua opção sexual.

Se a comunicação por telefone acerca de tais dados personalíssimos impossibilita eventual iniciativa com amparo no art. 5º, LXXII, da Constituição — conquanto a prova de intercâmbio de tais informações com prejuízo ao laborista admita a responsabilização do empregador por danos morais —, a existência, contudo, de bancos de dados organizados pela empresa torna viável a impetração de *habeas data* quando se tratar de entidade governamental ou de caráter público.

Com efeito, não apenas a Constituição elevou ao *status* de garantia individual o direito à autodeterminação informática (ou o direito fundamental que todo indivíduo tem — incluindo-se, neste rol, os trabalhadores — de dispor de suas informações de ordem pessoal, autorizando ou não a sua divulgação), mas também o direito à intimidade e vida privada (art. 5º, X), criando, demais disso, um instrumento processual constitucional apto ao seu resguardo, como é o *habeas data*.

Portanto, se o empregador mantém ou consente que se mantenha no estabelecimento, à revelia do empregado, qualquer arquivo ou banco de dados constando informações personalíssimas deste, abre-se, ato-contínuo, a possibilidade à impetração de *habeas data* na Justiça do Trabalho.

3. COMPETÊNCIA MATERIAL

Evidentemente, não será qualquer situação de fato vinculada à preservação indevida de informações em bancos de dados sobre os indivíduos que autorizará a utilização de *habeas data* perante órgão jurisdicional trabalhista.

A fim de ser firmada a competência da Justiça do Trabalho, parece-nos imprescindível que a controvérsia acerca da manutenção de tais arquivos na empresa tenha relação com o contrato de trabalho.

* Procurador Regional do Trabalho, lotado na PRT-5ª Região-BA. Presidente da Associação Nacional dos Procuradores do Trabalho. Mestre em Direito Constitucional pela PUC-SP.

Por exemplo: se determinado empregador possui dado com nome de empresas e/ou pessoas físicas que não honraram compromissos comerciais assumidos, tudo está a indicar que, na hipótese de uso indevido da informação, o ressarcimento deve ser buscado em outro órgão jurisdicional que não a Justiça do Trabalho, máxime porque não subsiste litígio entre empregado e empregador; outra seria a situação, entretanto, se a manutenção de dados pela empresa se refere aos trabalhadores e por força da relação contratual, como os arquivos guardados pelo departamento de pessoal.

4. LEGITIMAÇÃO ATIVA

Como se costuma ressaltar, a impetração de *habeas data* é personalíssima, isto é, somente aquele sobre cujas informações constam em arquivo de entidade governamental ou de caráter público é que está legitimado à impetração da ordem.

Uma questão interessante se põe: pode o Ministério Público do Trabalho se utilizar da medida para estancar a ofensa à autodeterminação informática dos trabalhadores?

O art. 127, *caput*, da Constituição informa que “o Ministério Público é 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*”.

Posto desta forma, o substrato normativo outorga ao Ministério Público do Trabalho legitimidade não só para atuar em juízo na defesa de interesses transindividuais, mas também individuais, desde que de composição indisponível.

Nesse passo, a garantia individual à autodeterminação informática, inegavelmente, configura interesse individual indisponível do trabalhador, o que atrairia a atuação do órgão ministerial no particular.

Todavia, como vimos, o art. 5º, LXXII faz expressa referência que o *habeas data* se presta a assegurar o conhecimento de informações *relativas à pessoa do impetrante*, com o que o alargamento da qualidade para agir vulnera o próprio texto escrito da Constituição.

Malgrado não seja nosso propósito adotar postura veladamente exegética, não vemos como estender a legitimação para o uso do instrumento pelo Ministério Público, a não ser que se deseje alterar a norma constitucional via procedimento interpretativo.

Konrad Hesse adverte que “la interpretación se halla vinculada a algo establecido. Por eso los límites de la interpretación se sitúan allí donde no existe algo establecido de forma vinculante por la Constitución, donde acaban las posibilidades de una comprensión lógica del texto de la norma o donde una determinada solución se encontrase en clara contradicción con el texto de la norma. A este respecto puede haber disposiciones vinculantes contenidas en el Derecho constitucional no escrito. Ahora bien, puesto que el Derecho no escrito no puede hallarse en contradicción con la *constitutio scripta* (...), esta última se convierte en límite infranqueable de la interpretación constitucional. La existencia de este límite es presupuesto de la función racionalizadora, estabilizadora y limitadora del poder que le corresponde a la Constitución (...) Dicha función admite la posibilidad de un cambio constitucional (*Verfassungswandel*) por medio de la interpretación (*Verfassungsdurchbrechung*) — desviación del texto en un caso concreto — y la reforma de la Constitución por medio de la interpretación”⁴⁰.

Outro aspecto relevantíssimo acerca da legitimação ativa é o referente à admissibilidade de impetração de *habeas data* pelos sucessores do empregado.

Deveras, há situações excepcionais que impõem a necessidade de se ampliar um pouco mais a legitimidade para a impetração, como na circunstância de alguém já falecido cujos dados são mantidos no arquivo do empregador. Não seria correto exigir-se a legitimação exclusiva da pessoa do interessado, pois obrigar a tanto representaria o esvaziamento do instituto, fato que levou a jurisprudência a admitir os herdeiros legítimos e/ou o cônjuge supérstite do morto no pólo ativo da relação jurídica processual (TRF, HD n. 001-DF, DJU 2.5.89, Seção I, pág. 6.774).

5. LEGITIMAÇÃO PASSIVA

O art. 5º, LXXII traça limites precisos quanto à legitimidade para figurar como impetrado em *habeas data*: *entidade governamental ou de caráter público*.

Entidade governamental é gênero que comporta como espécies os entes estatais (União, Estados, Municípios, Distrito Federal e Territórios), fundacionais, autárquicos e paraestatais.

Os entes paraestatais, por sua vez, “(...) são pessoas jurídicas de direito privado, cuja criação é autorizada por lei específica, para a realização de obras, serviços ou atividades de

⁴⁰ Cf. *Hesse*, “Escritos de Derecho Constitucional”, págs. 48/49.

interesse coletivo. São espécies de entidades paraestatais, as empresas públicas, as sociedades de economia mista e os serviços sociais autônomos (SESI, SESC, SENAI e outros)”⁴¹.

Para melhor precisar a legitimidade passiva em tema de impetração de *habeas data* na Justiça do Trabalho, somente se admitirá no pólo passivo da demanda o empregador constituído sob forma de I) empresa pública; II) sociedade de economia mista; III) serviço social autônomo (SESC, SENAI, etc.) e, IV) ente de caráter público.

Os entes de caráter público são, via de regra, aqueles detentores de informações cadastrais restritivas de crédito das pessoas, como o Serviço de Proteção ao Crédito, Telecheque, etc.

É óbvio que se a atividade empresarial tiver por objeto o fornecimento de informações ao comércio em geral sobre a conduta do indivíduo no contexto comercial, torna-se legitimado passivamente o empregador para atender à ordem judicial de liberação e/ou retificação do banco de dados acerca da pessoa que teve o crédito restringido, assim como resta permitido ao empregado acioná-lo a fim de que forneça e/ou altere os dados constantes no arquivo da empresa, pleito este a ser formulado perante a Justiça do Trabalho.

6. A PROVA DA RECUSA DAS INFORMAÇÕES

O art. 8º, parágrafo único, I/III, da Lei n. 9.507/97, acentua : “A petição inicial, que deverá preencher os requisitos dos arts. 282 a 285 do Código de Processo Civil, será apresentada em duas vias, e os documentos que instituírem a primeira serão reproduzidos por cópia na segunda. Parágrafo único: A petição inicial *deverá* ser instruída com prova: I — da *recusa* a acesso às informações ou do decurso de mais de dez dias sem decisão; II — da *recusa* em fazer-se a retificação ou do decurso de mais de quinze dias, sem decisão, ou III — da *recusa* em fazer-se a anotação a que se refere o § 2º do art. 4º ou do decurso de mais de quinze dias sem decisão” (grifamos).

Seria constitucional o art. 8º, da Lei n. 9.507/97?

Antes de apresentarmos o nosso entendimento sobre a controvérsia, é certo devermos recorrer à base constitucional da ação e de lá retornarmos com conclusão mais segura. Por isso, analisando agudamente o art. 5º, LXXII, não se vê palavra no sentido de prova da recusa como pressuposto processual objetivo extrínseco à impetração de *habeas data*; donde se intui ter o legislador ordinário limitado o espectro da ação constitucional, tornando compulsória a prova da recusa da informação e/ou da retificação quando sequer o constituinte imaginou exigência do jaez. Houve, de forma inequívoca, acesso legislativo francamente limitador do remédio constitucional, fato tanto mais grave quanto se observa o nobre propósito a ele cometido de ser aparelho de proteção contra a iníqua conservação de informações por entidades, à revelia do indivíduo, como tristemente aconteceu durante o período do governo militar, no qual se arquivavam toda sorte de referências das pessoas, promovendo-se à época a mais absurda devassa da intimidade e da vida privada de que se tem notícia no nosso País.

Infelizmente, não foi assim que entendeu o Supremo Tribunal Federal, quando, ao analisar o tema, preferiu considerar legítima a prova da recusa: “A prova do anterior indeferimento do pedido de informação de dados pessoais, ou da omissão em atendê-lo, constitui requisito indispensável para que se concretize o interesse de agir no *habeas data*” (RHD 22-8-DF, STF/Pleno, RDA 201/236).

7. CONCLUSÃO

Do que se expôs, é admissível extrair algumas conclusões:

7.1. O art. 5º, LXXII, da Constituição protege o direito à autodeterminação informática;

7.2. No âmbito do contrato de trabalho, não poderá o empregador manter em seus arquivos informações sobre opção político-partidária, orientação sexual, vida familiar e sindical, e tudo o mais que disser respeito à intimidade e à vida privada do laborista;

7.3. A competência material da Justiça do Trabalho para apreciar a ação somente se dará quando a controvérsia tiver relação direta com o contrato de trabalho;

7.4. Legitimado ativamente para a impetração de *habeas data* é o empregado, podendo, de modo excepcional, ser admitidos no pólo ativo da demanda os herdeiros e/ou o cônjuge supérstite do (a) trabalhador (a);

7.5. O Ministério Público do Trabalho, mesmo diante do conteúdo do art. 127, *caput*, da Constituição, não detém qualidade para agir em se tratando de *habeas data*;

⁴¹ Cf. *Hely Lopes Meirelles*, “Direito Administrativo Brasileiro”, pág. 57.

7.6. De acordo com o dispositivo constitucional, os legitimados passivos são as entidades governamentais e as de caráter público, tornando possível, portanto, ajuizar a medida em face de empresa pública, sociedade de economia mista, serviço social autônomo e entes de caráter público;

7.7. É inconstitucional o art. 8º, da Lei n. 9.507/97, que torna obrigatória a prova da recusa de sorte a ser impetrado *habeas data*, porquanto tal limitação não é encontrada na Constituição.

Brasília, 16 de novembro de 1999.

TELETRABALHO E RELAÇÕES DE TRABALHO(*)

João Hilário Valentim(**)

O teletrabalho é um tema abrangente, existindo vários tipos de atividades que podem ser classificadas como tal. Neste estudo abordaremos a matéria relacionando-a com a prestação de serviço de natureza subordinada, afeta, pois, ao Direito do Trabalho.

A presente delimitação se faz necessária porque o teletrabalho pode ser objeto de estudo não só de outros ramos do Direito, como o civil, o comercial, mas também de outras áreas do conhecimento humano, como a informática, as telecomunicações, a sociologia, a economia.

No campo do Direito, a expressão teletrabalho pode ser tratada como gênero e espécie. O teletrabalho afeto às relações de trabalho constitui uma das espécies, pois a prestação de serviço pode ser de natureza subordinada quanto autônoma. Por conseguinte, a relação jurídica com o destinatário do serviço tanto pode ser decorrente de um contrato de trabalho quanto de um contrato de prestação ou de locação de serviços típica do Direito Civil. Ambas são espécies do gênero teletrabalho.

O teletrabalho é fruto da sociedade contemporânea e surge num contexto no qual o sistema fabril clássico está desmoronando, ante as modificações engendradas por nova revolução industrial.

Por sistema fabril clássico deve-se entender o sistema que levou à consolidação de um modelo de produção — ainda presente na sociedade — fundado na existência de (1) um local específico para a realização do trabalho, (2) na rígida hierarquização das relações entre empregado e empregador, (3) no controle rígido e sincronizado do horário de trabalho, (4) na divisão do processo produtivo (5) e na alienação e mecanização do trabalho humano.

A velha linha de montagem e a hierarquia tradicional começaram a perder força, não obstante o fato dos processos fabris baseados na unidade de tempo e lugar serem ainda a realidade de milhões de trabalhadores em todo o mundo.

Observe-se, por outro lado, que este tipo de organização produtiva teve reflexo na organização do espaço urbano que hoje cobra o seu preço, em especial nos grandes centros urbanos⁴².

A fábrica, situada em local diverso ao da moradia do trabalhador, impõe a necessidade do seu deslocamento até o trabalho, o que nas grandes cidades pode consumir várias horas diárias, muitas delas perdidas num trânsito caótico, congestionado, estressante, poluidor. Em síntese, terrivelmente incômodo e nocivo à saúde física e mental do ser humano.

Paralelamente a este caos, novas tecnologias, em especial ligadas às telecomunicações e à transmissão de dados e informações são postas à disposição do homem moderno, sobretudo nesta última metade do século. Tal realidade influenciou, como ainda influencia, o surgimento de novas formas de prestação de serviço, muitas delas realizadas em ambientes diversos ao da empresa. Percebeu-se que com o uso destes novos meios e instrumentos tecnológicos não é mais preciso ir ao trabalho para realizar determinadas tarefas que podem ser perfeitamente executadas em casa e enviadas posteriormente à empresa.

É neste contexto que surge o teletrabalho relacionado à prestação de serviço.

A expressão teletrabalho para designar o fenômeno ora em estudo não é a única utilizada. Autores têm empregado outras denominações, tais como trabalho periférico, trabalho à distância, trabalho remoto⁴³. Mas a expressão que melhor tem definido a idéia desta nova forma de trabalho é teletrabalho. É esta que adotamos.

Freqüentemente a idéia de teletrabalho tem sido associada a situações ou realidades que não expressam de modo adequado o fenômeno, devendo, portanto, ser evitadas. Destacamos, a seguir, algumas destas idéias desassociadas de nosso conceito. Assim, podemos afirmar que

* Palestra proferida no painel *Modernas formas de emprego*, em 29.4.99, no VI Congresso Brasileiro de Direito Social, promovido pelo Instituto Brasileiro de Direito Social Cesarino Júnior — IBDSJC, nos dias 29 e 30 de abril de 1999, na cidade de Salvador, Bahia. Texto atualizado.

** Procurador do Trabalho no Rio de Janeiro, Especialista e Mestre em Direito do Trabalho pela Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo e doutorando pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, Professor de Direito do Trabalho da Universidade Estácio de Sá — Rio de Janeiro e Professor licenciado de Direito do Trabalho da Faculdade de Direito da Universidade São Francisco — Campus de Bragança Paulista, (SP), diretor e membro pesquisador do Instituto Brasileiro de Direito Social Cesarino Júnior — IBDSJC, e-mail: hilario@qbl.com.br

⁴² De Masi, Domenico. "Impiegati e operai lasciamoli tutti a casa" [on line]. Disponível: <http://www.balbo.Fub.it/telema/TELEMA2DeMasi2.html> [capturado em 22 fev. 1999].

⁴³ Franco Filho, Georgeton de Souza. "Globalização e desemprego: mudanças nas relações de trabalho". São Paulo: LTr, 1998, pág. 134.

teletrabalho:

1 — Não é trabalho a domicílio. Embora seja freqüentemente desenvolvido na casa do empregado, este não é o único lugar de prestação do trabalho, que também pode ser executado num estabelecimento satélite da empresa (numa filial, por exemplo), longe da sede ou da unidade principal à qual o empregado efetivamente se vincula⁴⁴;

2 — Não é trabalho executado todo o tempo em casa. A atividade não precisa ser desenvolvida contínua e sistematicamente na residência do empregado, podendo ser realizada também na sede da empresa. O trabalhador pode laborar alguns dias da semana em casa e outros na própria empresa⁴⁵;

3 — Não é trabalho a título precário ou “informal”. Ao teletrabalhador deve ser estendida toda a gama de direitos dos trabalhadores comuns, devendo estar integralmente abrangido pela legislação trabalhista;

4 — Não é trabalho típico de informática. O empregado que passa a desenvolver em casa o trabalho, que normalmente executava no escritório, pode fazê-lo com o suporte do computador, como também do telefone, do fax. Ele não precisa ser um programador, um analista de sistemas, um *expert* em informática, mas tão somente um profissional que se vale comumente, no desempenho de seu ofício do suporte da informática, do computador. Pode ser um consultor, um gerente, um tradutor ou outro tipo de profissional. Dependendo da natureza da atividade exercida, a informática poderá ter uma importância maior ou menor, mas não constitui o objeto em si do teletrabalho;

5 — Não há ausência do poder de comando, de direção. O empregado está interligado com a empresa, com seu patrão, com seus colegas de ofício. Nesta interligação, o trabalhador geralmente executa o seu ofício com liberdade, porém dentro de certos parâmetros. A liberdade é, pois, parcial, embora goze o empregado de maior autonomia e de maior liberdade de ação. Há regras, ordens, determinados protocolos, que devem ser seguidos para o bom desenvolvimento de seu trabalho, em especial naquilo que esteja relacionado ao trabalho executado por outros profissionais. A divisão do trabalho, do processo produtivo, é modelo de organização que também está presente nas empresas que adotam o teletrabalho e tem como pressuposto a existência do poder diretivo e seus corolários. Entretanto, o empregador controla menos o processo e mais o resultado do trabalho do empregado⁴⁶.

O que é teletrabalho então?

Três são os elementos básicos necessários à caracterização do teletrabalho, a saber:

1 — Os meios e instrumentos de suporte do trabalho dos quais se vale o empregado na execução de suas atividades e atribuições. A execução do teletrabalho está profundamente relacionada ao uso das novas tecnologias, em especial as das áreas de telecomunicações, informática e dos instrumentos a elas inerentes, tais como o telefone, o telex, o computador pessoal, o fax, dentre outros.

Às vezes, o instrumento de suporte não é tão novo — como o telefone —, mas o incremento de novas tecnologias (fibras óticas, comunicação por satélite, telefonia digital, por exemplo), propiciaram uma melhoria extraordinária do seu uso. Por outro lado, o barateamento do respectivo custo de utilização tem contribuído para a massificação do uso do telefone numa escala nunca antes vista⁴⁷;

2 — A relação entre empregado e empregador. O relacionamento do empregado com a empresa se desenvolve geralmente através do uso da telecomunicação, da teleinformática, não exigindo, na maioria das vezes, o contato direto, pessoal, contínuo do empregador ou de seus prepostos com o empregado ou deste com os seus superiores ou colegas de trabalho. Quase tudo ocorre por intermédio de mídias eletrônicas, tais como a Internet, a linha telefônica, o correio eletrônico, a teleconferência, ou seja, a transmissão de dados, sons e imagens por via telefônica, ondas radiofônicas ou satélite, seja em tempo real ou não⁴⁸.

⁴⁴ Importa destacar, entretanto, que embora seja diverso do teletrabalho o contexto social, histórico e jurídico no qual surgiu o modelo jurídico do trabalho a domicílio, há entre estes modelos muito mais convergências do que divergências.

⁴⁵ A empresa DuPont definiu um sistema de trabalho, por ela denominado de *telecommuting*, no qual o empregado trabalha parte da semana em sua casa e parte na empresa, desde que os cargos ou funções assim o permitam. Neste sistema uma empregada da empresa, a sra. Patrícia Ristori Pace, analista financeira, cumpre há alguns anos parte de sua jornada de trabalho em casa durante alguns dias da semana. Ela trabalha em Alphaville, bairro de município vizinho à cidade de São Paulo e mora na cidade de Campinas, distante cerca de uma hora do trabalho, para onde se mudou após o nascimento de seu primeiro filho. Ela vai à empresa cerca de dois dias por semana, escolhidos de acordo com a sua própria conveniência. Esta forma de trabalho já dura mais de três anos. Neste período foi promovida de cargo e salário. Acerca do assunto, veja: Preparese para as novas formas de trabalho. Pesquisa exclusiva. *Projeto Aprendiz* [on line], São Paulo, 1999. Disponível: http://www.uol.com.br/aprendiz/pesquisa_exclusiva/id160499.html [capturado em 30 de mar. 1999].

⁴⁶ De Masi, Domenico, obra citada no item “1”.

⁴⁷ É cada vez mais comum encontramos pequenos prestadores de serviços, como diaristas por exemplo, se valendo do uso de um telefone celular para contatar e agendar a execução de serviços com os seus clientes.

⁴⁸ Hoje em dia é possível por exemplo conversar em tempo real, através de um computador pessoal ligado à Internet, com transmissão de dados, som e imagem, com outra pessoa em qualquer parte do mundo, desde que também tenha um computador pessoal, um programa de comunicação e esteja conectada à Internet, ao custo de aproximadamente R\$ 2.000,00, incluindo aí o preço do computador, da linha telefônica, do provedor de acesso e da ligação telefônica.

3 — O local de execução do trabalho. A prestação de serviço ocorre preferencialmente na casa do trabalhador — desde que aparelhada para tanto —, ou seja, fora do ambiente clássico do estabelecimento, da empresa, da unidade fabril.

Preferencialmente porque o teletrabalho também pode ser executado em local diverso da moradia do empregado ou da sede do ofício do empregado (em ambiente externo, por exemplo). O trabalhador também pode cumprir parte de sua jornada de trabalho nas dependências da empresa.

Feitas estas considerações e tendo como referência a relação de trabalho subordinado, podemos esboçar uma primeira definição para teletrabalho, sujeita, obviamente, a críticas e passível de aperfeiçoamento.

Ressaltamos, entretanto, que se considerarmos um universo mais amplo que o da relação de trabalho subordinado, o conceito haverá de ser outro.

Eis o conceito que propomos: teletrabalho é a prestação de serviço destinada a outrem e sob a subordinação deste, exercida por um trabalhador, preferencialmente em sua casa e com o suporte de modernos instrumentos e tecnologias relacionados às telecomunicações e informática.

Inúmeras vantagens têm sido apontadas pelos defensores do teletrabalho. Destacamos algumas delas, classificando-as segundo o seu destinatário: o empregado, o empregador e a sociedade.

Para o empregado:

1 — trabalhar de acordo com o seu biorritmo, segundo seus métodos e sua preferência pessoal;

2 — maior autonomia e menor alienação na execução do trabalho;

3 — redução e até a eliminação do tempo despendido pelo empregado no deslocamento de sua residência até o local de trabalho;

4 — diminuição do estresse provocado pelo trânsito caótico que o empregado enfrenta diariamente para ir ao trabalho;

5 — redução da despesa com transporte, combustível, etc.;

6 — vida familiar e social mais intensa.

Para o empregador:

1 — modificação das condições físicas do ambiente de trabalho, com a redução do espaço físico e dos custos com aluguéis e imobiliário⁴⁹;

2 — execução de atividades e circulação de informações empresariais mais rápidas;

3 — diminuição do custo do pagamento de horas extraordinárias;

4 — eliminação ou redução da possibilidade de falta ao trabalho;

5 — possibilidade de aumento da produtividade, em decorrência da ausência de interrupções do trabalho⁵⁰;

6 — aumento da dedicação e satisfação do empregado, dentre outros motivos, pela desnecessidade do trabalho diário e da presença contínua do empregado no estabelecimento.

Para a sociedade:

1 — economia de energia elétrica e de combustíveis;

2 — menor poluição ambiental, com a melhoria da qualidade do ar e, conseqüentemente, do meio ambiente;

3 — trânsito menos congestionado;

4 — utilização mais racional dos edifícios urbanos e o conseqüente barateamento do preço dos imóveis;

5 — melhoria do relacionamento familiar e social⁵¹;

⁴⁹ A IBM Espanhola está investindo no teletrabalho e tem hoje boa parte de seu efetivo trabalhando neste esquema. A empresa melhorou a sua relação com seus clientes e reduziu em mais de 50% seus custos com aluguéis e imobiliário. Dados confirmam que o retorno do investimento inicial em cada teletrabalhador foi obtido em menos de um ano e conta hoje com mais de 1.700 pessoas trabalhando neste regime. A empresa deixou, dentro de certos parâmetros, que cada empregado escolhesse a sua plataforma de informática e de comunicação e insistiu num regime misto, com vindas aos escritórios de uma a duas vezes por semana. Criou também um sistema de apoio de retaguarda. Acerca do assunto veja: *Rodrigues, Jorge Nascimento*. "A experiência da IBM Espanha no teletrabalho" [on line]. Disponível: <http://www.janelanaweb.com/reinv/juan.html> [capturado em 30 de mar. 1999].

⁵⁰ Segundo informe da OIT — Organização Internacional do Trabalho o teletrabalho pode aumentar a produtividade em até 60% (sessenta por cento), em razão da ausência de interrupções, aumento da dedicação e satisfação pela desnecessidade de traslado diário ao trabalho; conforme: *Información OIT*, vol. 26, n. 5, dez/90, p.1, in *Robortella, Luiz Carlos Amorim*: "O moderno Direito do Trabalho". São Paulo: LTr, 1994. pág.136.

⁵¹ Alguns destes pontos foram destacados por *Gbezo, Bernard E.* (in "Outro Modo de Trabajar: la Revolución del Teletrabajo". In: *Trabajo*. Ginebra, OIT, 14.5, dic. 1995, pág. 4), *Di Martino Vittorio e Writh*, Linda. (in "Teletrabajo: un Nuevo Modo de Trabajo y de Vida". In: *Revista Internacional del Trabajo*. Ginebra, 104(4):482, 1990) e *Amorim e Souza, Ronald Olivar*. (in "Um Direito do Trabalho Novo". In: *Trabalho & Doutrina*. São Paulo, 8:175, mar. 1996), todos citados por *Franco Filho, Georgenor S.* em obra citada no item "4", págs. 137-8, alguns outros por *Robortella* obra citada item "11", pág. 137 e seguintes.

6 — atenuação do desemprego, ante a possibilidade de inserção, no mercado de trabalho, de pessoas que não podem ou têm dificuldades para se locomoverem (deficientes físicos, idosos, mulheres com filhos pequenos ou idosos a seus cuidados)⁵².

Desvantagens também têm sido apontadas. Eis algumas delas:

- 1 — maior isolamento do trabalhador;
- 2 — problemas relacionados à saúde do empregado, em razão da inadequação ergonômica dos móveis e instrumentos usados na execução do trabalho e excesso de tempo à frente do computador, favorecendo a ocorrência de doenças ocupacionais;
- 3 — enfraquecimento da representação e da ação sindical, ante o isolamento e a dispersão geográfica do empregado e a falta de comunicação;
- 4 — favorecimento da quebra da privacidade;
- 5 — maior facilidade para o furto de segredos empresariais, industriais, comerciais;
- 6 — redução da subordinação⁵³.

Certo é que todas estas questões estão ainda por serem melhor estudadas e equacionadas, seja no campo do Direito, como em outras áreas do conhecimento humano.

No Direito do Trabalho, a reflexão acerca destas questões se impõe. Necessário que se faça, entretanto, sem perder de vista a preocupação com a defesa da dignidade do trabalhador e com a busca da melhoria de sua condição social. Para tanto, algumas garantias mínimas devem ser definidas e asseguradas.

Sustentamos que, no tocante ao estudo do teletrabalho, se deve garantir ao trabalhador que:

- 1 — a adesão ao teletrabalho seja sempre voluntária;
- 2 — os empregados não sejam prejudicados em termos de remuneração ou de progressão na carreira;
- 3 — os equipamentos necessários ao teletrabalho sejam fornecidos pelo empregador;
- 4 — o custo decorrente da utilização dos instrumentos de trabalho seja pago pelo empregador, tais como a utilização de linha telefônica e da energia elétrica;
- 5 — as condições relacionadas à saúde do trabalhador e ao meio ambiente do trabalho sejam respeitadas⁵⁴;
- 6 — a requalificação do empregado através do fomento de programas de formação profissional;
- 7 — O livre acesso do empregado à sindicalização e à organização sindical⁵⁵.

O teletrabalho é uma realidade que cada vez mais se impõe em nossa sociedade e a responsabilidade pela sua regulamentação, bem como a solução dos problemas que advirão é de todos, legisladores, juristas, advogados, promotores, juizes, empregados, empregadores e sindicalistas⁵⁶. Todos devem estar envolvidos na revisão e atualização da legislação trabalhista, para que a implementação do teletrabalho se dê de modo a propiciar um avanço positivo, um aprimoramento das relações de trabalho, possibilitando ao trabalhador o efetivo acesso e gozo das vantagens que esta forma de execução do trabalho pode oferecer.

Rio de Janeiro, Outono de 1999.

BIBLIOGRAFIA

Amorim e Souza, Ronald Olivar. "Um Direito do Trabalho Novo". In: Trabalho & Doutrina. São Paulo, 8:175, mar. 1996, in Franco Filho, Georgenor de Souza: "Globalização e desemprego: mudanças nas relações de trabalho". São Paulo: LTr. 1998, pág.138.

⁵² Sociedade de Informação em Portugal. Livro Verde — aprovado pelo Conselho de Ministros de Portugal, no dia 17 de abril de 1997 [on line]. 1997. Disponível: http://www.missão-si.mct.pt/livroverde/livro_verde_cap6.htm [capturado em 31 de mar. 1999].

⁵³ Há autores que divergem desta tese. Alguns afirmam que o teletrabalho pode até ampliar o poder diretivo da empresa. Este é o entendimento de Perez Perez, Manoel (*In Derecho del Trabajo y nuevos sistemas tecnológicos, "Relaciones Laborales"*, n. 20, 23.out.88, Madrid, La Ley, págs. 12-5), citado por *Robertella*, obra citada item "11", pág. 146.

⁵⁴ Esta terminologia está em consonância com a atual orientação da OIT — Organização Internacional do Trabalho consagrada na Convenções Internacionais ns. 148, 155 e 161, respectivamente sobre "Proteção dos Trabalhadores Contra Riscos Profissionais", "Segurança, Saúde dos Trabalhadores e Meio Ambiente do Trabalho" e "Serviços de Saúde no Trabalho". Sobre a matéria veja nosso estudo "Direito do Trabalho e meio ambiente". *In Revista LTr*, São Paulo, v. 56, n. 12, págs. 1435-59, dez. 1992.

⁵⁵ Obra citada no item "11".

⁵⁶ Na Espanha, a CS de CC.OO — Confederação Sindical das Comissões Obreiras, com sede em Madri, tem se preocupado com o estudo do teletrabalho e está em vias de abordar o tema nos próximos acordos coletivos; conforme: *Rodrigues, Jorge Nascimento. "Teletrabalho seduz movimento sindical em Espanha"* [on line]. Disponível: <http://www.janelanaweb.com/reinv/cc.oo.html> [capturado em 12 de mar. 1999].

- Di Martino Vittorio e Writh, Linda.* "Teletrabajo: un Nuevo Modo de Trabajo y de Vida". In: Revista Internacional del Trabajo. Ginebra, 104(4):482, 1990, in *Franco Filho, Georgenor de Souza*: "Globalização e desemprego: mudanças nas relações de trabalho". São Paulo: LTr, 1998, pág. 138.
- Franco Filho, Georgenor de Souza.* "Globalização e desemprego: mudanças nas relações de trabalho". São Paulo: LTr, 1998.
- Gbezo, Bernard E.* "Outro Modo de Trabajar: la Revolución del Teletrabajo". In: Trabajo. Ginebra, OIT, 14:5, dic. 1995, pág. 4, in *Franco Filho, Georgenor de Souza*: "Globalização e desemprego: mudanças nas relações de trabalho". São Paulo: LTr, 1998, pág. 138.
- Robortella, Luiz Carlos Amorim.* "O moderno Direito do Trabalho". São Paulo: LTr, 1994.
- Valentim, João Hilário.* "Direito do Trabalho e meio ambiente". Revista LTr, São Paulo, v. 56, n. 12, págs. 1435-59, dez. 1992.
- Información OIT, vol. 26, n. 5, dez/90, p.1, in *Robortella, Luiz Carlos Amorim*: "O moderno Direito do Trabalho". São Paulo: LTr, 1994. pág. 136.
- De Masi, Domenico.* "Impiegati e operai lasciamoli tutti a casa [on line]". Disponível: <http://www.balbo.Fub.it/telema/TELEMA2/DeMasi2.html> [capturado em 22 fev. 1999].
- Prepare-se para as novas formas de trabalho. Pesquisa exclusiva. "Projeto Aprendiz" [on line], São Paulo. 1999. Disponível: http://www.uol.com.br/aprendiz/pesquisa_exclusiva/id160499.html [capturado em 30 de mar. 1999].
- Rodrigues, Jorge Nascimento.* "A experiência da IBM Espanã no teletrabalho" [on line]. Disponível: <http://www.janelanaweb.com/reinv/juan.html> [capturado em 30 de mar. 1999].
- . "Teletrabalho seduz movimento sindical em Espanha" [on line]. Disponível: <http://www.janelanaweb.com/reinv/cc.oo.html> [capturado em 12 de mar. 1999].
- Sociedade de Informação Em Portugal. Livro Verde — aprovado pelo Conselho de Ministros de Portugal, no dia 17 de abril de 1997 [on line]. 1997. Disponível: http://www.missão-si.mct.pt/livroverde/livro_verde_cap6.htm [capturado em 31 de mar. 1999].

TEORIA DA DESCONSIDERAÇÃO DA PESSOA JURÍDICA – APLICAÇÃO NO DIREITO DO TRABALHO

Ana Emilia Albuquerque Trócoli da Silveira(*)

A doutrina do *Disregard of Legal Entity*, também chamada de *doutrina da penetração*, se tornou conhecida com o famoso caso *Salomon vs. Salomon & Co.*, ocorrido na Inglaterra em 1897. Nele o empresário Aaron Salomon foi condenado pela justiça inglesa ao pagamento dos débitos da companhia, uma vez que usara de artifícios para limitar a sua responsabilidade, escondendo-se atrás da pessoa jurídica, quando o ativo da sociedade se mostrou insuficiente para o pagamento dos seus débitos.

Embora posteriormente reformada pela Câmara dos Lordes, a teoria difundiu-se, principalmente, para os Estados Unidos.

Consiste a teoria da *Disregard of Legal Entity* ou *Disregard of Corporate Entity* no afastamento temporário da personalidade jurídica da sociedade, atingindo diretamente a pessoa do sócio, para alcançar-lhe os bens, em face de determinado ato jurídico. Tem-se, portanto, que, com a aplicação da teoria, pode-se penetrar o arcabouço da pessoa jurídica, para atingir e responsabilizar seus sócios, bem como seu patrimônio particular, em razão de atos abusivos, contrários até à finalidade da sociedade.

“The corporate veil will be pierced, and the shareholders and/or the controlling parties will be subjected to personal liability for the debts of the corporation, when the corporation has served as the instrumentality or alter ego of shareholders or controlling parties” (Robert CH. Clark, “Corporate Law”, Little Brown & Co., Boston, 1986, pág. 37, *apud* Wilson de Souza Campos Batalha, Revista LTr 61-10/1328).

A aplicação da teoria, entretanto, não se confunde com as hipóteses legais de responsabilização dos dirigentes ou sócios nas sociedades por ações ou nas de responsabilidade limitada. Observe-se que, naqueles casos, a responsabilidade dos sócios é direta, sem necessidade de penetrar-se o véu da personalidade jurídica da sociedade.

Assim, o Decreto n. 3.708/19 que trata das sociedades por quotas de responsabilidade limitada, estabelece em seu art. 10:

“Art. 10. Os sócios gerentes ou os que derem nome à firma não respondem pessoalmente pelas obrigações contraídas em nome da sociedade, mas respondem para com esta e para com terceiros solidária e ilimitadamente pelo excesso de mandato e pelos atos praticados com violação do contrato ou da lei.”

Rubens Requião in “Curso de Direito Comercial”, comentando o dispositivo supra transcrito:

“Desde que aja dentro da legalidade, segundo as normas do contrato ou da lei, o sócio-gerente está imune à responsabilidade. A solidariedade surge quando atua ilegalmente, contra a lei ou contra o contrato.”

Também, verifica-se a responsabilidade ilimitada do sócio-gerente por atos *ultra vires*, quando sua ação ultrapassa o objeto social.

Em se tratando de sócio quotista, a lei prevê a possibilidade de sua responsabilidade passar a ser ilimitada. Confira o art. 16 do mesmo Decreto n. 3.708/19: *“as deliberações dos sócios, quando infringentes do contrato social ou da lei, dão responsabilidade ilimitada àqueles que expressamente hajam ajustado tais deliberações contra os preceitos contratuais ou legais”*.

No que se refere à sociedade anônima, dispõe a Lei n. 6.404/76:

“Art. 158. O administrador não é pessoalmente responsável pelas obrigações que contrair em nome da sociedade e em virtude de ato regular de gestão; responde, porém, civilmente pelos prejuízos que causar, quando proceder:

I — dentro de suas atribuições ou poderes, com culpa ou dolo;

II — com violação da lei ou do estatuto.

.....
§ 2º Os administradores são solidariamente responsáveis pelos prejuízos causados pelo não-cumprimento dos deveres impostos por lei para assegurar o funcionamento normal da companhia, ainda que, pelo estatuto, tais deveres não caibam a todos eles.

* Procuradora do Trabalho da 5ª Região com curso de especialização em Direito Processual.

§ 5º Responderá solidariamente com o administrador quem, com o fim de obter vantagem para si ou para outrem, concorrer para a prática do ato como violação da lei ou do estatuto.”

Em todas as hipóteses supra transcritas, como já o dissemos, não se trata de aplicação da teoria da desconsideração da pessoa jurídica, como entendem erroneamente alguns autores, mas o sócio é alcançado de imediato em razão de sua atuação *ultra vires* ou com violação da lei ou do estatuto social.

Segundo corretamente entendeu *Sandra Maria Lazzari*, em opinião lançada em artigo intitulado “O Abuso da Forma da Pessoa Jurídica — Sua Desconsideração”:

“À aplicação da teoria (da desconsideração) imprescindível é distinguir se os atos praticados, sob exame, foram pelos representantes das sociedades, como pessoa integrante da personalidade jurídica e, assim, não há manipulação da sua forma, e sim, má gestão; se os atos praticados constituem desvirtuamento da finalidade da pessoa jurídica.

Entende-se que os dispositivos citados não tipificam a manipulação da forma da pessoa jurídica, mas se trata de uma penalidade de ordem civil, a má gestão do substrato da sociedade comercial.”

Aqui, cabe breve reflexão sobre a pessoa jurídica.

O espírito associativo do homem surge da sua tendência para conviver em sociedade, além de vislumbrar-se acentuada vantagem na conjugação de esforços para um fim comum. O que um homem só não consegue realizar, o fará muito mais facilmente se com outros se agrupa. “Surgem assim as pessoas jurídicas, também chamadas pessoas morais (no direito francês) e pessoas coletivas (no direito português) e que podem ser definidas como associações ou instituições formadas para a realização de um fim e reconhecidas pela ordem jurídica como sujeitos de direitos” . (Washington de Barros Monteiro, “Curso de Direito Civil”, vol. 1).

Embora tenha a pessoa jurídica natureza jurídica controvertida, não se pode negar que é o Direito que lhe presta tal atributo. E mais uma vez nos abeberamos dos ensinamentos de *Washington de Barros Monteiro* na obra já citada:

“Assim como a personalidade humana deriva do direito (tanto que este já privou seres humanos de personalidade — os escravos), da mesma forma pode ele concedê-la a outros entes, que não os homens, desde que colimem a realização de interesses humanos.

A personalidade jurídica não é, pois ficção, mas uma forma, uma investidura, um atributo, que o Estado defere a certos entes, havidos como merecedores dessa situação. O Estado não outorga tal predicado de maneira arbitrária e sim tendo em vista determinada situação, que já se encontra concretizada.

A pessoa jurídica tem assim realidade, não a realidade física (peculiar às ciências naturais), mas a realidade das instituições jurídicas. No âmbito do direito, portanto, as pessoas jurídicas são dotadas do mesmo subjetivismo outorgado às pessoas físicas.”

Fábio Konder Comparato in “O Poder de Controle na Sociedade Anônima”, após criticar a teoria chamada de “realidade técnica” para caracterizar a natureza jurídica da pessoa jurídica, assim se coloca:

“O que não se pode perder de vista é o fato de ser a personalização uma técnica jurídica utilizada para se atingirem determinados objetivos práticos — autonomia patrimonial, limitação ou supressão de responsabilidades individuais — não recobrando toda a esfera da subjetividade, em direito. Nem todo sujeito de direito é uma pessoa. Assim, a lei reconhece direitos a certos agregados patrimoniais, como o espólio ou a massa falida, sem personalizá-los. E o direito comercial tem, nesse particular, importantes exemplos históricos, com a parceria marítima, as sociedades ditas irregulares ou a sociedade em conta de participação.”

Embora não alcancemos uma conclusão a respeito da natureza jurídica da pessoa jurídica, tal não se nos afigura importante para o deslinde do trabalho que ora apresentamos. Basta-nos apontar-lhe as características, entendendo a pessoa jurídica como sujeito de direito e obrigações, com patrimônio próprio e personalidade distinta da de seus membros.

Conquanto imprescindível a existência da pessoa jurídica diante da complexidade das relações hodiernas, não se poderá erigi-la a dogma, a ponto de permitir que atos contrários ao Direito sejam por ela perpetrados, em flagrante prejuízo a terceiros. E, nesse ponto, muito tem sido útil a *disregard doctrine*, para que não se permita a utilização indevida da pessoa jurídica.

Em excelente monografia sobre o tema, intitulada “A Desconsideração da Personalidade Jurídica (*disregard doctrine*) e os Grupos de Empresas”, *Suzy Elizabeth Cavalcante Koury* afirma que a teoria da desconsideração é meio utilizado pelo ordenamento jurídico para reagir contra o desvio de função do instituto da pessoa jurídica. E é através da referida teoria que “se

supera a forma da pessoa jurídica, desvalorizando-se a distinção entre ela e os seus componentes, no caso particular, ou seja, sem negar sua personalidade de maneira geral.”

Rolf Serick in “Forma e Realtà della Persona Giuridica” citado por Fábio Ulhoa Coelho em sua obra “Desconsideração da Personalidade Jurídica” analisa diversos casos de aplicação da teoria da desconsideração, concluindo por dividir em dois grupos os casos em que a pessoa jurídica poderá ser desconhecida. *“Primeiro, quando se abusa da personalidade jurídica com vistas à realização de fraude, e, segundo, quando o desconhecimento é condição de aplicação de normas jurídicas. Em ambos, afasta-se a personalização da pessoa jurídica, para alcançar o que Serick denominou “substrato”, sendo que, no primeiro grupo, com vistas a coibir o abuso, e, no segundo, por força da ratio legis específica.”*

Serick, portanto, nos trouxe uma formulação subjetiva da teoria da desconsideração da pessoa jurídica, dando especial ênfase à intenção fraudulenta no uso da pessoa jurídica, com vistas a prejudicar terceiro.

Já Fábio Konder Comparato, em sua obra já referida, nos traz uma concepção objetiva da teoria da desconsideração, evidenciada na separação de patrimônios. São suas as seguintes considerações:

“De tudo o que vem de expor, decorre que esse efeito jurídico fundamental da personalização — separação de patrimônios — e que pode ser atingido por outras técnicas de direito, como lembramos, deve ser normalmente afastado, quando falte um dos pressupostos formais, estabelecidos em lei; e, também, quando desapareça a especificidade do objeto social de exploração de uma empresa determinada, ou do objetivo social de distribuição de lucro — o primeiro como meio de se atingir o segundo; — ou, ainda, quando ambos se confundem com a atividade ou o interesse individuais de determinado sócio. A sanção jurídica, em tais casos, não deve ser, indistintamente, a nulidade (absoluta ou relativa) do ato, negócio, ou da relação, mas a ineficácia. Não deve ser a destruição da “entidade” pessoa jurídica, mas a supressão dos efeitos da separação patrimonial in casu”.

Após uma análise aprofundada de ambas as concepções — subjetiva e objetiva — Fábio Ulhoa Coelho in “Desconsideração da Personalidade Jurídica” opina com propriedade pelo modelo subjetivista, embora sem a excessiva importância conferida por Serick ao elemento intencional, e assim se posiciona:

“Pode-se verificar que, para Rolf Serick, o princípio da separação patrimonial entre a pessoa jurídica e os membros que a compõem é uma proposição correta e justa, e somente em casos excepcionais, bem definidos, pode ser ignorada pelo Judiciário. Não é a simples ocorrência de prejuízo ao credor — quando, p. ex., exaurido o patrimônio social, não pode ele voltar-se contra os sócios de responsabilidade não-ilimitada — elemento suficiente para a desconsideração da personalidade jurídica da devedora. A quem pretenda invocar a prestação jurisdicional que desconsidere a autonomia da pessoa jurídica, incumbe, em regra, e segundo o modelo de Rolf Serick, a prova de utilização intencionalmente fraudulenta, ou com abuso de direito, da pessoa jurídica, sem a qual não será jurídico ignorar aquela autonomia patrimonial. A preocupação no sentido de circunscrever as hipóteses de aplicação da teoria da desconsideração, pondo em destaque a utilização intencionalmente fraudulenta ou abusiva do direito à personalização, decorre do próprio sentido da mesma teoria: com cautela, aperfeiçoar o instituto da pessoa jurídica.”

Após essas considerações, cabe ainda uma breve incursão pelos conceitos de fraude e abuso de direito.

A fraude consiste no artifício malicioso engendrado com o fito de prejudicar terceiro. Caio Mário da Silva Pereira in “Teoria Geral de Direito Civil” assim se refere à fraude:

“Na fraude, o que estará presente é o propósito de levar aos credores um prejuízo, em benefício próprio ou alheio, furtando-lhes a garantia geral que devem encontrar no patrimônio do devedor. Seus requisitos são a má-fé, ou a malícia do devedor, e a intenção de impor um prejuízo a terceiro. Mais hodiernamente, com mais acuidade científica, não se exige que o devedor traga a intenção deliberada de causar prejuízo (animus nocendi); basta que tenha a consciência de produzir o dano”.

Já o abuso de direito pode ser entendido como a extrapolação ao limite em que deve e pode ser exercido o direito. Não é pelo fato de se possuir um direito que se poderá exercê-lo com desrespeito à esfera jurídica alheia. Há de se impor um limite ao exercício, que, quando ultrapassado, configura-se em abuso.

Retomemos Suzy Koury, na obra já referida, que, ao tratar do abuso, assim se reporta:

“A idéia de desvio de função está presente também na noção de abuso de direito, utilizada por muitos para justificar a necessidade de aplicação da Disregard Doctrine.

O abuso de direito corresponde a um “mau-uso” do direito, ou seja, ao exercício normal de um direito, estando o seu titular, todavia, desviado do fim econômico-social para o qual aquele direito foi criado.

Segundo Josserand, um de seus principais sistematizadores, o abuso de direito tem como critério básico e concreto o finalista, pois diz respeito à finalidade dos direitos, à sua relatividade em consideração e em função de seu fim. Dessa forma, o ato abusivo é o ato antifuncional, o ato contrário ao fim do instituto, ao seu espírito. Esse critério finalista, um tanto abstrato, concretiza-se através do motivo legítimo, de tal modo que o ato será normal ou abusivo conforme explique-se ou não por um motivo legítimo, sendo o desvio do direito denunciado exatamente pelos motivos ilegítimos, como o dolo e a má-fé.

Feitas essas considerações, podemos concluir que, embora tenhamos um sistema jurídico do tipo fechado, o qual reconhece à lei, papel primordial, não há impedimento à aplicação da teoria da desconsideração. Em verificando o judiciário que houve mau uso da pessoa jurídica, resultando em prejuízos a terceiro, deverá desconsiderar a autonomia patrimonial, para, naquele caso específico, alcançar o responsável pelo ato realizado com fraude ou abuso de direito, que, não se poderá negar, fere o ordenamento jurídico.

Importante também fazer referência à existência de casos em que, embora de desconsideração da pessoa jurídica, não decorrem eles de fraude ou abuso de direito. Estes são expressamente previstos em lei, como em exemplo o do § 2º do art. 2º da Consolidação das Leis do Trabalho, valendo sua transcrição:

“Art. 2º (omissis)

§ 2º Sempre que uma ou mais empresas, tendo, embora, cada uma delas, personalidade jurídica própria, estiverem sob a direção, controle ou administração de outra, constituindo grupo industrial, comercial ou de qualquer outra atividade econômica, serão, para os efeitos da relação de emprego, solidariamente responsáveis a empresa e cada uma das subordinadas.”

Recentemente, a teoria da *disregard* aparece como previsão expressa em nosso ordenamento jurídico, na Lei n. 8.078/90 (Código de Defesa do Consumidor) que, embora sujeita a diversas críticas de nossos doutrinadores, é digna de nota, diante do tipo de sistema a que nos filiamos, exigindo sempre uma previsão legal para sua aplicabilidade. Assim, dispõe o *caput* da art. 28 da referida lei:

“Art. 28. O Juiz poderá desconsiderar a personalidade jurídica da sociedade quando, em detrimento do consumidor, houver abuso de direito, excesso de poder, infração da lei, fato ou ato ilícito ou violação dos estatutos ou contrato social. A desconsideração também será efetivada quando houver falência, estado de insolvência, encerramento ou inatividade da pessoa jurídica provocada por má administração.”

Também, o projeto do novo Código Civil, em seu art. 50, recentemente alterada sua redação, traz-nos expressamente a teoria da desconsideração, nos seguintes termos:

“Art. 50. Em caso de abuso da personalidade jurídica, caracterizado pelo desvio de finalidade, ou pela confusão patrimonial, o juiz pode decidir, a requerimento da parte ou do Ministério Público, quando lhe couber intervir no processo, que os efeitos de certas e determinadas relações de obrigações sejam estendidos aos bens particulares dos administradores ou sócios da pessoa jurídica.”

Por fim, passemos a uma breve análise da aplicação da doutrina da desconsideração na esfera trabalhista. Em primeiro lugar, cabe o registro de que o judiciário trabalhista, principalmente em sede de execução, tem utilizado a doutrina de forma errônea e mesmo abusiva. Em muitos casos são os sócios responsabilizados pelo débito trabalhista de imediato, com a simples exaustão patrimonial da sociedade e, em alguns casos, mesmo sem ela. E aí, de forma alguma poderá se entender a aplicação da *disregard doctrine*, mas no nosso entender, verificar-se-ia uso abusivo da própria teoria.

Não só o judiciário trabalhista, mas também doutrinadores do Direito do Trabalho têm se posicionado numa aplicação alargada da doutrina da desconsideração em prol do obreiro, em flagrante desvirtuamento das próprias bases que formam a teoria. Vejam-se em exemplo as palavras de Arion Sayão Romita em artigo intitulado “Responsabilidade Solidária dos Sócios ou Administradores pelas Dívidas Trabalhistas da Sociedade”, publicado na Revista “Trabalho e Doutrina”, de março de 1998:

“Em obediência aos próprios fundamentos do direito do trabalho, e em atendimento às finalidades por ele perseguidas, quando a forma da pessoa jurídica privar os empregados do recebimento de qualquer parcela dos direitos trabalhistas adquiridos contra a sociedade, impõe-se que prescindida daquela estrutura jurídica, levantando-se o véu societário, para evitar que alguém se oculte sob a máscara de pessoa jurídica e assim desfrute benefícios à custa e em detrimento dos trabalhadores, somente possíveis em decorrência da adoção daquela personalidade jurídica; se, abstraída a personalidade jurídica da sociedade, não tivessem os sócios a possibilidade de auferir os benefícios pelo prejuízo dos empregados, é da índole do

direito do trabalho coibir a utilização da forma da personalidade jurídica, através de autêntica aplicação da teoria disregard of legal entity”.

A permitir a desconsideração da pessoa jurídica no âmbito trabalhista, como já referido antes, a norma do § 2º do art. 2º da CLT, bem como hipóteses outras em que o sócio se utilize da pessoa jurídica para realizar ato contrário ao direito, por fraude ou exercitando abusivamente direito seu, causando prejuízo ao trabalhador, especificamente. *In casu* poderá o juiz, verificando a fraude ou o abuso do direito, desconsiderar a autonomia patrimonial da sociedade e buscar o sócio para responsabilizá-lo naquele caso concreto. E não poderia o aplicador do direito agir diferente, pois, no dizer de *Verrucoli* é a pessoa jurídica “*um privilégio para os seus integrantes, no sentido de poderem existir e agir unitariamente, como um grupo. E enquanto privilégio outorgado pelo Estado aos sócios, a personalização jurídica da sociedade não poderá servir à criação de situações injustas. É natural que a concessão de um privilégio se faça acompanhar por mecanismos de controle sobre a forma pela qual este será utilizado, ou seja, por meios, à disposição do Direito, para se reagir contra o abuso de privilégio*” (*Fábio Ulhoa Coelho*, “Desconsideração da Personalidade Jurídica”).

Assim, a nossa conclusão é no sentido de que a teoria da desconsideração pode e deve ser aplicada na esfera trabalhista, mas tão somente obedecendo-se aos critérios que a envolvem, para buscar-se o responsável pelo ato abusivo ou realizado com fraude, atravessando-se o véu da pessoa jurídica, sem que seja necessário desconstituí-la.

BIBLIOGRAFIA

Koury, Suzy Elisabeth Cavalcante. “A Desconsideração da Personalidade Jurídica (Disregard Doctrine) e os Grupos de Empresas”, Forense.

Comparato, Fábio Konder. “O Poder de Controle na Sociedade Anônima” — RT.

Coelho, Fábio Ulhoa. “Desconsideração da Personalidade Jurídica” — RT.

Requião, Rubens. “Curso de Direito Comercial”, Saraiva.

Monteiro, Washington de Barros. “Curso de Direito Civil — Parte Geral”, vol. 1, Saraiva.

Meireles, Edilton. “Legitimidade Passiva do Sócio na Execução Judicial”, Revista LTr 61-05/613.

Batalha, Wilson de Souza Campos. “Execução Trabalhista, Responsabilidade, Remição, Fraude a Execução”, Revista LTr 61, n.10, outubro de 1997.

Romita, Arion Sayão. “Responsabilidade Solidária dos Sócios ou Administradores pelas Dívidas Trabalhistas da Sociedade”, Revista Trabalho & Doutrina, Março de 1998, n. 16.

Sento-Sé, Jairo. “Desconsideração da Personalidade Jurídica”, Revista dos Mestrados em Direito Econômico da UFBA, n. 4.

Pinto, José Augusto Rodrigues. “Responsabilidade Pessoal e Patrimonial do Sócio na Execução contra Sociedade”, Revista da Procuradoria Regional do Trabalho da 5ª Região Bahia, n. 1.

Lima Filho, Francisco das C. “Responsabilidade do Sócio pelos Débitos da Empresa”, Trabalho em Revista, Curitiba, n. 178, maio de 1997, Encarte, O Trabalho.

JURISPRUDÊNCIA

MINISTÉRIO PÚBLICO – LEGITIMIDADE PARA RECORRER (STF)

Emb. Decl. em Recurso Extraordinário n. 207.405-5 Rio Grande do Norte

Relator: Min. Marco Aurélio

Embargantes: Aluízio Viana de Miranda e outro

Advogado: Alcino Júnior de Macedo Guedes

Advogados: Alcino Guedes da Silva e outros

Embargado: Ministério Público Federal

Embargos Declaratórios — Omissão — Contra-razões — Ilegitimidade do Ministério Público para recorrer. Uma vez constatada a ausência de exame da preliminar de ilegitimidade para agir na via recursal, suscitada em contra-razões, impõe-se o acolhimento dos embargos declaratórios.

Recurso — Ministério Público. A teor do disposto no § 2º do artigo 499 do Código de Processo Civil, o Ministério Público tem legitimidade para recorrer quer nos processos em que atue como parte, quer nos que officie como fiscal da lei.

ACÓRDÃO

Vistos, relatados e discutidos estes autos, acordam os Ministros do Supremo Tribunal Federal, em segunda turma, na conformidade da ata do julgamento e das notas taquigráficas, por unanimidade de votos, em acolher os embargos de declaração, nos termos do voto do Relator.

Brasília, 15 de dezembro de 1998.

Carlos Velloso, Presidente. Marco Aurélio, Relator.

RELATÓRIO

O Senhor Ministro Marco Aurélio — Cuida-se de embargos de declaração interpostos ao acórdão de folha 226 à 233, assim sintetizado:

Cartório — Substitutos — Efetivação. A regra do artigo 208 da Carta pretérita, segundo a qual, na hipótese de vacância, assegurava-se a efetivação aos substitutos em exercício há mais de cinco anos, não foi repetida na Constituição em vigor, no que prevista, mediante o § 3º do artigo 236, a realização de concurso público. A vacância longe ficou de encerrar quer condição inalterável por uma das partes, quer termo a submeter direito adquirido. Revelou-se simples pressuposto da aquisição, em si, do direito. Precedente: Recurso Extraordinário n. 182.641-0/SP, Primeira Turma, Relator Ministro Octavio Gallotti, Diário da Justiça de 15 de março de 1996 (folha 233).

O Embargante aponta omissão no julgado quanto ao exame da preliminar de ilegitimidade do Ministério Público argüida em contra-razões, bem como de falta de questionamento (folhas 235 e 236).

O Embargado, não obstante intimado, não se manifestou (certidão de folha 239).

Recebi os autos em 26 de novembro de 1998.

É o relatório.

VOTO

O Senhor Ministro Marco Aurélio (Relator) — Na interposição destes declaratórios foram observados os pressupostos de recorribilidade que lhes são inerentes. A peça, subscrita por profissionais da advocacia credenciados por meio dos documentos de folhas 123 e 126, restou protocolada no quinqüídio. Deles conheço.

Realmente, não constou do acórdão embargado o exame da preliminar versada nas razões de contrariedade, concernente à ilegitimidade do Ministério Público Federal para recorrer. O tema chegou a ser relatado, conforme depreende-se do que se contém à folha 227. No particular, sem o empréstimo de efeito modificativo, acolho os

declaratórios para refutar a ilegitimidade alegada. O Ministério Público interpôs o extraordinário na qualidade de fiscal da lei e a autorização normativa para fazê-lo está no artigo 499, § 2º, do Código de Processo Civil:

O Ministério Público tem legitimidade para recorrer assim no processo em que é parte, como naqueles em que oficiou como fiscal da lei.

É a hipótese dos autos, tendo presente o parecer de folha 136 à 144, no sentido da confirmação do acórdão proferido pelo Tribunal de Justiça do Estado do Rio Grande do Norte.

Quanto ao prequestionamento, considerada a Carta de 1988, atente-se para a seguinte parte do voto condutor do julgamento:

Destarte, estando presentes todos os requisitos legalmente impostos, o fato de a vacância do cargo haver ocorrido apenas após a promulgação da CF 88 não afasta a pretensão dos serventuários substitutos em se efetivarem nos cargos, de vez que, à época, já possuíam direito adquirido à efetivação. É que as pretendidas efetivações apenas não ocorreram em razão de, em ambos os casos, os cargos postulados não terem sido liberados por seus titulares até a data em que foi promulgado o novo texto constitucional.

Destarte, o tema foi objeto de debate e decisão prévios perante a Corte de origem.

É o meu voto.

EXTRATO DE ATA

Emb. Decl. em Recurso Extraordinário n. 207.405-5; Proced.: Rio Grande do Norte; Relator: Min. Marco Aurélio; Embtes.: Aluizio Viana de Miranda e outro; Adv.: Alcino Júnior de Macedo Guedes; Advdos.: Alcino Guedes da Silva e outros; Embdo.: Ministério Público Federal.

Decisão: Por unanimidade, a Turma acolheu os embargos de declaração, nos termos do voto do Relator. Ausentes, justificadamente, neste julgamento, os Senhores Ministros Presidente e Maurício Corrêa. Presidiu, este julgamento, o Senhor Ministro Carlos Velloso, 2ª Turma, 15.12.98.

Presidência do Senhor Ministro Néri da Silveira. Presentes à Sessão os Senhores Ministros Carlos Velloso, Marco Aurélio, Maurício Corrêa e Nelson Jobim.

Subprocurador-Geral da República, Dr. Mardem Costa Pinto.

Carlos Alberto Cantanhede, Coordenador.

TERMO DE AJUSTE DE CONDUTA – EXECUÇÃO NA JUSTIÇA DO TRABALHO (TST)

Acórdão 1ª Turma

Execução. Título executivo extrajudicial. Ministério Público do Trabalho. Ajuste de conduta.

1. O termo de ajuste de conduta ou de compromisso celebrado perante órgão do Ministério Público do Trabalho constitui título executivo extrajudicial passível de execução direta perante a Justiça do Trabalho. Incidência do art. 5º, § 6º, da Lei n. 7.347/85 (Lei da Ação Civil Pública), com a redação conferida pelo art. 113 do Código de Defesa do Consumidor. Solução em sintonia, ademais, com os princípios da economia e celeridade processuais, tão caros ao processo trabalhista.

2. Provimento ao recurso de revista para determinar o retorno dos autos à MM. JCJ, a fim de que se empreste eficácia de título executivo ao termo de ajuste de conduta.

Vistos, relatados e discutidos estes autos de Recurso de Revista n. TST-RR-521.584/98.1, sendo Recorrente Ministério Público do Trabalho da Quinta Região e Recorridos Sindicato dos Trabalhadores em Transportes Rodoviários de Salvador — SINTARS e Massa Falida da Viação Ipitanga.

O Ministério Público do Trabalho, recorrendo da decisão proferida pelo Eg. Quinto Regional (fls. 1.046/1.048, 1.093/1.094 e 1.101/1.102), interpôs recurso de revista (fls. 1.107/1.123).

O Eg. Tribunal de origem, examinando o recurso ordinário interposto pelo *Parquet*, negou-lhe provimento por entender que título executivo extrajudicial não é suscetível de execução na Justiça do Trabalho, a teor do artigo 876 da CLT.

Aos dois embargos declaratórios interpostos, a C. Corte *a quo* negou-lhes provimento uma vez não configuradas quaisquer das hipóteses previstas no artigo 535 do CPC (fls. 1.093/1.094, 1.102/1.102).

O Recorrente argúi a nulidade do julgado por negativa da prestação jurisdicional. Pugna pela reforma da decisão e, caso rejeitada a nulidade, seja recebida a ação como execução, prosseguindo-se o feito até a satisfação dos créditos trabalhistas dos representados do sindicato. Alega violação dos artigos 1º, III, IV, 3º, 4º, VII, 5º, II, 8º, III, 7º, VI, XIII, XIV, 114, § 2º, da Carta Magna. Colaciona arestos para configuração de divergência jurisprudencial.

Recurso de revista admitido pela decisão de fl. 1.175 e não apresentadas contra-razões.

Não houve audiência da Procuradoria-Geral do Ministério Público do Trabalho, na forma da Lei Complementar 75/93 (art. 83) e RITST (art. 113).

É o relatório.

Inicialmente, cumpre examinar a legitimidade do Ministério Público do Trabalho para interpor o presente recurso de revista em razão do tema trazido a exame.

Na hipótese, o Sindicato dos Trabalhadores em Transportes Rodoviários de Salvador ajuizou “Ação de Execução” objetivando executar a última parcela de acordo firmado com a Viação Ipitanga S/A, no qual esta se comprometeu, perante o órgão do Ministério Público do Trabalho mediante termo de ajuste de conduta, a pagar verbas rescisórias relativas aos empregados dispensados em virtude do encerramento das suas atividades.

Inquestionavelmente, a lei confere legitimidade ao MPT para recorrer das decisões da Justiça do Trabalho, quer nos processos em que seja parte, quer naqueles em que officiar como fiscal da lei (LC 75/93, art. 83, VI; CPC, art. 499, § 2º).

O interesse público a ser tutelado pelo Ministério Público do Trabalho é aquele que “se identifica com o interesse da coletividade em geral ou parcela dela, aí incluídos os interesses difusos, os coletivos, os individuais homogêneos e os individuais indisponíveis, nessa última categoria incluídas as normas de ordem

pública.” (in “Instituições de Direito do Trabalho”, *Arnaldo Süssekind* e outros, vol. 2, pág. 1.293).

Como visto, tratando-se de execução de “termo de ajuste” possui o *Parquet* legitimidade concorrente para ajuizar a respectiva ação de execução. Ora, quem pode o mais (ajuizar) obviamente pode o menos (recorrer).

Nesse passo, inevitável a conclusão de que o MPT possui legitimidade para interpor recurso de revista.

1. Conhecimento

Satisfeitos os pressupostos comuns de admissibilidade, examino os específicos do recurso de revista.

1.1 Nulidade. Negativa de prestação jurisdicional

Julgando o recurso ordinário interposto pelo MPT, assentou o Eg. Regional:

“O primeiro ponto a examinar-se em relação aos Recursos formulados diz respeito à adequação da ação.

O Sindicato recorrente promove ação de execução fundada em acordo firmado com a Reclamada e homologado perante o Ministério Público do Trabalho.

A d. Procuradoria sustenta que se trata de título extrajudicial suscetível de execução na Justiça do Trabalho.

Quer a aplicação subsidiária do Código de Processo Civil.

A decisão recorrida se afigura correta ao negar executoriedade ao acordo porque o Ministério Público do Trabalho não se investe de função jurisdicional.

Segundo o artigo 831 — parágrafo único da CLT o acordo que tem eficácia de coisa julgada é o lavrado perante o juiz ou a junta de conciliação e julgamento.

Aliás, a CLT ao tratar da execução estabeleceu no artigo 876 da CLT que são suscetíveis de execução as decisões com trânsito em julgado ou das quais não tenha havido recurso com efeito suspensivo e os acordos não cumpridos.

As hipóteses de execução na Justiça do Trabalho estão delimitadas na legislação consolidada, inexistindo razão para invocar-se o CPC.

A decisão atacada adotou, nesse aspecto, solução que se amolda ao direito aplicável.

Endossamos seus fundamentos, no particular.

O ato jurídico de homologação do acordo firmado entre os litigantes, praticado com a chancela da Procuradoria do Trabalho tem a natureza jurídica daquele previsto no § 1º do artigo 477 da CLT.

Não é função do Ministério Público dizer o direito.

Com efeito, como a transação homologada pelo Ministério Público do Trabalho constitui título executivo extrajudicial, não se pode conferir a tal ato eficácia de coisa julgada, nem lhe emprestar caráter de executoriedade em processo que tramite na Justiça do Trabalho.

Assinale-se, por oportuno, que não colhe valia a tese de que o título extrajudicial pode servir de suporte jurídico para a promoção de ação executória, nesta Justiça.

Além de não haver previsão legal, carece de fomento jurídico a aplicação do direito comum ao caso, quando o direito do trabalho disciplina a matéria.

A doutrina, também, partilha do mesmo entendimento.

O ilustre processualista mineiro Isis de Almeida assim abordou o tema:

‘É inexequível, porém, no juízo trabalhista o título extrajudicial, ainda que resultante de débito trabalhista e a tal respeito já nos pronunciamos ao tratar do objeto da execução. Não importa a *causa debendi*, portanto. In “Manual de Direito Processual do Trabalho”, Editora LTr, 2º volume, 5ª edição, pág. 487 (Obra do Autor).’

O apelo não vinga, nesse aspecto.

No que tange à pretensão a que se receba a ação como reclamatória entendo que há incompatibilidade de ritos, desmerecendo, no caso, aplicação, o princípio da fungibilidade processual.

O pedido é injurídico.

De igual modo, não aproveita ao Recorrente a pretensão a que se aprecie a ação como monitória porque a súplica encontra óbice no art. 295, V — do Código de Processo Civil”. (fls. 1.047/1.048)

Em face do entendimento perfilhado no v. acórdão recorrido de que o artigo 876 da CLT não permite a execução de título extrajudicial, o Recorrente, nos embargos declaratórios que interpôs (fls. 1.052/1.083), apontou a existência dos vícios de obscuridade, contradição e omissão na v. decisão de fls. 1.046/1.049. Argumentou que a referida norma não impede a execução de título extrajudicial visto que se refere tão-somente a acordo; que são aplicáveis, por força do artigo 769 da CLT, as regras do processo comum ao Processo do Trabalho no que tange ao direito processual; que a participação do Ministério Público é autorizada por lei (artigo 585, II, do CPC, 5º, § 6º, da Lei n. 7.347/85, 113 da Lei n. 8.078/90).

O Eg. Tribunal negou provimento aos embargos declaratórios consignando que não restaram configuradas as hipóteses de cabimento do recurso (fls. 1.093/1.094) assentando, em conclusão:

“(…)

Com respeito à justificativa para recebimento do Recurso como ordinário (e não agravo de petição) é decorrência lógica de se entender que o processo era de cognição e não de execução.

O recurso, mormente a pergunta relacionada com preceitos da Lei n. 7.347/85, não se ampara em qualquer hipótese de admissibilidade dos Embargos.” (fl. 1.094).

Reiterada a interposição de embargos declaratórios (fls. 1.096/1.098), renovando as mesmas articulações constantes dos primitivos embargos, o Eg. Regional negou-lhes provimento pelas mesmas razões já assentadas: não atendidos os requisitos do artigo 535 do CPC (fls. 1.101/1.102).

O Recorrente, diante da negativa de apreciação dos pontos suscitados nos embargos declaratórios, pede a declaração de nulidade do v. acórdão por negativa da prestação jurisdicional.

De fato, reconhece-se a negativa de prestação jurisdicional quando do julgamento dos primitivos embargos declaratórios.

Como visto, os argumentos trazidos nos primeiros embargos, por relevantes, deveriam ser apreciados pelo Eg. Regional, especialmente considerando que a MM. Junta entendeu inexistente o título executivo extrajudicial colacionado pelo Autor.

Lamentavelmente, o recurso, neste ponto, funda-se unicamente em divergência jurisprudencial (fls. 1.114/1.115), circunstância que inviabiliza o conhecimento.

A infeliz peça recursal apenas *alude* aos artigos 832 da CLT; 458 do CPC e 93, IX, da Constituição Federal, sem, entretanto, apontá-los expressamente como violados, consoante exige a jurisprudência iterativa desta Corte, consubstanciada na Orientação n. 94 da Colenda SDI.

De acordo com tal diretriz, inviável o conhecimento do recurso de revista.

Não conheço do recurso pela preliminar.

1.2 Execução. Título Extrajudicial

Reproduzida a íntegra da v. decisão recorrida na preliminar de nulidade do julgado, trago à colação apenas excertos que reputo relevantes da decisão prolatada pelo Eg. Tribunal de origem:

“(…)

O Sindicato recorrente promove ação de execução fundada em acordo firmado com a Reclamada e homologado perante o Ministério Público do Trabalho.

A d. Procuradoria sustenta que se trata de título extrajudicial suscetível de execução na Justiça do Trabalho.

(…)

Com efeito, como a transação homologada pelo Ministério Público do Trabalho constitui título executivo extrajudicial, não se pode conferir a tal ato eficácia de coisa julgada, nem lhe emprestar caráter de executoriedade em processo que tramite na Justiça do Trabalho.

Assinale-se, por oportuno, que não colhe valia a tese de que o título extrajudicial pode servir de suporte jurídico para a promoção de ação executória nesta Justiça.

(...)

É inexecutável, porém, no juízo trabalhista o título extrajudicial, ainda que resultante de débito trabalhista, e a tal respeito já nos pronunciamos ao tratar do objeto da execução. Não importa a *causa debendi*, portanto. In “Manual de Direito Processual do Trabalho”, Editora LTr, 2º volume, 5ª edição, pág. 487 (Obra do Autor).

(...). (fls. 1.047/1.048)

Como já salientado, o Sindicato dos Trabalhadores em Transportes Rodoviários de Salvador ajuizou perante a Justiça do Trabalho *ação de execução de título extrajudicial* objetivando a cobrança da última parcela de acordo celebrado com a Viação Ipitanga S/A, no qual esta se comprometeu, perante o órgão do Ministério Público do Trabalho mediante ajuste de conduta, a pagar verbas rescisórias relativas aos empregados dispensados, em face do encerramento das suas atividades.

O Ministério Público do Trabalho postula reforma das vv. decisões que entenderam incabível a execução de título extrajudicial na Justiça do Trabalho. Fundamenta o apelo na alegação de ofensa aos artigos 1º, II e IV, 3º, incisos, 4º, VII, 8º, III, 5º, II, 7º, VI, XIII, XIV, 114, § 2º, da Constituição da República; 5º, § 6º, da Lei n. 7.347/85. Por outro lado, colaciona arestos para configuração de divergência jurisprudencial.

Cumpra inicialmente afastar a possibilidade de conhecimento do recurso por divergência jurisprudencial, na medida em que os arestos trazidos para confronto de teses (fls. 1.119/1.122) são provenientes de Turmas e da Seção de Dissídios Coletivos desta C. Corte. Não se prestam, pois, para evidenciar divergência jurisprudencial, na forma do artigo 896, a, da CLT.

Também não se viabiliza o recurso por violação de preceitos da Carta Magna visto que o Eg. Regional não elevou a discussão ao nível constitucional pretendido, apesar de instado por intermédio de embargos declaratórios.

Resta, pois, o exame da apontada violação do § 6º do artigo 5º da Lei n. 7.347/85 (ação civil pública) com a nova redação dada pelo artigo 113 da Lei n. 8.078/90.

Estatui o preceito em exame:

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

(...)

§ 6º Os órgãos públicos legitimados poderão tomar dos interessados compromisso de ajustamento de sua conduta às exigências legais, mediante cominações, que terá eficácia de título executivo extrajudicial.”

Na hipótese, depreende-se da ata de audiência juntada com a petição inicial que o Ministério Público do Trabalho havia formalizado procedimento prévio, tombado sob o n. 0813500244/95 — fase preliminar de inquérito civil público — em vista da denúncia promovida pela entidade sindical exequente quanto às dispensas em massa e o não-pagamento das verbas trabalhistas devidas aos empregados.

Em face do aludido procedimento prévio, compareceram perante o órgão do Ministério Público do Trabalho o Sindicato dos Trabalhadores em Transportes Rodoviários de Salvador e a empresa Viação Ipitanga S/A trazendo notícia de acordo celebrado perante a Secretaria Municipal de Transportes Urbanos. Na audiência conciliatória, as partes promoveram “acordo definitivo”, transportando o acordo firmado perante órgão do Executivo Municipal para um *termo de ajuste de conduta ou de compromisso clausulado*. Nesse documento constaram alguns trechos que merecem destaque, tais como:

“Aberta a audiência, as partes apresentaram o acordo celebrado na Secretaria Municipal de Transportes Urbanos, a seguir transcrito, no curso do procedimento prévio n. 0813500244-95, para a devida homologação.

(...)

Ao final aduziu a empresa que: *caso não seja quitado o pagamento* das parcelas rescisórias, na sua totalidade, até o dia 27.3.96, *obriga-se a dar em pagamento* dos créditos devidos e estimados nesta data, na sua totalidade, em R\$ 985.000,00 (novecentos e oitenta e cinco mil reais), terreno sito na Rua Clíão Arouca, n. 1.665, ...

Cláusula Sétima: o presente acordo se torna eficaz e *pode ser executado*, em ocorrendo o descumprimento de qualquer cláusula condição, através do processo intentado pela parte, *independente* da chancela do Ministério Público do Trabalho.

(...)

Deferida a juntada dos documentos e *homologado* o acordo nos termos propostos pelas partes. Nada mais havendo, determinou-se o encerramento do presente termo, que por mim, Renata Silva Peixoto, secretária da CODIN, da Coordenação de Defesa dos Interesses Difusos e coletivos, foi datilografado e que lido e achado conforme, foi assinado por todos.” (fls. 11/12).

Na espécie, cumpre perquirir se o termo de ajuste de conduta ou de compromisso, devidamente homologado pelo órgão do Ministério Público do Trabalho, tem eficácia de título executivo extrajudicial, nos termos do § 6º do artigo 5º da Lei n. 7.347/85.

De minha parte, respondo afirmativamente, não obstante a singularidade do caso.

Certo que, em regra, a legislação trabalhista não empresta eficácia executiva a título extrajudicial. Realmente, o artigo 876 da CLT somente cogita de execução das “decisões passadas em julgado” ou atacadas por recurso de efeito meramente devolutivo e genericamente a “acordos, quando não cumpridos”.

Está claro que os “acordos” passíveis de execução na Justiça do Trabalho são os submetidos à chancela *judicial*, situação estranha à aqui versada.

Sucedee, todavia, que o art. 5º, § 6º, da Lei n. 7.347/85 (Lei da Ação Civil Pública), com a redação conferida pelo art. 113 do Código de Defesa do Consumidor, estatui:

“§ 6º Os órgãos públicos legitimados poderão tomar dos interessados compromisso de ajustamento de sua conduta às exigências legais, mediante cominações, que terá eficácia de título executivo extrajudicial.”

Em meu entender, o aludido termo de ajuste apresenta-se como sucedâneo da ação civil pública cujo ajuizamento não se fez necessário, por força da Lei Complementar n. 75/93.

Logo, tendo o Ministério Público legitimação para ajuizar ação civil pública “trabalhista” e ostentando a Justiça do Trabalho competência material para julgá-la, não se pode negar ao termo de ajuste de conduta, firmado em inquérito civil preparatório de ação civil pública, a eficácia de título executivo extrajudicial no âmbito da Justiça do Trabalho.

Por isso, na hipótese de desrespeito do termo de ajuste de conduta ou de compromisso, como se dá aqui, está o Ministério Público do Trabalho legitimado, concorrentemente ao Sindicato de classe, a intentar desde logo a execução trabalhista perante a Justiça do Trabalho visando a compelir o empregador a cumprir o ajuste promovido.

A par do permissivo legal, em preceito plenamente compatível com o sistema do processo trabalhista (CLT, art. 769), inegável que a execução direta do termo de compromisso ajustado contribui para o descongestionamento da Justiça do Trabalho, economizando-se todo um processo de conhecimento que poderia percorrer todas as esferas trabalhistas.

Esse, aliás, o espírito do legislador ao dotar o Ministério Público de instrumentos eficientes para fixar multa pelo descumprimento do ajuste de conduta.

Na hipótese, quando a empresa ajustou determinada forma de proceder e desrespeitou-a, porque não observado o ajuste celebrado, rendeu ensejo à execução direta do termo de compromisso, evitando-se, assim, a etapa longa, demorada e burocrática de um processo de conhecimento.

De modo que, em meu entender, no momento em que se busca a celeridade e a efetividade dos direitos trabalhistas, no momento em que se pode alcançar a tão decantada agilização dos processos trabalhistas, não vejo por que inibir a atuação dos

sindicatos ou do Ministério Público do Trabalho, especialmente quanto a este último, que se afigura como essencial à Justiça do Trabalho.

O ajuizamento desde logo da execução do termo de ajuste de conduta ou de compromisso igualmente apresenta a virtude de economizar atos processuais, evitando-se a instauração de um processo de conhecimento.

Portanto, penso que o artigo 5º, § 6º, inscrito na Lei n. 7.347/85 revela-se perfeitamente compatível com os princípios por que se norteia o Processo do Trabalho e, por conseguinte, passível de invocação subsidiária (CLT, art. 769).

Nesse passo, *conheço* do recurso, por violação do § 6º do artigo 5º da Lei n. 7.347/85.

2. Mérito do Recurso

2.1 Execução. Título extrajudicial

Conhecido por violação de lei, *dou provimento* ao recurso de revista para determinar o retorno dos autos à MM. JCJ, a fim de que se empreste eficácia de título executivo extrajudicial aos documentos juntados com a petição inicial e para que se promova a execução na forma dos artigos 876 e seguintes da CLT.

Isto Posto

Acordam os Ministros da Primeira Turma do Tribunal Superior do Trabalho, por maioria, não conhecer da revista quanto à preliminar de nulidade do acórdão regional por negativa de prestação jurisdicional, vencidos os Exmos. Ministros Almir Pazzianotto Pinto e Ronaldo Lopes Leal; unanimemente, conhecer do recurso, por violação do § 6º do artigo 5º da Lei n. 7.347/85 e, no mérito, dar-lhe provimento para determinar o retorno dos autos à MM. JCJ, a fim de que se empreste eficácia de título executivo extrajudicial aos documentos juntados com a petição inicial e para que se promova a execução na forma dos artigos 876 e seguintes da CLT.

Brasília, 16 de junho de 1999.

Almir Pazzianotto Pinto, Presidente. João Oreste Dalazen, Relator.

MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO – AÇÃO RESCISÓRIA – COLUSÃO (TRT 2ª REGIÃO)

Acórdão: SDI 01625/1999-7
Processo: SDI 00665/1998-7
Ação Rescisória
Autor: Ministério Público do Trabalho
Réu: Rubens Pereira Cardoso
Réu: C.G.K. Engenharia e Empreendimentos Ltda.

Ação rescisória — Autor Ministério Público do Trabalho — Colusão entre as partes. É competente o Ministério Público do Trabalho para propor ação rescisória que tem por finalidade desconstituir acordo judicial firmado entre partes, quando comprovada a colusão entre as mesmas, em vista do estabelecido no art. 485, inciso III, do Código de Processo Civil, conjugado com o art. 487, inciso III, b, do mesmo estatuto processual. Se restou comprovado colusão de partes, não elidida pela prova dos autos, há que se deferir o pleito rescisório, até porque a presunção de veracidade, contida no procedimento investigatório realizado junto ao Ministério Público do Trabalho, decorre da própria Constituição Federal, que atribui ao parquet a missão de ser o guardião da ordem jurídica, do regime democrático e dos interesses sociais e individuais indisponíveis (art. 127).

Acordam os Juízes da Seção Especializada do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região, em: por unanimidade de votos, rejeitar as preliminares argüidas, no mérito, por maioria de votos, julgar procedentes a rescisória e a cautelar, nos termos da fundamentação, vencidos os Exmos. Juízes Argemiro Gomes e José Victorio Moro. Custas pelos réus sobre o valor da causa ora arbitrado em R\$ 658.387,87, correspondente ao montante atualizado do acordo estabelecido entre eles, no importe de R\$ 13.167,57 (treze mil, cento e sessenta e sete reais e cinquenta e sete centavos).

São Paulo, 18 de outubro de 1999.

Nelson Nazar, Presidente e Relator.

Marisa Marcondes Monteiro, Procurador(a) (Ciente).

Trata-se de Ação Rescisória proposta pelo Ministério Público do Trabalho em face de Rubens Pereira Cardoso e CGK — Engenharia e Empreendimentos, visando à desconstituição da sentença homologatória de acordo proferida nos autos da reclamação trabalhista n. 2.876/96, pela MM. 41ª Junta de Conciliação e Julgamento de São Paulo. Fundamenta o pleito rescisório no art. 485, inciso III, do Código de Processo Civil, afirmando a existência de colusão entre as partes com o intuito de fraudar terceiros e, em especial, os créditos de ex-empregados. Alega que a empresa, já em condição de insolvência, celebrou acordos substanciais com alguns empregados, que sequer eram registrados como tais, com multa prevista de 100% para o caso de inadimplemento. Deixou de cumprir os acordos e, para pagamento, ofereceu crédito oriundo de precatório que possuía perante a 7ª Vara da Fazenda Pública de São Paulo. Que referidos acordos comprometem integralmente o valor do precatório, no importe de R\$ 8.000.000,00, em fraude à execução dos outros credores. Que todos esses fatos foram apurados em procedimento investigatório instaurado a pedido do MM. Juiz do Trabalho da 67ª Junta de Conciliação e Julgamento de São Paulo.

Junta documentos às fls. 12/58.

Encaminhados os autos ao DD. Juiz Prevento, em face da medida cautelar anteriormente interposta (fls. 63).

Contestação do primeiro réu às fls. 67/72, com procuração às fls. 73 e documentos às fls. 74/96.

Tendo em vista a convocação do Dr. Carlos Francisco Berardo, para substituir no C. TST, os autos foram redistribuídos a este Relator (fls. 101).

Contestação da segunda ré às fls. 102/112.

Determinada a juntada dos autos do processo investigatório (fls. 191-verso).

Manifestação do primeiro réu sobre o processo investigatório (fls. 195/197).

Razões finais do primeiro réu às fls. 203/207 e, da segunda ré, às fls. 208/214.

Nota da Redação: Petição inicial e decisão liminar publicadas na Revista do Ministério Público do Trabalho n. 16, setembro/98, págs. 214/217.

Parecer do Ministério Público do Trabalho às fls. 217/219.

Em apenso, medida cautelar n. 625/98, com liminar suspendendo, temporariamente, a execução do acordo homologado perante a 41ª JCJ de São Paulo.

Intimado, o síndico dativo da massa falida de CGK-Engenharia e Empreendimentos Ltda, às fls. 224, subscreveu e ratificou todas as manifestações do Ministério Público do Trabalho, sem exceções.

É o relatório.

VOTO

Das preliminares argüidas pelos réus

As preliminares apresentadas pelo primeiro réu (fls. 68), como postas em contestação, confundem-se com o mérito da ação propriamente dito, razão pela qual com este serão apreciadas.

Quanto à preliminar levantada pela empresa (segunda ré), a saber, carência de ação, por falta de interesse de agir, falta-lhe razão. Argüi ele que a escolha inadequada da via processual pelo autor tornou manifesta a carência da ação, já que, *in casu*, a ação cabível para atacar sentença homologatória de transação é a anulatória.

Rejeito a preliminar, pois há muito a questão já está pacificada, com a publicação, inclusive, pelo C. TST do Enunciado n. 259:

Termo de Conciliação — Ação Rescisória

Só por ação rescisória é atacável o termo de conciliação previsto no parágrafo único do art. 831 da Consolidação das Leis do Trabalho.

Mérito

Inicialmente, entendo oportuna a transcrição da breve retrospectiva dos fatos apresentada pelo autor para uma melhor compreensão dos temas abordados na presente demanda.

A MM. 67ª JCJ de São Paulo requereu a intervenção do Ministério Público do Trabalho, nos termos do art. 83, II, da LC 75/93, no processo 2875/96, que Hilton de Oliveira Bertholino moveu em face de CGK Engenharia e Empreendimentos Ltda., tendo em vista haver indícios de fraude em prejuízo de terceiros, no acordo homologado nos autos.

Instaurado procedimento investigatório (frise-se que acompanham os presentes autos quatro volumes de documentos), apurou-se, no Ministério Público do Trabalho, que:

1. A empresa CGK Engenharia e Empreendimentos Ltda. encontra-se em processo de concordata preventiva, perante a 14ª Vara Cível da Capital (processo n. 1854/92-6);

2. A empresa-ré possui um crédito oriundo de precatório, perante a 7ª Vara da Fazenda Pública de São Paulo, devido pelo município de São Paulo, em valor aproximado de R\$ 8.000.000,00 (oito milhões de reais), que ofereceu como garantia nos autos da concordata, para livrar-se da decretação de falência;

3. No mês de novembro/96, entre os dias 13 e 26, celebraram-se, na Justiça do Trabalho, vários acordos judiciais entre a ré e ex-empregados, em valores médios de R\$ 300.000,00, todos com multa de 100%, em caso de inadimplemento. Os acordos não foram cumpridos, alegando a empresa sua situação econômica precária, fato que já era de seu conhecimento. Com a multa pactuada pelas partes dobrou, evidentemente, o valor devido;

4. O autor junta documentos noticiando os seguintes acordos pactuados:

— processo n. 2.875/95; trâmite: 67ª JCJ;

— processo n. 2.621/96; trâmite: 02ª JCJ;

— processo n. 2.622/96; trâmite: 33ª JCJ;

— processo n. 2.623/96; trâmite: 03ª JCJ;

- processo n. 2.623/96; trâmite: 36ª JCJ;
- processo n. 2.624/96; trâmite: 67ª JCJ;
- processo n. 2.875/96; trâmite: 49ª JCJ;
- processo n. 2.876/96; trâmite: 41ª JCJ;

5. Os créditos resultantes desses acordos foram objeto de penhora no rosto dos autos do processo de precatório, comprometendo-lhe totalmente o valor, prejudicando eventuais credores quirografários e toda uma coletividade de ex-empregados que ainda não era detentora de créditos trabalhistas transitados em julgado;

6. Procedimento investigatório criminal tramita perante a 11ª Promotoria Criminal de São Paulo, para apurar responsabilidades ante os mesmos fatos.

Fundamentação legal: inciso III (segunda parte), art. 485, (CPC): colusão entre as partes, a fim de fraudar a lei.

Pretende o autor, por aplicação do art. 487, III, b, CPC, ex vi do art. 769 da CLT, a rescisão da transação homologada pela MM. 41ª Junta de Conciliação e Julgamento de São Paulo, nos autos da reclamatória n. 2876/96, com fulcro no inciso III do art. 485 do estatuto processual civil.

Razão assiste ao autor, conforme se verificará.

Para que seja possível a colusão a que se refere a segunda parte do dispositivo legal *supra* é, na lição de *Manoel Antonio Teixeira Filho*, “indispensável que: a) a colusão tenha sido realizada pelas partes (aqui compreendidos, igualmente, os seus advogados, prepostos ou representantes legais); b) o pronunciamento jurisdicional reflita a influência nele exercida pela colusão; c) esta haja sido posta em prática com o objetivo de fraudar a lei” (*n* “Ação rescisória no processo do trabalho”, 3ª ed., SP, LTr, 1998, pág. 235).

In casu, não resta qualquer dúvida a respeito. As evidências presentes são mais do que bastantes para caracterizar a colusão com o fito de fraudar a lei. Causa estranheza os diversos acordos celebrados perante a Justiça do Trabalho, considerando a situação precaríssima pela qual passava a empresa, já concordatária. Não menos estranho é que tais “acordos” foram levados a efeito às vésperas da insolvência da empresa, já com o processo de falência em andamento. Ademais, os valores estipulados nos acordos, com multa de 100% em caso de descumprimento, também contribuem para corroborar esse quadro, no mínimo, bizarro.

No caso específico desta ação, constata-se que o reclamante, gerente comercial, recebia cerca de R\$ 9.600,00 (nove mil e seiscentos reais) mensais.

Na reclamatória informou haver prestado serviços, por cinco anos, sendo certo que, nos últimos dois, só teria recebido vales, o que o legitimou a reclamar em Juízo a quantia de R\$ 335.348,00 (trezentos e trinta e cinco mil, trezentos e quarenta e oito reais).

Designada audiência para 17.4.96 (fls. 40), em 20.11.96 comparecem as partes, espontaneamente, para celebrar acordo no valor de R\$ 270.000,00 (duzentos e setenta mil reais), em dez parcelas, vencendo-se a primeira no dia 22.11.96, ou seja, dois dias depois. Multa de 100% (cem por cento), por inadimplemento.

Em 4.12.96, a reclamada protocola petição informando impossibilidade de pagamento e oferece crédito junto à Prefeitura Municipal de São Paulo, decorrente do Ofício Requisitório n. 677/94, em curso perante a MM. 7ª Vara da Fazenda Pública de São Paulo — processo n. 863/88. Em 10.12.96 o reclamante protocola petição, aceitando a oferta.

Ora, o que teria levado a empresa a se comprometer a pagar um valor que, sabidamente, não poderia honrar e aceitar uma multa de 100%?

As evidências demonstram, de forma cristalina, que o que se pretendeu com o acordo firmado perante a 41ª JCJ/SP e os demais foi reverter os créditos do precatório em favor de determinadas pessoas, algumas das quais, conforme comprova o procedimento investigatório do Ministério Público do Trabalho, nem ao menos se sabe se foram empregados, dada a inexistência de documentos relativos aos respectivos contratos de trabalho.

Significativo, assim, o comportamento da empresa que não passou despercebido pela MM. Juíza da 41ª JCJ/SP, em mandado de segurança impetrado pelo réu (fls. 53/58):

“Em 25.10.96 o impetrante interpôs sua reclamatória contra CGK — Engenharia e Empreendimentos Ltda., sob o patrocínio do Dr. Nelson Câmara, e seguidamente, foram interpostas outras reclamatórias que foram distribuídas a outras Juntas desta Capital. Registre-se que os valores discutidos nessas ações são altíssimos, enquanto que a matéria alegada é tremendamente simples como: saldo de salários, salários em atraso; férias, 13º salários e verbas rescisórias que se encontram devidos (vide, por exemplo, o processo n. 2623/96, 36ª JCJ/SP salário R\$ 11.560,00, acordo R\$ 220.000,00; processo n. 2.624/96, 67ª JCJ/SP, salário R\$ 15.560,00, acordo R\$ 360.000,00 e processo n. 2.875/96, 57ª JCJ/SP, salário R\$ 12.700,00, acordo R\$ 290.000,00).

O que mais chama a atenção deste Juízo, é o fato de que todos os empregados constantes dessas reclamatórias, percebiam salários bastante altos, em torno de R\$ 10.000,00, o que além de não ser a média usual em nosso País, e muitos menos nas reclamatórias submetidas à apreciação desta Especializada, tem como fundamento do pedido, a ausência de pagamentos mensais, durante longo período, o que inviabilizaria a sobrevivência, inclusive, dos próprios reclamantes e seus familiares.

Nessas reclamatórias as partes não aguardaram a realização das audiências, e compareceram para firmar acordos de forma espontânea perante os Colegiados respectivos, os quais foram celebrados no final de novembro/96, em valores bastante incomuns. As próprias partes fixaram multa de 100% em caso de inadimplemento, que não é o critério usual na Justiça do Trabalho, que fixa a cláusula penal entre 30 e 50%, sendo inclusive estranha tal atitude por parte da reclamada, já que tinha total conhecimento de que não poderia honrar a avença celebrada, diante da crise econômica que alega atravessar.”

Registre-se que, em depoimento prestado perante o Ministério Público do Trabalho, o réu Rubens Pereira Cardoso (fls. 51), em contradição à reclamatória ajuizada perante a 41ª JCJ de São Paulo, informou que pediu demissão e não que foi dispensado imotivadamente, como consta da inicial. Informou, ainda, que tem uma filha que foi casada com o Sr. Marcel Gelfei, sócio da reclamada CGK-Engenharia e Empreendimentos Ltda, o que reforça a existência de colusão entre as partes, com o intuito de fraudar.

Por outro lado, tão manifesta é a evidência da procedência do pedido inicial, que o síndico da massa falida, cuja missão é a proteção dos interesses dos credores, bem como da solvabilidade dos créditos adere à preambular do *parquet* e ratifica todos os seus termos como se litisconsorte ativo fosse.

Destarte, em face do conluio — cujas evidências saltam aos olhos —, entre a empresa e seu hipotético empregado, e diante da copiosa documentação juntada (frise-se que se trata de quatro volumes de documentos carreados aos autos), não há como deixar de se acolher o pedido do autor. Determino, portanto, a desconstituição da sentença homologatória do acordo e a conseqüente extinção do feito de origem, sem julgamento do mérito, com fulcro no art. 267, incisos IV e VI, do Código de Processo Civil.

Procedente a ação rescisória, a medida cautelar que suspendeu, temporariamente, a execução do acordo homologado segue a mesma sorte.

Em vista do exposto, julgo procedentes as ações rescisória e cautelar, nos termos da fundamentação.

Custas, pelos réus, sobre o valor da causa, ora arbitrado em R\$ 658.387,87 (seiscentos e cinquenta e oito mil, trezentos e oitenta e sete reais e oitenta e sete centavos), correspondente ao montante atualizado do acordo estabelecido entre eles.

Determino à Secretaria que proceda à retificação da autuação para corrigir o nome do primeiro réu para Rubens Pereira Cardoso e fazer constar como segundo réu CGK-Engenharia e Empreendimentos Ltda. (Massa falida).

Nelson Nazar, Juiz Relator.

**AÇÃO CIVIL PÚBLICA – PORTADORES DE DEFICIÊNCIA –
RESERVA DE VAGAS (TRT 5ª REGIÃO)**

Acórdão n. 4.950/99

1ª Turma

Recurso Ordinário n. 01.07.97.2585-50

7ª JCJ — Salvador

Recorrente: MAKRO Atacadista S.A.

Recorrido: Ministério Público do Trabalho

Relatora: Juíza Ilma Aguiar

1 — O Ministério Público é parte legítima na defesa dos interesses difusos ou coletivos, conforme previsto no art. 129 — III — da Constituição Federal.

2 — Competência — A Justiça do Trabalho é competente para conhecer e julgar ação civil pública, fundada na Lei n. 8.213/91, envolvendo a aplicação de preceito que cuida da acessibilidade dos portadores de deficiência ao mercado de trabalho.

MAKRO Atacadista S.A. recorre ordinariamente, no processo que lhe move o Ministério Público do Trabalho, mostrando-se inconformado com a decisão de fls. 55 a 59, que lhe foi desfavorável.

Renova as preliminares de incompetência, em razão da matéria, desta Justiça Especializada, e de ilegitimidade ativa do Ministério Público do Trabalho para promover a presente Ação Civil Pública.

No mérito, sustenta que inexistente norma jurídica para a tutela da pretensão formulada.

O Exmo. Sr. Juiz Revisor lançou o seu visto.

O Recurso foi contrariado.

É o relatório.

VOTO

Preliminar de falta de legitimidade do Ministério Público para propor a ação

A Constituição Federal define, no art. 129 — III —, que são funções institucionais do Ministério Público, dentre outras, promover Ação Civil Pública para a proteção do patrimônio público e social, do meio ambiente e de outros interesses difusos e coletivos.

A legitimidade do Ministério Público para promover tal ação no âmbito da Justiça do Trabalho é indubitosa e, na forma da Lei Complementar do Ministério Público, (L.C. 75/1993), há autorização legal.

Ademais, é ao Ministério Público que compete a defesa dos interesses difusos e coletivos, como já mencionado, conquanto, em relação aos interesses coletivos, os sindicatos também tenham legitimidade para agir em juízo.

Conseqüentemente, tanto em face da lei, como à luz da Carta Magna, o Ministério Público é parte legítima na defesa dos interesses difusos ou coletivos.

Aliás, o Ilustre Procurador do Trabalho Ives Gandra S. Martins Filho distingue os interesses difusos dos coletivos na seguinte conceituação:

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

b) Interesses coletivos — Aqueles que digam respeito à universalidade dos membros de uma categoria profissional ou aos empregados de uma empresa ou estabelecimento, considerados abstratamente, quando afetados por procedimento genérico da empresa, contrário à ordem jurídico laboral. (In “Jornal do 9º Congresso de Direito Coletivo” — 3ª Comissão — fls. 40/43 — LTr Edit. e, ainda, na Revista LTr — ano 60 — julho/1996 — págs. 993 a 994).

No caso em tela, o Autor invoca direito social tendente a dar efetividade à norma do art. 7º, inciso XXXI da Constituição Federal, que proíbe qualquer discriminação, no tocante a salários e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência.

Rejeito, pois, a preliminar.

Preliminar de incompetência em razão da matéria

A Recorrente suscita tal preliminar, no pressuposto de que a matéria em debate refoge à competência da Justiça do Trabalho, por não envolver conflito entre empregado e empregador.

O tema em exame é tipicamente trabalhista, tanto mais que envolve o cumprimento de norma de grande alcance social, de evidente caráter coletivo.

Trata-se, pois, de Direito Social do Trabalho.

Com efeito, a competência da Justiça do Trabalho para conhecer e julgar a Ação Civil Pública, quando subjacente um conflito de natureza trabalhista, decorre da regra do artigo 114 da Carta Magna.

Versando a questão sobre a aplicação de preceito que cuida da acessibilidade ao mercado de trabalho de trabalhadores portadores de deficiência, afigura-se-nos claro, cristalino, que o interesse a tutelar se insere no âmbito da competência constitucional conferida à Justiça do Trabalho.

Em síntese, a Ação proposta visa compelir a Ré ao cumprimento do art. 93 da Lei n. 8.213/91 que estabelece que as empresas devem preencher os seus cargos com beneficiários reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência, habilitados, na proporção de 2% a 5%, conforme previsão legal, observado o número de empregados que tenha tal empresa.

Veja-se que a disposição legal citada se inspira e está vinculada à regra constitucional que cuida da proibição de discriminação do portador de deficiência no mercado de trabalho.

É, destarte, competente a Justiça do Trabalho para apreciar a questão.

Rejeito a preliminar.

Mérito

O Colegiado do 1º grau deu solução adequada à questão, julgando procedente a Ação.

Confirmando a bem lançada sentença, da lavra da Ilustre Juíza Maria das Graças Oliva Boness, cujos fundamentos, a seguir transcritos, adoto como razões de decidir:

“*Mérito* — Abraça o Ministério Público do Trabalho, com o vigor inerente a quem está apaixonado pela causa, a tese de que a Acionada tem que ser compelida a dar guarida em seus quadros empregados portadores de deficiência, no percentual assegurado pelo art. 93, da Lei n. 8.213/91, eis que satisfeito o requisito exigido de contar ela com mais de cem empregados, e como tal ter que assegurar os percentuais de 2 a 5% dos seus cargos com os obreiros reabilitados ou deficientes habilitados. Na realidade, segundo apurado em processo administrativo, conta a Acionada com 230 empregados, pelo que entende o aguerrido *parquet*, deve destinar 3% de suas vagas de nova admissão aos deficientes, à medida que os postos de trabalho na empresa forem sendo desocupados. E, para que não parem dúvidas sobre o que pretende efetivamente com a presente ação, o Ilustre Procurador do Ministério Público assinala, textualmente: ‘Como veremos, o escopo do pedido é o preenchimento das vagas destinadas a empregados portadores de deficiência à medida em que os postos de trabalho na empresa forem sendo gradativamente desocupados, até atingir-se o limite de 5% sobre o número total de trabalhadores do estabelecimento’ (fls. 10, *in medius*). A defesa aduz que a empresa esteve ‘disponível, através de seus representantes legais’, mas que, em outras palavras que aquelas lançadas às fls. 21 dos autos, não se convenceu ante os argumentos do Representante do Ministério Público do Trabalho, para o ‘esclarecimento objetivo e prático do quanto pretendido’. Esclareceu que é a maior empresa do ramo atacadista do mundo e que seus processos seletivos para a admissão de funcionários são feitos através de seus Departamentos de Recursos Humanos ou através de empresas terceirizadas. Que em ambos os casos, não faz nenhuma propaganda para o estímulo de candidatos a vagas. Que tais pretendentes

encaminham seus currículos à empresa, que os avalia e decide segundo seus próprios critérios qualitativos. Que a empresa não praticou nenhuma discriminação contra o deficiente. Que até hoje não admitiu nenhum deficiente porque sequer foi procurada por nenhum deles. Que 'as vagas de trabalhos são preenchidas na medida da necessidade da empresa com os candidatos que se demonstram interessados' (fls. 26, *in medius*). A tese da Acionada, além de equivocada, nos pareceu subjetivamente mesclada de uma recôndita ironia dirigida ao Representante do Ministério Público do Trabalho, e soa inconseqüente e falaciosa. Isso porque não depende do poder de convencimento deste, o acatamento do dispositivo instituído pelo art. 7º, XXXI, da CF, assentado pelo art. 93 da Lei n. 8.213/91, pela empresa. Num país em que 10% da população se afigura deficiente *lato sensu*, urgia a previsão normativa que foi louvavelmente estabelecida. A resistência da empresa em acatar o mandamento legal comprova o arraigamento da discriminação contra o deficiente. Não podemos negar a evidência da realidade. Assim, como justificar o comportamento dos administradores da Acionada na medida em que os mesmos aludem a um possível não comparecimento do deficiente a pleitear cargos na empresa? Em outras palavras: não discrimino o deficiente: apenas ele não nos procura o preenchimento de vagas... Surge ao Colegiado uma imagem mental: se do conhecimento público fizer a empresa tal raciocínio, o número absurdo de pessoas em cadeiras de rodas, de portadores de síndrome de Down e de talidomida, de autistas treinados, de deficientes visuais e auditivos, em filas absurdamente quilométricas, à cata da almejada vaga... Sim, porque a estas pessoas tão especiais, está destinada a norma em comento. E nem se diga que a redação do artigo referindo-se aos 'beneficiários reabilitados' exclui o destino das vagas às pessoas portadoras de deficiência, como deseja o entendimento de alguns, de maneira sofismática. O objetivo da lei atinge tanto aquele reabilitado (deficiente também, é bom que se diga), quanto ao congenitamente deficiente. Explica-se: este é o escopo da lei — abraçar tanto os nascidos com a limitação física ou mental devidamente habilitados para o mister, quanto aqueles que, por um infortúnio do destino, seguiu aquela sorte, modificando o rumo de sua existência. Por exemplo: um trabalhador, antes íntegro, que sofre um acidente que o leva perpetuamente a uma cadeira de rodas. Os dramas que envolvem uma reabilitação são muitos e demandam muitos exemplos, que não caberiam nesta análise. Assim, concluímos que o direito social ao trabalho, constitucionalmente garantido, foi desrespeitado pela Acionada, pelos próprios termos que escudam a sua defesa. Isto redundou em ato de discriminação, ensejando, pois, a oportuna e auspiciosa intervenção corajosa do Ministério Público do Trabalho da 5ª Região, que não se quedou silente ante a defesa dos interesses difusos em comento. Efetivamente, não vem dando a Acionada o devido cumprimento à legislação supra-referida, colocando à disposição de portadores de deficiência física, mental ou sensorial, os postos de trabalho que forem gradativamente desocupados até atingirem 3% do total de trabalhadores da Acionada. Este pedido é deferido pelo Colegiado.

É bom salientar que outras empresas, de igual nível da Acionada, já obedecem há algum tempo em Salvador aos critérios insertos no art. 7º, inc. XXXI, sem nenhum alarde e nem prejuízo. Tais exemplos dignificantes deviam ser tornados públicos para serem acompanhados". (fls. 58)

Isto posto, nego provimento ao recurso.

Acordam, os Juízes da 1ª Turma do E. Tribunal Regional do Trabalho da 5ª Região, *unanimemente, rejeitar as preliminares de falta de legitimidade do Ministério Público para propor a ação, e de incompetência em razão da matéria e, no mérito, negar provimento ao Recurso.*

Salvador, 30 de março de 1999.

Antônio Maron Agle, Juiz Presidente. Ilma Aguiar, Juíza Relatora.

TERMO DE AJUSTE DE CONDUTA – EXECUÇÃO – CONCURSO PÚBLICO (TRT 10ª REGIÃO)

TRT/AP/0416/99

Acórdão 1ª Turma

Relator: Juiz Pedro S. A. Navarro

Revisor: Juiz Fernando A. V. Damasceno

Agravante: Ministério Público do Trabalho

Procuradora: Mônica de Macedo Guedes Lemos Ferreira

Agravado: Centrais Elétricas do Norte do Brasil S/A Eletronorte

Advs. Eduardo Luiz Safe Carneiro e outros

Origem: 14ª JCJ de Brasília/DF. (Sob a Presidência do Exmo. Sr. Juiz Rubens Curado Silveira)

Ascensão funcional irregular. Empresa de economia mista. Tem-se por irregular, posto que desatendidas as determinações constitucionais insculpidas no art. 37, inciso II, a ascensão funcional por empresa de economia mista de empregado, sem o pertinente concurso público, pelo que a Resolução n. 14/97, do CCE, não constituiu meio suficiente a impedir regularização desse estado de coisa.

RELATÓRIO

A egr. 14ª JCJ de Brasília, por intermédio da decisão às fls. 551/563, acolheu a impugnação ao valor da causa, rejeitou as preliminares argüidas e, no mérito, julgou procedente, os embargos à execução opostos pela Executada, às fls. 272/293, para desobrigá-la à realização de concurso público, bem como de pagar multa diária estabelecida em Termo de Compromisso.

Inconformado o douto Ministério Público do Trabalho Exeçüente interpõe agravo de petição às fls. 568/578, em que insiste no cumprimento da obrigação de fazer, expressa no Termo de Compromisso executado, com o pagamento da multa diária por atraso.

Contraminuta às fls. 590/603.

Parecer do douto Ministério Público do Trabalho às fls. 610/617, em que opina pelo conhecimento do recurso, e não conhecimento da contraminuta por irregularidade de representação. No mérito, manifesta-se pelo provimento do agravo.

VOTO

Admissibilidade

Presentes os pressupostos legais de admissibilidade, conhece-se dos agravos interpostos.

Não merece conhecimento, entretanto, a contraminuta tendo em conta que recebida a intimação do despacho para vista do agravo (fls. 589, v.), em 11.5.99 (terça-feira), e protocolizada aquela em 20.5.99 (quinta-feira), um dia após o termo final.

Ainda que assim não o fosse, as mesmas estão subscritas por advogado sem procuração nos autos, não sendo o caso de mandato tácito, pelo que também não merecem conhecimento por irregularidade de representação.

Mérito

O douto Ministério Público do Trabalho insurge-se contra a decisão da Junta originária que acolheu embargos à execução opostos pela Centrais Elétricas do Norte do Brasil S/A — Eletronorte, para isentá-la do pagamento de multa prevista em Termo de Compromisso por descumprimento da obrigação de fazer relacionada a realização de concurso público para provimento de cargos providos irregularmente após a Constituição de 1988.

O fundamento para tanto foi o fato superveniente àquele Termo, consubstanciado na Resolução n. 14, de 28.10.97, do Presidente do Conselho de Coordenação e Controle das Empresas Estatais-CCE, que proibiu as empresas públicas e sociedades de economia mista incluídas no Programa de Desestatização-PND, entre elas a Executada, de realizarem concurso público (fls. 307).

O douto Ministério Público do Trabalho propôs ação civil de execução de título extrajudicial (fls. 43), firmado com a Eletronorte, em que ficou estabelecida promoção de concurso público para provimento dos cargos de nível superior de cargo efetivo para as categorias de administrador, advogado, contador, economista, engenheiro operacional, engenheiro e técnico de nível superior, cargos estes providos depois de 5.10.88, sem a realização do devido concurso público externo. Estabeleceu-se prazo para tanto, tendo em conta a ponderação de que o desligamento dos empregados causaria uma lacuna técnica operacional, que poderia obstruir a prestação dos serviços. Ficou estabelecida ainda, multa pelo descumprimento dessa obrigação de fazer, em favor do FAT (Fundo de Amparo ao Trabalhador).

Foi solicitado pela Eletronorte, dilatação do prazo para cumprimento da obrigação (fls. 583), que foi deferido até 22.7.98, findo o qual a empresa não respeitou o compromissado, baseando-se na Resolução n. 14/97, do CCE.

De princípio, tem-se da concordância, pela empresa Executada, da situação irregular levantada pelo douto Ministério Público Federal por meio do pertinente Inquérito Civil Público, posteriormente remetido à Procuradoria do Trabalho (fls. 14/42). Tanto assim o é, que formalizado o Termo de Compromisso que se discute.

A Executada, Eletronorte — é empresa de economia mista da União e, como tal, para provimento de qualquer cargo ou emprego dos seus quadros funcionais, deve obedecer os ditames do art. 37, inciso II, da Constituição Federal, que determinam a dependência de aprovação prévia em concurso público de provas, ou de provas de títulos, ressalvadas as nomeações para cargo em comissão declarado em lei de livre nomeação e exoneração. E este não é o caso daqueles empregados relacionados às fls. 38/42, que ascenderam funcionalmente, sem preenchimento da formalidade do concurso público.

Desse modo, tal ascensão funcional ensejou violação ao princípio da legalidade administrativa, consagrado no *caput*, daquele dispositivo constitucional, pois em se tratando do Poder Público, o vínculo empregatício não decorre da simples realidade da prestação do trabalho, mas resulta do preenchimento dos requisitos legais para a investidura no emprego.

Revela notar, que essa situação teve início após a promulgação da Constituição de 1988, tempo suficiente para a empresa solucionar as irregularidades constatadas mesmo tendo em conta o princípio da moralidade, transparência e vinculação à lei dos atos do administrador público.

Assim é, que a Resolução n. 14/97, do CCE, ante o disposto no art. 37, II, da CF, não é meio suficiente a impedir regularização desse estado de coisa cuja postergação, sob qualquer alegação, como a de futura privatização, muito custa ao erário, haja vista que os empregados ao ocuparem cargos superiores àqueles de direito, ou mesmo indevidamente, percebem remuneração além da devida.

Dá-se, à vista disso, provimento ao agravo de petição para que se cumpra a obrigação de fazer estabelecida no Termo de Compromisso firmado quanto à realização de concurso público, bem como o pagamento da multa diária pelo atraso, revertida em favor do FAT.

É de se observar que o FAT é vinculado ao Ministério do Trabalho (Lei n. 7.377/85), portanto, tal multa reverterá em proveito de órgão da administração direta da União, não se constituindo em prejuízo ou dano à coisa pública.

Conhece-se e dá-se provimento ao agravo de petição, nos termos da fundamentação. Invertido o ônus da sucumbência.

Acordam os Juízes da Primeira Turma do Egrégio Tribunal Regional do Trabalho — 10ª Região por unanimidade conhecer do agravo de petição e no mérito, por maioria, dar-lhe provimento, nos termos do voto do Juiz Relator. Vencido o Juiz João Mathias de Souza Filho que juntará declaração de voto. Inverte-se o ônus da sucumbência.

Brasília, 10 de novembro de 1999 (Data do Julgamento)

Juiz Pedro S. A. Navarro, Relator.

**MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO – PRERROGATIVA –
ASSENTO (TRT 12ª REGIÃO)**

Acórdão — SDI — n. 03092/99 — TRT/SC/MS-2775/98

Ministério Público do Trabalho. Prerrogativas. Dentre as prerrogativas dos membros do Ministério Público do Trabalho insere-se a de sentar-se no mesmo plano e imediatamente à direita dos juízes singulares ou presidentes dos órgãos perante os quais oficiem. Trata-se de prerrogativa assegurada pelo art. 18 da Lei n. 75/93.

Vistos, relatados e discutidos os presentes autos de Mandado de Segurança, originários deste egrégio Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região, em que é impetrante o Ministério Público do Trabalho e impetrada a Exma. Juíza Presidente da 7ª Junta de Conciliação e Julgamento de Florianópolis.

Trata-se de Mandado de Segurança preventivo impetrado pelo Ministério Público do Trabalho contra ato da MM. Juíza da 7ª Junta de Conciliação e Julgamento de Florianópolis.

O ato impugnado consiste no descumprimento do art. 18, I, a, da Lei Complementar n. 75/93 e do art. 5º, do Provimento CR n. 01, da Corregedoria Regional, pela MM. Juíza do Trabalho, no exercício da presidência da 7ª Junta de Conciliação e Julgamento de Florianópolis.

Esclarece o impetrante que na audiência realizada no dia 20.7.98 compareceu à sala de audiência da 7ª J CJ de Florianópolis o Procurador do Trabalho, Dr. Marcelo Goulart, a fim de representar o Ministério Público do Trabalho nos autos da Ação Civil Pública de n. 30029/98, em que figura como ré a Empresa Firenze Comunicação e Produção Ltda. (TV Barriga Verde).

Salienta que, aberta a sessão, deixou a digna autoridade tida como coatora de dar assento à sua direita ao membro do *Parquet*, por entender que tal prerrogativa não se aplicaria ao representante do Ministério Público quando ele participasse do pólo ativo da demanda, afrontando, assim, o disposto no art. 18, I, a, da Lei Complementar n. 75/93.

Esclarece que tal atitude, naquela oportunidade, provocou imediata reação do Procurador, que, não logrando êxito em sua tentativa de convencimento da magistrada, se retirou da audiência, que teve continuidade, não obstante sua ausência, com a designação de nova audiência de prosseguimento para o dia 23.3.1999, tendo tal fato culminado na impetração preventiva do presente *mandamus*.

Deferida a liminar (fls. 25/26), a autoridade apontada como coatora presta as informações às fls. 31/36, justificando seu posicionamento no fato de estar o Ministério Público atuando como parte naquele feito. Sublinha que “dentre os deveres e responsabilidades atribuídas ao juiz, o art. 125, I, do CPC, determina que lhe compete assegurar às partes igualdade de tratamento.”

Aduz que, “em que pese a prerrogativa atribuída aos Membros do Ministério Público do Trabalho, de tomar assento no mesmo plano e à direita do juiz em audiência, entendo que esta não se aplica quando este atua e na condição de parte.”

Valorou a causa, para efeitos fiscais, em R\$ 500,00 (quinhentos reais).

Juntou os documentos de fls. 14/21.

A Procuradoria Regional do Trabalho opina pela concessão da segurança, nos termos do art. 1º da Lei n. 1.533/51.

É o relatório.

VOTO

O presente mandado de segurança foi impetrado no prazo legal, e a inicial está firmada por procurador habilitado. Superado o exame de admissibilidade, merece ser conhecido.

O impetrante objetiva a concessão da segurança para o fim de compelir a MM. Juíza de 1º grau a dar assento no mesmo plano e imediatamente à sua direita, nos

termos do artigo 18, inciso I, a, da Lei Complementar n. 75/93 (Lei Orgânica do Ministério Público da União).

Ressalta ser esta uma das prerrogativas institucionais irrenunciáveis do Ministério Público da União.

Razão lhe assiste.

O art. 18, inciso I, alínea a, da Lei Complementar n. 75/93, que dispõe sobre a organização, as atribuições e o estatuto do Ministério Público da União, assim estabelece, *in verbis*:

“Art. 18. São prerrogativas dos membros do Ministério Público da União:

I — institucionais:

a) sentar-se no mesmo plano e imediatamente à direita dos juízes singulares ou presidentes dos órgãos judiciários perante os quais oficiem...”

Nesse sentido, também, se assenta o art. 5º do Provimento CR n. 01 da Corregedoria Regional, ao dispor:

“Art. 5º — Deverá ser observada a prerrogativa institucional do Membro do Ministério Público tomar assento no mesmo plano e imediatamente à direita do Juiz Presidente ou Substituto da Junta de Conciliação e Julgamento.”

Pois bem, estando a matéria ventilada no presente *mandamus*, prevista tanto na Lei Complementar n. 75/93 quanto no Provimento n. 01 desta Corregedoria, que continua em plena vigência, entendo assistir razão ao Ministério Público quanto ao seu inconformismo.

À vista do exposto, com base no art. 18, I, a, da Lei Complementar n. 75/93 e art. 5º do Provimento CR n. 01 da Procuradoria Regional, confirmo a liminar deferida e concedo a segurança requerida para assegurar o direito ao representante do Ministério Público do Trabalho de tomar assento à direita do MM. Juiz Presidente de Junta de Conciliação e Julgamento.

Pelo que,

Acordam os Juízes da Seção Especializada em Dissídios Individuais do Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região, por maioria, *conceder a segurança* para assegurar o direito ao representante do Ministério Público do Trabalho de tomar assento à direita do MM. Juiz Presidente de Junta de Conciliação e Julgamento, vencidos os Exmos. Juízes Águeda Maria Lavorato Pereira, Marcus Pina Mugnaini e Geraldo José Balbinot, que dele denegavam.

Custas na forma da lei.

Intimem-se.

Participaram do julgamento realizado na sessão do dia 1º de março de 1999, sob a Presidência do Exmo. Juiz Antonio Carlos Facioli Chedid, os Exmos. Juízes Lília Leonor Abreu, Ione Ramos, Marcus Pina Mugnaini, Estanislau Emílio Bresolin (Relator), representante dos empregadores e Idemar Antônio Martini, representante dos trabalhadores. Presente o Exmo. Dr. Paulo Roberto Pereira, Procurador-Chefe da PRT/12ª Região.

Florianópolis, 26 de março de 1999.

Estanislau Emílio Bresolin, Relator.

MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO – INTIMAÇÃO PARA COMPARECIMENTO À AUDIÊNCIA (TRT 12ª REGIÃO)

Acórdão-2ª T., n. 03152/99
TRT/SC/RO-V 7596/98

Ministério Público. Atribuições institucionais. Art. 129 da CF. O Ministério Público, tal como definido na Constituição de 1988, passou a ser defensor da sociedade frente ao Estado e também frente aos particulares que possam atentar contra a ordem jurídica, o regime democrático e os interesses sociais e individuais indisponíveis.

Vistos, relatados e discutidos os presentes autos de Recurso Ordinário Voluntário, provenientes da MM. 4ª Junta de Conciliação e Julgamento de Florianópolis, SC, em que é recorrente Ministério Público do Trabalho e recorrido Banco do Estado de Santa Catarina S/A.

Irresignado com o procedimento da MM. JCJ de origem na presente ação civil pública, que em face da decisão liminar proferida nos autos TRT/SC/MS n. 252/98, redundou no arquivamento da ação, recorre o autor pretendendo a declaração de nulidade da decisão e o retorno dos autos à primeira instância para a regular instrução e julgamento do feito.

O recorrido pugna em contra-arrazoado pela validade e manutenção da decisão impugnada que determinou o arquivamento do feito por não-comparecimento do autor à audiência instrutória, nos termos do art. 844 da CLT.

O ilustrado Ministério Público do Trabalho opina no sentido do conhecimento e do provimento do apelo.

É o relatório.

VOTO

Conheço do recurso, por atendidos os pressupostos legais de admissibilidade.

Mérito

Procedente a pretensão do recorrente quanto ao reconhecimento de nulidade da decisão de arquivamento do feito e o conseqüente retorno dos autos à origem para a instrução e o julgamento.

A liminar deferida nos autos do TRT/SC/MS n. 2.452/98 foi juntada pelo recorrente e estranhamente não foi certificada nestes autos. A decisão liminar no mandado de segurança foi exarada no dia 24 de julho de 1998, sendo, entretanto, a autoridade tida como coatora oficialmente notificada, nos termos do aviso de recebimento de fl. 101, somente em 30 daquele mês, após seis dias e depois da audiência de arquivamento do feito.

Depreende-se dos autos que não há comprovação de ter sido o Ministério Público intimado da audiência que seria realizada em 30 de julho de 1998. Em que pese à ciência pessoal no documento de fl. 63 e a certidão do verso, não há como se inferir a formal inclinação do autor daquela audiência, seja com intimação na forma prevista pelo art. 18, II, *h* da Lei Complementar n. 75/93, seja na forma considerada válida pelo Juízo revisando, segundo o item "9" da decisão de fls. 39/40.

A função institucional do Ministério Público sofreu alteração com a Constituição de 1988, passando a ser o defensor da sociedade frente ao Estado como também frente aos particulares que possam atentar contra a ordem pública, o regime democrático e os interesses sociais e individuais indisponíveis.

Frente aos poderes constituídos o Ministério Público exercia sua atividade fiscalizadora, emitindo parecer prévio nos processos judiciais, recorrendo das decisões que ferissem a lei, controlando a atividade legislativa mediante a propositura da ação direta de inconstitucionalidade.

No campo da defesa da sociedade frente às agressões internas, tinha o *Parquet*, até a promulgação da Carta Magna de 1988, a atuação exclusiva dos Ministérios

Públicos Estaduais e Federal, agindo como promotores de justiça na perseguição judicial dos crimes, através da titularidade da ação penal pública.

A inovação da ação civil pública, trazida com a edição da Lei n. 7.347/85, como instrumento processual de responsabilização por danos causados ao meio ambiente, ao patrimônio artístico, histórico, paisagístico, estético, além dos direitos do consumidor, veio ampliar a atuação do Ministério Público Federal e Estadual em defesa dos interesses difusos e coletivos da sociedade.

No entanto, como a referida lei teve o inciso IV do artigo 1º vetado, o qual permitia a utilização da ação civil pública para defesa de outros interesses difusos e coletivos, não pôde tal instrumento jurídico ser utilizado na área trabalhista.

A Constituição de 1988 devolveu à lei citada toda a sua amplitude, aquela mesma que o Poder Legislativo havia aprovado, mas a vontade política presidencial havia estancado através do veto. O inciso III do artigo 129 da nova Carta Política é que fornece, agora, o conteúdo pleno à lei instituidora da ação civil pública, permitindo que através dela o Ministério Público proteja também os interesses difusos e coletivos além dos expressamente mencionados.

Destarte, passou a ter foro de cidadania a ação civil pública trabalhista, precedida do inquérito civil, como meio processual de defesa dos interesses difusos e coletivos da sociedade no âmbito das relações laborais e dela deve fazer uso o Ministério Público do Trabalho.

A par da competência de promover a ação civil pública no âmbito da Justiça do Trabalho, para defesa de interesses coletivos, quando desrespeitados os direitos sociais constitucionalmente garantidos, segundo o inciso III do artigo 83, tem a prerrogativa de ser cientificado pessoalmente das decisões proferidas pela Justiça do Trabalho, nas causas em que o órgão tenha intervindo ou emitido parecer escrito, segundo o inciso IV do artigo 84, da Lei Complementar n. 75, de 20 de maio de 1993. Ora, se deve ser intimado pessoalmente nos processos em que interviu ou emitiu parecer escrito, com muito mais razão quando for parte da ação, como no presente caso.

Portanto, deve ser acolhida a justificativa apresentada pelo autor para o seu não-comparecimento à audiência, uma vez que tendo ele conhecimento (mesmo informalmente) da determinação liminar em sede do mandado de segurança, condicionou seu comparecimento ao cumprimento da liminar, o que não se concretizou.

Destarte, nula a decisão do arquivamento do feito nos termos do art. 844 da CLT, desde que ausente comprovação de que o autor tenha sido intimado pessoalmente.

Destarte, em que pese à conseqüente discussão acerca da inaplicabilidade do arquivamento e da confissão ficta ao Ministério Público do Trabalho quando autor de ação de defesa de direito da coletividade em interesses indisponíveis (art. 127 da CF), vislumbro a nulidade apontada, uma vez que não poderia o feito sofrer arquivamento pela ausência do Ministério Público do Trabalho (autor da ação civil pública) na audiência, para a qual, aliás, tinha o autor justificativa para o seu não-comparecimento.

Ademais, cumpre-se notar a impropriedade e dessintonia da decisão terminativa ora anulada (fl. 72) para com a lei processual que rege o processamento da ação civil pública, pois, a despeito da inquestionada boa-fé do autor na presente ação, restou não observado o art. 18 da Lei n. 7.347/85, onde se depreende que mesmo vencido o Ministério Público não está sujeito ao pagamento de custas e honorários advocatícios.

Ante o exposto, dou provimento ao apelo para reconhecer a nulidade do processado a partir da fl. 72 e determinar a remessa dos autos à origem para instrução e julgamento como entender de direito.

Pelo que,

Acordam os Juízes da 2ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região, por unanimidade de votos, *conhecer do recurso*. No mérito, por igual votação, *dar-lhe provimento* para reconhecer a nulidade do processado a partir de fl. 72, determinando a remessa dos autos à origem para instrução e julgamento.

Custas na forma da lei.

Intimem-se.

Participaram do julgamento realizado na sessão do dia 9 de fevereiro de 1999, sob a presidência do Exmo. Juiz J. L. Moreira Cacciari, os Exmos. Juízes Dilnei Ângelo Biléssimo (Relator), Roberto Basiloni Leite, Telmo Joaquim Nunes, representante dos empregadores, e João Cardoso (Revisor), representante dos trabalhadores. Presente a Exma. Dra. Teresa Cristina Dunka Rodrigues dos Santos, Procuradora do Trabalho.

Florianópolis, 30 de março de 1999.

Dilnei Ângelo Biléssimo, Relator.

**MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO – PRESCRIÇÃO –
ANOTAÇÃO DA CTPS (TRT 15ª REGIÃO)**

Recurso Ordinário da JCJ Guaratinguetá

Recte.: Ministério Público do Trabalho — Procuradoria da 15ª Região

Adv.: André Olímpio Grassi (Procurador(a) do Trabalho)

1º Recdo.: Joaquim Pena Arnaut

Adv.: David Carlos Lopes

2º Recdo.: José Francisco Arnaut

3º Recdo.: INSS — Instituto Nacional do Seguro Social

Acordam os Juízes da Quinta Turma do Tribunal Regional do Trabalho da Décima Quinta Região, à unanimidade, conhecer do recurso ordinário interposto pelo Ministério Público do Trabalho e das preliminares argüidas para, acolhendo estas últimas, julgar extinto o processo sem o julgamento do mérito, declarando totalmente prescrito o direito postulado na presente reclamatória.

Mantém-se o valor atribuído à causa, para todos os efeitos legais.

Campinas, 28 de setembro de 1999.

Eliana Felipe Toledo, Juiz Presidente. Nildemar da Silva Ramos, Juiz Relator. Maria Stela Guimarães de Martin, Procurador (Ciente).

Inconformado com a r. sentença de fls. 24, proferida pela MM. JCJ de Guaratinguetá, que extinguiu o processo com julgamento do mérito nos termos do artigo 269, III, do CPC, recorre ordinariamente o Ministério Público do Trabalho, às fls. 31/36, argüindo, preliminarmente, a incompetência da Justiça do Trabalho, a carência da ação e a inadequação do procedimento. No mérito, improcede o pleito de anotação em Carteira.

Ausência de contra-razões. Manifestação do Ministério Público, por cota, às fls. 48.

É o relatório.

Fundamentos do voto

Recurso ordinário tempestivamente interposto e preenchidos os demais pressupostos de admissibilidade, merece ser conhecido.

Adoto, como razão de decidir, a bem lançada fundamentação do recurso ordinário do l. representante do Ministério Público Especializado, Dr. André Olímpio Grassi, pedindo vênias para transcrevê-la:

Preliminar

I — Incompetência da Justiça do Trabalho

A ação ajuizada, tem, a teor da inicial, por sua natureza eminentemente declaratória, a finalidade de se obter o reconhecimento de vínculo empregatício para efeitos previdenciários, matéria que não se compreende nos limites do artigo 114 da CF, que confere à Justiça do Trabalho competência para “conciliar e julgar os dissídios individuais entre trabalhadores e empregadores” e “outras controvérsias decorrentes da relação de trabalho”.

Tal entendimento reforça-se pela ausência de conflito a ser dirimido entre as partes identificadas na reclamatória, pai e filho, inexistindo notícia de contrariedade ou oposição do reclamado, à pretensão deduzida.

Pretende o primeiro recorrido, o reclamante, fazer valer perante o órgão da Previdência Social, tempo de serviço, reconhecido pelo segundo recorrido, o reclamado, depreendendo-se nitidamente que a perspectiva de dissídio a exigir a prestação jurisdicional se dá entre o reclamante e o órgão da previdência social, atinente à contagem de tempo de serviço.

Ou seja, o título judicial, dada a sua natureza meramente declaratória objetiva, não a compeli o réu, que unicamente compareceu em juízo e reconheceu o pedido do autor, mas obrigar terceiro estranho à relação processual, o INSS, ao qual cabe, em

última análise promover a contagem do tempo para a concessão de eventual benefício ao interessado.

Ora, se a decisão não contém preceito condenatório, mas simplesmente declaratório de uma relação jurídica que por ato unilateral reconheceu o réu, é de todo ineficaz a prestação jurisdicional no âmbito da Justiça do Trabalho, por incompetência absoluta, em razão da matéria, devendo o interessado, sem ainda adentrar a questão da legitimidade, buscar o pronunciamento pretendido, perante a Justiça Comum, chamando a juízo, quem legitimado for pela resistência eventualmente oposta ao reconhecimento do pretendido vínculo e que em razão dele deva responder com obrigação de dar ou de fazer.

Não cabe, pois, à Justiça do Trabalho, pronunciar-se sobre o pedido para os fim desejados pelo autor e primeiro recorrido, qual seja, o reconhecimento do tempo de serviço, para fins unicamente previdenciários e despidos de conteúdo constitutivo ou condenatório, advindo da alegada relação de emprego.

II — Carência da Ação

1) Falta de Interesse Processual

Propôs Joaquim Pena Arnaut em face de José Francisco Arnaut ação trabalhista de natureza declaratória, com o objetivo de contar tempo de serviço para fins previdenciários.

Vislumbrando o MM. Juízo de primeiro grau a possibilidade de colusão entre as partes, em virtude do parentesco entre elas existente, sendo o reclamante filho do reclamado, provocou a intervenção do Ministério Público do Trabalho, como fiscal da lei, sendo ainda notificado o órgão da previdência social, para integrar a lide, como assistente.

À audiência designada, compareceram as partes, o Ministério Público do Trabalho, ausente o representante do INSS.

Na oportunidade, o reclamado, sem assistência de advogado, reconheceu a existência de vínculo, obrigando-se a promover anotação na CTPS do reclamante, ficando consignado no termo de audiência, a requerimento do Ministério Público do Trabalho, a total ausência de prova da aludida relação de emprego.

Contudo, tratando-se de ato unilateral da parte, deu-se a extinção do processo com julgamento do mérito, providência cabível como preleciona Vicente Grecco Filho (*in* “Direito Processual Civil Brasileiro”, Saraiva, 7ª ed., 2º vol., pág. 71):

“A aceitação do pedido é unilateral e provoca a extinção do processo com julgamento do mérito, porque o reconhecimento vincula o juiz que deve pronunciar sentença favorável ao autor.”

Todavia, essa decisão não pode prevalecer, impondo sua reforma para se declarar extinto o processo, sem julgamento do mérito, por manifesta ausência de interesse processual, no forma do artigo 267, IV, do CPC.

A prestação jurisdicional, independentemente da natureza do provimento declaratório, constitutivo ou condenatório, pressupõe a existência de litígio entre as partes, que se caracteriza por uma pretensão resistida.

Prende-se, pois, o interesse processual à indispensabilidade do pronunciamento judicial, se de outro meio não dispuser a parte.

A respeito transcreve-se lição do referido autor (ob. citada — 1º vol. — pág. 80):

“O interesse processual é, portanto, a necessidade de se recorrer ao Judiciário para a obtenção do resultado pretendido, independentemente da legitimidade ou legalidade da pretensão. Para verificar-se se o autor tem interesse processual para a ação deve-se responder afirmativamente à seguinte indagação: para obter o que pretende o autor necessita da providência jurisdicional pleiteada?”

Não se indaga, pois, ainda, se o pedido é legítimo ou ilegítimo, se é moral ou imoral. Basta que seja necessário, isto é, que o Autor não possa obter o mesmo resultado por outro meio extraprocessual.

Faltará o interesse processual se a via jurisdicional não for indispensável, como, por exemplo, se o mesmo resultado puder ser alcançado por meio de um negócio jurídico sem a participação do Judiciário” (grifamos).

No caso dos autos, o reclamante promoveu o chamamento em juízo de seu próprio pai, para dele obter a declaração de reconhecimento de vínculo, hipótese que à perfeição é retratada e até antecipada no exemplo assinalado.

Veja-se, que o reclamado, pai do reclamante, compareceu em Juízo, desacompanhado de advogado e sem opor qualquer resistência à pretensão deduzida, reconheceu o pedido e se obrigou a anotar a CTPS, ato esse unilateral passível de obtenção por negócio jurídico a ser formalizado, por exemplo, pelo simples comparecimento do interessado em tabelião e outorga de escritura pública de declaração de vontade, que absolutamente não exige a intervenção do Judiciário.

Trata-se de negócio entre pai e filho, matéria totalmente estranha à atividade jurisdicional do Estado, cuja provocação se mostrou absolutamente infundada, como prudentemente já antevira o Exmo. Juiz Presidente, em seu r. despacho oficiando o Ministério Público do Trabalho e o próprio INSS.

Portanto, caracterizada a ausência de interesse processual, não pode prevalecer a decisão proferida, impondo-se sua reforma para se extinguir o processo sem julgamento do mérito, como ora preconizado e declarar a carência da ação.

2) Inadequação do Procedimento

— Anotação na CTPS — Prescrição

O autor, na inicial itens 3, 4 e 5, ressalta a indispensabilidade de anotação na CTPS do vínculo laboral descrito, objetivando a reclamatória “obter uma declaração judicial de vínculo empregatício no período acima descrito (com a finalidade de realizar futura comprovação de tempo de serviço, para fins previdenciários) e, por ter como objetivo uma sentença declaratória (a qual se limita a declarar a existência de uma relação jurídica com força de coisa julgada) é imprescindível”.

Entretanto, ultrapassou a lide, os limites da ação meramente declaratória, porque contém pedido de natureza condenatória, consistente na obrigação de fazer (anotação na CTPS), o que é incompatível com a ação declaratória, porque sujeita-se à prescrição.

Veja-se, nesse sentido, LTr 60-09/1225, tópico do V. Acórdão TRT-2ª Reg. RO 02940507931 — Ac. 1ª T., 14161/96, 11.3.96, sendo Relator o Exmo. Juiz Floriano Corrêa Vaz da Silva:

“Postula a Reclamante o reconhecimento do vínculo empregatício e o respectivo registro em sua CTPS. Logo, quanto ao reconhecimento do vínculo há mera ação declaratória, e quanto ao registro uma obrigação de fazer. Quanto a esta última, a direito está prescrito, consoante os termos do Enunciado 64 do C. TST, o qual estabelece o seguinte:

“A prescrição para reclamar contra anotação de Carteira Profissional ou omissão desta flui da data da cessação do contrato de trabalho”.

Logo, não se limita a pretensão à obtenção de provimento declaratório, pois, pleiteou-se também anotação na CTPS, obrigação de fazer que ultrapassa os limites da ação declaratória, restando inadequado o procedimento utilizado e aplicável a prescrição extintiva do direito de ação, nesse ponto, diante da alegada extinção do vínculo em 25.setembro.1973.

Assinale-se ainda que a finalidade dispensável a intervenção do Judiciário, sobretudo, quando na esfera dos direitos individuais, a prescrição constitui meio de defesa, e à parte cabe ou não valer-se da faculdade em seu benefício.

No caso, entretanto, a inadequação do procedimento e a prescrição não podem deixar de ser levantadas, pela indisponibilidade do interesse público em razão dos efeitos pretendidos à decisão, frente ao erário, cujos interesses devem ser preservados, de ofício, seja por ato do Judiciário ou por provocação do Ministério

Público, o que ora faz, sendo ademais a matéria prescricional levantada na inicial, pelo que em reexame, cabível a apreciação.”

Face ao acima exposto, acolho as preliminares argüidas.

Diante do exposto, conheço do recurso ordinário interposto pelo Ministério Público do Trabalho e das preliminares argüidas para, acolhendo estas últimas, julgar extinto o processo sem o julgamento do mérito, declarando totalmente prescrito o direito postulado na presente reclamatória.

Mantenho o valor atribuído à causa, para todos os efeitos legais.

Nildemar da Silva Ramos, Juiz Relator.

AÇÃO CIVIL PÚBLICA – COOPERATIVA DE TRABALHO – RELAÇÃO DE EMPREGO (TRT 24ª REGIÃO)

Processo TRT-RO 0257/99 (Ac. TP 1.402/99) — 24ª Região
Recorrente: Ministério Público do Trabalho
Procurador: Dr. Emerson Marim Chaves
Recorridos: 1) Construtora Degrau Ltda.
2) Qualicoop — Cooperativa de Trabalho
Advogados: 1) Dr. Ruggiero Piccolo e outros
2) Dr. Santino Basso e outro
Relator: Exmo. Sr. Juiz Abdalla Jallad
Revisor: Exmo. Sr. Juiz Munir Saad
Redator designado: Exmo. Sr. Juiz Márcio Eurico Vitral Amaro
Origem: 2ª JCJ de Campo Grande — MS

Cooperativa de trabalho. Relação de emprego. A criação de cooperativas de trabalho deve atender aos estritos ditames legais, restando imprópria e inidônea a sua constituição com o velado objetivo de fraudar, impedir ou desvirtuar a aplicação dos preceitos da CLT. Uma conjuntura econômica adversa, marcada pelo desemprego, não pode justificar o desprezo imediatista pela legislação em vigor, ignorando-se que a contratação de empregados em conformidade com a lei redundará em benefício não apenas para aquele que é contratado, mas, em vista dos encargos recolhidos pelo Estado, para toda a sociedade, que deles se beneficia. Verificada a inidoneidade da cooperativa, forma-se o vínculo de emprego com a empresa beneficiária dos serviços prestados pelos trabalhadores tidos por cooperados. Inteligência do art. 9º da CLT.

ACÓRDÃO

Vistos e relatados estes autos, *acordam* os Juízes do Egrégio Tribunal Regional do Trabalho da 24ª Região, por unanimidade, aprovar o relatório e conhecer do recurso, nos termos do voto do Juiz relator; no mérito, por maioria, dar-lhe provimento, nos termos do voto do Juiz Márcio Eurico Vitral Amaro, vencidos os Juízes relator, Munir Saad (revisor) e João de Deus Gomes de Souza. Redigirá o acórdão o Juiz Márcio Eurico Vitral Amaro. Juntará voto convergente o Juiz André Luís Moraes de Oliveira. Os Juízes Márcio Eurico Vitral Amaro e João de Deus Gomes de Souza haviam proferido seus votos na sessão do dia 2.6.99.

Campo Grande, 7 de julho de 1999 (data do julgamento).

Geralda Pedrosa, Juíza Presidente. Márcio Eurico Vitral Amaro, Juiz Relator Designado. Emerson Marim Chaves, Procurador-Chefe em exercício. Procuradoria Regional do Trabalho.

RELATÓRIO (NOS TERMOS DO VOTO DO JUIZ RELATOR)

“Vistos, etc. ...

O MM. Juízo de Primeiro Grau, às fls. 443/457, entendendo não haver prova robusta que demonstrasse a mácula aos requisitos de constituição da cooperativa/recorrida e a existência dos elementos caracterizadores da relação empregatícia com a segunda recorrida, julgou improcedentes os pleitos contidos na ação civil pública proposta pelo Ministério Público do Trabalho.

Inconformado, o Ministério Público do Trabalho recorre ordinariamente, às fls. 469/482, pugnando por sua total reforma, no sentido de julgar procedentes todos os pedidos formulados.

O recorrente é dispensado do recolhimento das custas processuais, conforme dispõe o artigo 511, parágrafo único, do CPC.

Contra-razões ofertadas pelas recorridas, às fls. 483/487 e fls. 488/500, pugnando pela manutenção da sentença.

O d. Ministério Público do Trabalho, às fls. 504, opina pelo regular prosseguimento do feito, considerando-se o fato de que, “... o interesse público justificador da intervenção do *Parquet* Trabalhista como *custos legis* já está defendido na sua atuação como *litis dominis*...”

É o relatório.

VOTO

I — Admissibilidade (nos termos do voto do Juiz Relator)

“Conheço do recurso, bem como das contra-razões ofertadas, porque presentes os pressupostos processuais de admissibilidade.”

II — Mérito

1) Cooperativa — Relação de Emprego

A Junta de origem julgou improcedente a ação civil pública proposta pelo Ministério Público do Trabalho, por entender validamente constituída a Cooperativa recorrida (Qualicoop), não se configurando a relação de emprego alegada na inicial, dos sócios da cooperativa com a primeira reclamada, Construtora Degrau Ltda.

Recorre o autor, reiterando a alegação de que há relação de emprego entre os cooperados e a tomadora dos serviços por eles prestados, como se depreende do relatório de fiscalização e do auto de infração de fls. 26 e 31, que não restaram desconstituídos pelas rés. Aduz que os estatutos da Cooperativa reclamada, em sua cláusula segunda, evidenciam a prática ilegal de intermediação de mão-de-obra, inserida na atividade-fim da empresa tomadora, em flagrante fraude aos direitos trabalhistas dos cooperados, na verdade empregados desta última.

E, em vista disso, reitera o recorrente o pedido de declaração da inidoneidade da recorrida Qualicoop — Cooperativa de Trabalho para o fornecimento de mão-de-obra subordinada, haja vista que esse tipo de entidade pressupõe a autonomia de seus cooperados na prestação de serviços, o que não ocorre na hipótese dos autos, pleiteando ainda a procedência das parcelas relacionadas nos itens *c* e *d* da inicial (fls. 19).

A matéria merece outro tratamento, *data venia*.

O parágrafo único do art. 442 da CLT, com a redação que lhe foi dada pela Lei n. 8.949/94, dispõe que não há vínculo de emprego entre as cooperativas e seus associados, ou entre estes e as empresas tomadoras de serviços. Referida norma há de ser interpretada com a necessária cautela, sabendo-se que ela se dirige, precipuamente, às sociedades cooperativas, cujo objetivo deve atender ao disposto na Lei n. 5.764/71, que regula a matéria.

De acordo com o art. 3º da referida lei, celebram contrato de sociedade cooperativa as pessoas que reciprocamente se obrigam a contribuir com bens ou serviços para o exercício de uma atividade econômica, de proveito comum sem objetivo de lucro.

As pessoas, portanto, associam-se em cooperativa e exercem simultaneamente em relação a esta o papel de sócias, usuárias ou clientes, o que revela princípio característico dessas entidades, denominado de dupla qualidade, cuja realização prática importa na inexistência de lucro.

No mesmo diapasão, o art. 4º da Lei n. 5.764/71, em seu inciso X, enumera como uma das características da sociedade cooperativa “a prestação de assistência aos associados”.

Vê-se, portanto, que as cooperativas pressupõem a congregação de pessoas com a mesma identidade profissional ou sócio-econômica, que desempenham com autonomia as suas atividades.

Neste sentido, permita-se a transcrição de parte do bem elaborado estudo levado a efeito pela Coordenaria de Defesa dos Interesses Difusos e Coletivos da Procuradoria Regional do Trabalho da 15ª Região (fls. 100/103):

“Cooperar significa trabalhar junto. Para trabalhar junto, ou seja: ao lado de, é preciso haver *identidade profissional ou econômica* entre os que entre si cooperam. Isso significa que fazendeiros cooperam com fazendeiros, industriais com industriais, médicos com

médicos, engenheiros com engenheiros, etc. *Quando existe multiplicidade de profissões nos quadros da cooperativa, ela é, com certeza, fraudulenta.*

Além dessa igualdade de atividade, há que *haver igualdade social entre os cooperados.* A igualdade social decorre da natureza do trabalho e se espelha na forma pela qual esse trabalho é desenvolvido.

.....
A subordinação do trabalho impede que o trabalhador seja cooperado, porque a igualdade técnica e social não será jamais alcançada.

Além disso, o trabalhador cuja atividade seja subordinada por natureza não vende trabalho, mas força de trabalho. O médico, por exemplo, vende tratamento da doença. O advogado vende a defesa do cliente. O taxista o transporte. O analista um programa. Eles decidem quando, de que forma e com que meios cumprirão seu contrato, e não interessa ao cliente quanto tempo o profissional dedicará ao estudo do seu caso.

.....
Só vende o trabalho quem pode realizá-lo independentemente de outrem, com seus próprios meios e da forma que ele próprio determine. Quem assim não pode proceder, em decorrência da natureza do trabalho, *vende a si mesmo.*

.....
Somente o profissional urbano que detenha os conhecimentos e possua os equipamentos necessários ao seu trabalho e que o possa realizar individualmente pode se unir, querendo, em cooperativa, com outros profissionais que exerçam a mesma profissão, detendo o mesmo domínio técnico ou material sobre o seu trabalho, para fornecer à cooperativa esse trabalho e dela receber vantagens que, de outra forma, não obteria.”

No caso em tela, a Qualicoop, conforme previsto em seus estatutos (fls. 64, art. 2º), tem por objetivo a intermediação de mão-de-obra na área da construção civil, sendo constituída por profissionais diversos de referido setor, tais como arquitetos, engenheiros, pedreiros, carpinteiros, armadores, eletricitistas, pintores etc.

Não há, contudo, qualquer previsão quanto à prestação de serviços aos cooperados, ressaltando, daí, a inequívoca impropriedade formal da referida entidade, que se destina a fins estranhos aos legalmente previstos, além de contar com associados (ou cooperados) de diversos segmentos profissionais, sem qualquer identidade econômica ou social.

Ressalte-se que atividades profissionais como as de pedreiro, pintor ou ajudante de obras são desempenhadas, de ordinário, de forma subordinada.

Embora a subordinação jurídica, como matéria essencialmente fática, deva ser provada por quem a alega, o relatório de fiscalização de fls. 26/27 e o auto de infração de fls. 31 — documentos oficiais — a evidenciam.

Além disso, verifica-se dos documentos de fls. 144/168 que os chamados “cooperados” prestaram à tomadora de serviços trabalho habitual e remunerado, restando patenteada ainda a sua subordinação jurídica, traduzido, no caso, pela intensa fiscalização sofrida no desempenho de suas atividades (relatório e auto de infração de fls. 26/27), e sobretudo pela inserção dessas atividades na chamada circularidade ativística da empresa, ou seja, na sua atividade-fim, cuja terceirização encontra óbice no entendimento consubstanciado no Enunciado 331, III, do TST.

A situação econômica do país, com um índice alarmante de desemprego, não pode justificar o deliberado menosprezo à legislação trabalhista, no caso com o fito de proporcionar às empresas desvencilharem-se dos encargos inerentes ao contrato de trabalho. Está em vigor, *ainda*, o art. 9º da CLT, por cujo crivo não pode passar o tipo de contratação pretendido pela empresa reclamada.

Não se vislumbre neste entendimento uma oposição congênita à idéia de flexibilização do Direito do Trabalho, sabendo-se que este, mais que qualquer outro ramo do direito, deve atentar para a realidade social e econômica em que é posto a atuar. O que não se admite, porém, é que uma conjuntura adversa — traduzida no caso pelo desemprego — possa justificar que dela se beneficiem as empresas, tendo em vista sobretudo o princípio da *responsabilidade da economia* de que fala De La Cueva.

A contratação de empregados em conformidade com a lei redundará em benefício não apenas para aquele que é contratado, mas, em vista dos encargos recolhidos pelo Estado, para toda a sociedade, que deles se beneficia.

Enquanto vigorar, portanto, o art. 9º da CLT, que consagra o princípio da *inalienabilidade dos direitos trabalhistas*, não se poderá admitir a criação de “cooperativas” que visem a liberar as empresas, pois é disso que se trata, dos encargos trabalhistas e sociais.

É neste sentido, aliás, a melhor jurisprudência:

“Cooperativas de Trabalho — Vínculo de Emprego — A recente inclusão do parágrafo único no artigo 442 da CLT não autoriza inobservância à regra de sobredireito que emana do art. 9º da mesma Carta Celetista, sempre que se verificar fraude às garantias trabalhistas e sociais asseguradas nos ordenamentos legal e constitucional vigentes. Conquanto indubitavelmente as cooperativas de trabalho constituam mais de uma opção para o enfrentamento da grave crise que assola o mercado de trabalho, não há permitir que essa novel modalidade de trabalho seja utilizada como mecanismo de exploração de mão-de-obra.” (TRT 4ª Reg., RO 96005379-4, Ac. 26.8.97, Rel. Juiz Desig. Milton Varela Dutra, publicado na LTr 62-02/223).

Em vista disso, impõe-se declarar impróprio o fornecimento, pela QUALICOOP — Cooperativa de Trabalho, de mão-de-obra subordinada. E, em conseqüência, condeno a Construtora Degrau Ltda. a abster-se de contratar trabalhadores para as atividades que demandem mão-de-obra subordinada, por intermédio da segunda ré, e, nos mesmos moldes, de quaisquer outras cooperativas e/ou prestadoras de serviços, devendo seus empregados ser contratados nos estritos moldes da CLT, de acordo com os pleitos formulados nos itens *a a d* da inicial.

2) FGTS

Tem razão o recorrente ainda quanto ao FGTS.

É que, não bastasse o auto de infração de fls. 34 noticiar o não recolhimento da parcela em epígrafe, o débito restou fictamente confessado pela reclamada.

Assim, dou provimento ao recurso, também neste aspecto, para condenar a reclamada Construtora Degrau Ltda. a proceder ao depósito de FGTS dos seus empregados.

3) *Vales-transporte e implementação dos programas de condições e meio ambiente de trabalho na indústria da construção — PCMAT; de controle médico e saúde ocupacional — PCMSO e de Prevenção de Riscos Ambientais — PPRA*

Ainda aqui prevalece a confissão ficta da primeira reclamada, pelo que dou provimento ao recurso para condená-la a fornecer vales-transporte aos seus empregados, devendo ainda elaborar os programas em epígrafe, em atenção às NR de n. 07, 09 e 18 da Portaria MTb n. 3.214/78.

4) Multa

Nos termos dos arts. 11 da Lei n. 7.347/85 e 287 do CPC, fixa-se multa de 500 (quinhentas) UFIR/dia, a ser aplicada às rés em caso de descumprimento da condenação que lhes é imposta, que reverterá ao Fundo de Amparo ao Trabalhador — FAT.

III — Conclusão

Posto isso, conheço do recurso e, no mérito, dou-lhe provimento para julgar procedente a ação, nos termos da fundamentação.

Custas, pelas rés, no importe de R\$ 400,00, calculadas sobre R\$ 20.000,00, valor atribuído à condenação.

É como voto.

Márcio Eurico Vitral Amaro, Juiz Redator Designado.

INQUÉRITOS E AÇÕES

AÇÃO CIVIL PÚBLICA – CONTRATAÇÃO SEM CONCURSO - SUSPENSÃO DE SEGURANÇA (TST)

EXCELENTÍSSIMO SENHOR MINISTRO PRESIDENTE DO TRIBUNAL SUPERIOR DO
TRABALHO

Suspensão de Segurança

Processo n. TRT-MS 519/1999

Impetrante: Serviço de Limpeza Urbana do Distrito Federal — SLU

Aut. Coatora: Exmo. Sr. Juiz Presidente da 11ª JCJ de Brasília— DF

O Ministério Público do Trabalho, com sede em Brasília, Distrito Federal, Setor de Autarquias Sul, Quadra 4, Bloco L, Asa Sul, Cep: 70070-900, por seus membros ao final assinados, vem requerer a V. Exa.

SUSPENSÃO DA SEGURANÇA

Concedida em liminar, pelo Exmo. Juiz Classista Pedro Navarro, do Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região (Processo n. TRFMS 519/1999), fazendo-o na forma que possibilitam os artigos 4º da Lei n. 4.348/64 e 375, do Regimento Interno do Tribunal Superior do Trabalho e mediante as razões a seguir expostas:

O Ministério Público do Trabalho, por intermédio da Procuradoria Regional do Trabalho da 10ª Região, ajuizou *Ação Civil Pública* contra o Serviço de Limpeza Urbana e o Instituto Candango de Solidariedade, objetivando a declaração de nulidade das contratações de empregados, eis que *não observado o requisito do concurso público* previsto no inciso II, do art. 37, da Constituição Federal. (doc.1)

Ocorre que o Serviço de Limpeza Urbana fez contrato de gestão com o Instituto Candango de Solidariedade, cujo objetivo oficial seria a *“contratação de serviços especializados, visando a melhoria e ampliação dos serviços de limpeza urbana e logradouros e vias públicas...”*. Na realidade, como já constatado, inclusive, pelo Ministério Público junto ao Tribunal de Contas do Distrito Federal, o contrato de gestão serviu apenas como *“vidraça de legalidade”* para permitir ao Serviço de Limpeza Urbana, autarquia do Distrito Federal, contratar empregados para executar serviços de limpeza urbana, atividade-fim do SLU, vez que o ICS apenas contrata aqueles que são postos à disposição do SLU, sendo por esse gerenciados, logo, sob sua direção e subordinação.

Quando do ajuizamento da Ação Civil Pública, o SLU já havia contratado cerca de 1.000 empregados por meio do citado contrato de gestão, sendo que o diretor-financeiro de dita autarquia afirmou, em depoimento perante a Procuradoria Regional do Trabalho da 10ª Região, que pretendia contratar mais 3.500 empregados ainda no mês de setembro.

A liminar requerida nos autos da Ação Civil Pública foi postulada no sentido apenas de não permitir novas contratações e nesse sentido foi o deferimento, por decisão proferida pela Exma. Juíza Elaine Mary Rossi de Oliveira, da Eg. 11ª JCJ de Brasília - DF, como abaixo transcritos:

“Diante da análise feita em cognição prévia e em conformidade com as disposições contidas no art. 12 da Lei n. 7.347, de 24.7.85, *defiro a liminar requerido, inaudita altera pars*, para determinar ao Serviço de Limpeza Urbana que a partir da data em que for intimado desta decisão, se *abstenha de obter trabalhadores por intermédio de contratação pelo Instituto Candango de Solidariedade e sem a sujeição a concurso público*” (negrito no original). (doc. 2)

O pedido liminar teve por objeto evitar um mal maior àqueles que ainda serão contratados, pois segundo iterativa jurisprudência do C. Tribunal Superior do Trabalho, os mesmos apenas fariam jus ao recebimento dos salários a título indenizatório, como revela a Orientação Jurisprudencial n. 85, *verbis*:

“Assim, vislumbrando-se, com nitidez absoluta, que a controvérsia posta no bojo da ação civil pública em comento, claramente, de natureza administrativa, não é passível de apreciação e julgamento na Justiça do Trabalho, pois não é dissídio entre trabalhador e empregador e tampouco tem origem em relação de trabalho (art. 114, da Constituição Federal).

Daí porque entende-se que a decisão liminar ora impugnada não poderia ser proferida pela autoridade coatora.

A par disso, num juízo precário, próprio desta modalidade de decisão DEFERE-SE a liminar requerida para determinar-se a suspensão dos efeitos da liminar deferida na ação civil pública n. 1068/99, em curso perante a egr. 11ª JCJ desta Capital, até final julgamento desta ação.” (doc. 4)

O Serviço de Limpeza Urbana argumenta, em sua petição inicial do *mandamus*, que os empregados contratados via ICS executam “*serviços emergências e a população do Distrito Federal não pode ficar um único dia sequer sem esse serviço*” (fls. 05 do *writ*). Ora, a liminar determinada pela Exma. Juíza Elaine Mary Rossi em momento algum paralisa as atividades exercidas pelo impetrante, ao contrário, mantém integralmente a força de trabalho hoje existente, o que joga por terra o argumento do autor da ação mandamental.

O Exmo. Juiz Relator do mandado de segurança, em seu despacho liminar, em momento algum sequer se refere à existência de *periculum in mora*, condição essencial à concessão liminar de ação mandamental, ao contrário, fundamenta sua decisão exclusivamente em questão relativa à competência da Justiça do Trabalho, questão, aliás, já superada pelo próprio Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região, ao decidir diversas situações relativas às contratações promovidas pela Novacap, empresa pública de Brasília, que se utilizava de convênios para contratar empregados sem concurso público. O inciso II, do art. 7º, da Lei n. 1.533/51 prevê a possibilidade da concessão de medida liminar quando “for relevante o fundamento (*fumus boni iuris*) e do ato impugnado puder resultar a ineficácia da medida, caso seja deferida (*periculum in mora*)”. A lei é bastante clara no sentido de que ambos os requisitos têm que estar presentes para a concessão da liminar, mas o Exmo. Juiz Pedro Navarro fundamentou sua decisão apenas em possível incompetência da Justiça do Trabalho.

Vale ainda destacar que o próprio ICS vem, reiteradamente, sustentando em contestações às reclamações trabalhistas contra ele movidas por aqueles contratados nesse sistema, que tais contratos são nulos, vez que não observado o requisito do concurso público.

Ao Ministério Público do Trabalho afigura-se inquestionável que a decisão liminar do Exmo. Juiz Pedro Navarro pode vir a causar sérios prejuízos para todos aqueles indivíduos interessados que vierem a ser contratados, pois nenhuma proteção legal lhes será possível, ante o vício de forma na pactuação do trabalho, também ao patrimônio público poderá causar grandes prejuízos a manutenção da liminar ora atacada, pois tais contratos são onerosos para o erário e não devem ser admitidos se utilizados com o intuito de fraudar a Constituição Federal.

Ressalte-se que a prevalecer a liminar ora impugnada, os cargos e empregos públicos no Distrito Federal, salvo exceções, deixarão de ser preenchidos por concurso público, haja vista o perigoso precedente de se admitir que suas funções sejam exercidas, sem justificativa constitucional ou legal, por pessoas não concursadas, contratadas através de pessoa interposta, o ICS Instituto Candango de Solidariedade, fora das exceções legais.

Urge, pois, que sejam suspensos os efeitos da segurança concedida liminarmente no MS - 0519/99, sob pena de manutenção de evidentes prejuízos ao patrimônio público e à ordem pública, considerando-se, até, que a contratação de pessoal em caráter emergencial, se necessária, ocorreria na forma do art. 37, IX, da Carta Magna, não encontrando qualquer suporte jurídico a alegação de que a suspensão de contratos irregulares e a proibição de novas contratações provocaria paralisação de serviços inadiáveis.

A decisão liminar cuja suspensão se requer, se persistir, comprometerá, sobremaneira, o patrimônio público, com as contratações ilegais consoante se

demonstrou em sede de Ação Civil Pública e bem analisada pela decisão ali proferida em 1º grau, cuja liminar se pede restabelecimento.

Essas são as considerações pelas quais o Ministério Público REQUER a V. Exa. a *suspensão dos efeitos da liminar concedida pelo Exmo. Juiz Pedro S. A. Navarro* nos autos do MS-0519/99, *via de consequência, o restabelecimento do ato judicial de primeiro grau proferido na ACP n. 1.068/99*, impugnado pelo *mandamus*.

Requer, finalmente, sejam cientificados o Eg. TRT da 10ª Região, através do seu Digno Presidente e o Sr. Juiz Pedro S. A. Navarro DD Relator do Mandado de Segurança n. TRT MS 519/99, da decisão a ser proferida no presente pedido.

Termos em que, pede deferimento.

Brasília, 18 de outubro de 1999.

João Batista Brito Pereira, Subprocurador-Geral do Trabalho.

Ronaldo Curado Fleury, Procurador do Trabalho.

DECISÃO

Suspensão de Segurança

Requerente: Ministério Público do Trabalho

Procurador: Dr. João Batista Brito Pereira

Requerido: Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região

DESPACHO

O Ministério Público do Trabalho, representado pelo seu Procurador-Geral, com fundamento no artigo 375 do RITST, requer a suspensão da execução da liminar concedida pelo Exmo. Sr. Juiz Pedro Navarro, do egrégio Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região, Relator do Mandado de Segurança n. 526/99, em que figuram como Impetrante o Instituto Candango de Solidariedade — ICS, Autarquia do Distrito Federal, e como Impetrado e autoridade coatora a Exma. Sra. Juíza Presidente da 11ª JCJ de Brasília-DF.

O Mandado de Segurança ensejador da liminar, cuja suspensão ora se pede, teve por objeto suspender a liminar concedida nos autos da Ação Civil Pública n. 1.068/99, em curso na citada JCJ, movida pelo Ministério Público do Trabalho junto ao mencionado Regional.

Apreciando o *mandamus* em referência, o Relator deferiu a Liminar requerida sob o seguinte fundamento: “Assim, vislumbrando-se com nitidez absoluta, que a controvérsia posta no bojo da ação civil pública em comento, claramente de natureza administrativa, não é passível de apreciação e julgamento na Justiça do Trabalho, pois não é dissídio entre trabalhador e empregador e tampouco tem origem em relação de trabalho (art. 114, da Constituição Federal). Daí porque entende-se que a decisão liminar ora impugnada não poderia ser proferida pela autoridade coatora. A par disso, num juízo precário, próprio desta modalidade de decisão *deferre-se* a liminar requerida para determinar-se a suspensão dos efeitos da liminar deferida na ação civil pública n. 1.068/99, em curso perante a egr. 11ª JCJ desta Capital, até final julgamento desta ação” (doc. 4) (fl. 6).

O pedido de suspensão da liminar, ora formulado, apoia-se nos fundamentos, assim sintetizados: “a prevalecer a liminar ora impugnada, os cargos e empregos públicos no Distrito Federal, salvo exceções, deixarão de ser preenchidos por concurso público, haja vista o perigoso precedente de se admitir que suas funções sejam exercidas, sem justificativa constitucional ou legal por pessoas não concursadas, contratadas através de pessoa interposta, o ICS — Instituto Candango de Solidariedade, fora das exceções legais. Urge, pois, que sejam suspensos os efeitos da segurança concedida liminarmente no MS 0519/99, sob pena de manutenção de evidentes prejuízos ao patrimônio público e à ordem pública, considerando -se, até, que a contratação de pessoal em caráter emergencial, se necessária, ocorreria na forma do art. 37, IX, da Carta Magna, não encontrando qualquer suporte jurídico a alegação de que a suspensão de contratos irregulares e a proibição de novas contratações provocaria paralisação de serviços inadiáveis” (fl. 8).

Assiste razão ao Requerente. Com efeito, a ordem emanada da decisão mandamental, no sentido de suspender a liminar concedida nos autos da prefalada Ação Civil Pública, afronta a ordem e a economia públicas, valores que incumbe ao Ministério Público velar.

Com fundamento no art. 375 do Regimento Interno deste Tribunal, defiro o pedido, suspendendo os efeitos da liminar concedida, para restabelecer o despacho de fl. 49, que foi proferido nos seguintes termos, *verbis*: “defiro a liminar requerida, *inaudita altera pars*, para determinar ao Serviço de Limpeza urbana que a partir da data em que for intimado desta decisão, se abstenha de obter trabalhadores por intermédio de contratação pelo Instituto Candango de Solidariedade e sem a sujeição a concurso público”.

Esta decisão não prejudica a execução dos contratos em vigor nesta data.

Dê-se ciência aos Exmos. Srs. Juiz Presidente do Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região e Juiz Pedro Navarro, Relator do já mencionado Mandado de Segurança.

Intime-se a Procuradoria-Geral do Distrito Federal, nos termos da lei.

Publique-se.

Brasília, 19 de outubro de 1999.

Wagner Pimenta, Ministro Presidente do Tribunal Superior do Trabalho.

AÇÃO CIVIL PÚBLICA – TRABALHO ESCRAVO – MEIO AMBIENTE DE TRABALHO (PRT 10ª REGIÃO)

EXCELENTÍSSIMO SENHOR JUIZ PRESIDENTE DA JUNTA DE CONCILIAÇÃO E JULGAMENTO DE
ARAGUAÍNA — TO

O Ministério Público do Trabalho com fundamento no art. 129, III, da Constituição Federal, art. 83, III, da Lei Complementar n. 75/93, arts. 1º, inciso IV, 3º, 12 e 21, da Lei n. 7.347/85, vem propor Ação Civil Pública, com pedido liminar, contra Nivaldo Carlos Barboza, CPF/MF sob n. 018.124.591-49, proprietário da Fazenda Pantera, (lugarinho chamado “Cantão”, Povoado Brasilena, Nova Bandeirantes), Arapoema-TO, CEP 77780-000, pelos motivos que passa a expor:

I — Do Fundamento:

A atividade principal do reclamado é a pecuária, sendo que a área total da Fazenda Pantera é de 14.100 hectares. No período de 4 a 8 de maio de 1999 foi realizada fiscalização na sede da fazenda através do “Grupo Móvel de Fiscalização” do Ministério do Trabalho, acompanhado por membros da Polícia Federal, ocasião em que se constataram inúmeras irregularidades trabalhistas, tais como a existência de *trabalho forçado*, a ausência de registro na CTPS, falta de Equipamentos de Proteção Individual básicos para o trabalho e descontos irregulares, entre outros.

Tais irregularidades violam frontalmente dispositivos constitucionais sociais e a legislação trabalhista, exigindo a imediata atuação do Ministério Público do Trabalho, como veremos.

1.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. Prevê o art. 129, da Constituição Federal, incumbir ao Ministério Público “a defesa da ordem jurídica, do regime democrático e dos *interesses sociais indisponíveis*”. O art. 129, III, também da Carta Política, dispõe ser função institucional do *Parquet* “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*”.

A atuação institucional do Ministério Público do Trabalho, no campo dos interesses coletivos e difusos na esfera trabalhista, ficou consolidada com o advento da Lei Complementar n. 75, de 20.5.93, que assim estabelece no inciso VII, letras a e c, do art. 6º e inciso III, do art. 83:

Art. 6º Compete ao Ministério Público da União:

VII — promover o inquérito civil e a ação civil pública para:

a) a proteção dos *direitos constitucionais*;

(...)

c) a proteção de outros interesses individuais indisponíveis, homogêneos, sociais, *difusos* e coletivos” (grifo nosso).

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.

Não se pode, pois, limitar a interpretação da norma legal à leitura isolada de um artigo ou um inciso, ao contrário, a melhor exegese deve ser exercida de forma sistemática, de acordo com a norma legal em sua plenitude. No caso em apreço, pois, tem-se que o simples fato de o art. 83 ter explicitado apenas a proteção dos interesses coletivos não tem o condão de retirar deste ramo do Ministério Público da União a competência para ajuizar ação civil também objetivando a defesa de interesses coletivos, como se extrai da interpretação conjunta dos arts. 84 e 6º, VII, *d*, todos da Lei Complementar n. 75/93. Além disso, importante ressaltar que a Constituição Federal, ao prever as atribuições do Ministério Público da União, de forma generalizada, previu o seu poder-dever de ajuizar ação civil pública para a proteção de “outros interesses difusos e coletivos”.

“Em interpretação mais coerente, observado inclusive o princípio da *indivisibilidade* previsto no § 1º, do art. 127 da Carta Magna, e, por ser o Ministério Público do Trabalho um dos ramos do Ministério Público da União, ao *Parquet* compete-lhe, por imposição constitucional (CF, art. 129, III) promover a ação civil pública para a “proteção dos direitos constitucionais, do meio ambiente e de outros interesses individuais indisponíveis, homogêneos, sociais, difusos e coletivos”, conforme também consagrado nos arts. 83, III, 84, *caput* e inciso V, c/c. o art. 6º, VII, alíneas *a* a *d*, da Lei Complementar n. 75/93, pois todo o Título I da referida Lei Complementar (onde está inserido o mencionado art. 6º) é aplicável, indistintamente, ao Ministério Público da União (do qual o MPT é um dos integrantes). Ressalte-se que os dispositivos legais apontados não fazem qualquer distinção ou restrição a nenhum dos ramos do MPU” (Brasilino Santos Ramos).

A Lei n. 7.347, de 24 de julho de 1985, que disciplina a ação civil pública, por sua vez, estabelece:

“Art. 1º Regem-se pelas disposições desta lei, sem prejuízo da ação popular, as ações de responsabilidade por danos morais e patrimoniais causados:

IV — A qualquer outro interesse difuso ou coletivo”.

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 pugnar pela tutela jurisdicional quando o direito material violado situa-se no âmbito das relações laborais.

1.b — Da Competência Funcional ou Hierárquica:

Com relação à competência funcional para apreciar a matéria, muitas dúvidas surgiram e ainda fomentam ardorosos debates. Em que pese ser indiscutível o caráter coletivo ou a abrangência transindividual da decisão perseguida, a competência para julgar a presente ação é da Junta de Conciliação e Julgamento de Araguaína — TO.

A matéria referente à competência funcional ou hierárquica já foi analisada pelo c. TST, que em recente decisão, assim manifestou-se:

Ação Civil Pública. Estagiários. Desvio de finalidade. A Ação Civil Pública é de natureza ordinária e individual, pois envolve a aplicação da legislação existente, o que implica dizer que, como qualquer Ação Ordinária, o órgão competente para apreciá-la originariamente é, em virtude do critério da hierarquia, a Junta de Conciliação e Julgamento⁵⁷.

Não resta dúvida, pois, que é competente para julgar esta ação a Junta de Conciliação e Julgamento de Araguaína-TO.

Estabelecidos os mandamentos legais aplicáveis à presente ação, passemos a analisar os direitos e interesses ora defendidos.

1.c — Dos Direitos Lesados:

1.c.1 — Do Trabalho Forçado:

⁵⁷ TST — ACP — 154.913/94.8, Ac. SBDI 2 — 881/96, Rel. Min. Ronaldo Leal, *In* Revista do Ministério Público do Trabalho, n. 13, pág. 207.

Os órgãos de fiscalização encontraram na empresa 13 trabalhadores, aliciados pelo “gato” *Raimundo Nascimento*, por ordem do proprietário da empresa, nos municípios de Estreito-Maranhão e Araguaína-Tocantins, que estavam impedidos de sair da sede da fazenda em razão de dívida.

Relata a Fiscal do Trabalho:

“Convém ressaltar que os 13 (treze) trabalhadores libertados pela fiscalização estavam impedidos de sair da fazenda tendo em vista a dívida adquirida no barracão. Esclarecemos ainda que, o trabalhador Manoel Luís Martins Moreira, antes da chegada da fiscalização se rebelou contra a atitude do “gato” Raimundo Nascimento e quis sair da fazenda, alegando que a promessa de salário não estava sendo cumprida; nessa ocasião o citado trabalhador foi ameaçado de morte pelo “gato” Raimundo Nascimento, conhecido por “Nonato”, conforme declarou em depoimento prestado à fiscalização, bem como, à Polícia (Termo de Declarações anexo). Um parente do trabalhador Manoel Luís Martins Moreira que trabalhava em uma fazenda próxima à Fazenda Pantera manteve contato com o mesmo e fez a denúncia a esta Coordenação, tendo em vista a proibição para a saída do trabalhador. Cumpre ressaltar que o “gato” Raimundo Nascimento, conforme suas declarações, já foi preso e processado anteriormente, na cidade de Marabá-PA, sob a acusação de “trabalho escravo”.

Destacamos ainda que, o “gato” Raimundo Nascimento ao ser indagado pelo advogado do fazendeiro, na presença dos Agentes da Inspeção Cláudia Márcia Ribeiro Brito, Leandro Ramalho F. Silva, Viviane de Jesus Fortes, João Bosco Correa, bem como do Delegado da Polícia Federal que nos acompanha na fiscalização, Dr. Sérgio, declarou que impedia a saída dos trabalhadores da Fazenda Pantera, tendo em vista que os mesmos contraíam dívidas superiores aos saldos de salário que tinham para receber e que os referidos trabalhadores não poderiam deixar a fazenda enquanto houvesse dívida para pagar. A sua declaração foi reforçada pela esposa do fazendeiro que dirigindo-se ao Delegado da Polícia Federal, Dr. Sérgio, indagou: “Caso alguém estivesse lhe devendo o senhor deixaria sair sem pagar?”. O Delegado, então, explicou à esposa do proprietário da Fazenda Pantera que manter trabalhador no local de trabalho em razão de dívida, perante a lei, é cárcere privado e que há meios legais para cobrança de dívidas. A referida senhora não aceitou muito bem as explicações e considerou um absurdo uma pessoa contrair uma dívida e poder sair do local de trabalho antes de quitá-la.

Para melhor esclarecer a nossa afirmação de que os preços cobrados aos trabalhadores estão acima dos valores de mercado, verificamos que o preço de um isqueiro, conforme Nota Fiscal, é de R\$ 1,28 (um real e vinte oito centavos), enquanto que em tais anotações dos cadernos de dívida o preço anotado e cobrado aos trabalhadores é R\$ 2,00 (dois reais), a bota fornecida, contrariando a legislação, é debitada dos trabalhadores ao preço de R\$ 12,00 (doze reais), uma barra de sabão é debitada ao preço de 0,60 (sessenta centavos), enquanto que de acordo com a Nota Fiscal foi adquirida ao preço de R\$ 0,34 (trinta e quatro centavos), uma pasta dental adquirida pelo fazendeiro ao preço de R\$ 1,08 (um real e oito centavos) é vendida aos trabalhadores pelo preço de 1,90 (um real e noventa centavos), e assim muitos outros produtos verificados pela fiscalização (grifo nosso).

A Convenção n. 29 da Organização Internacional do Trabalho, *ratificada pelo Brasil*, prevê em seus artigos 1º e 2º:

Art. 1º Todo País-membro da Organização Internacional do Trabalho que ratificar esta Convenção compromete-se a abolir a utilização do trabalho forçado ou obrigatório, em todas as suas formas, no mais breve espaço de tempo possível.

Art. 2º Para fins desta Convenção, a expressão “trabalho forçado ou obrigatório” compreenderá todo o trabalho ou serviço exigido de uma pessoa sob a ameaça de sanção e para o qual não se tenha oferecido espontaneamente.

O aliciamento de trabalhadores somado à servidão por dívidas é a situação mais corrente encontrada no Brasil a caracterizar o trabalho forçado, abolido pelas normas internacionais acima citadas. O trabalhador normalmente provém de local distante, sendo aliciado por um “gato” através de promessas enganosas no que diz respeito ao salário e condições de trabalho, o qual então promove o seu transporte — no caso em tela, os trabalhadores foram trazidos em microônibus, como atestam muitos Formulários de Verificação Física em anexo. Chegando no local da prestação de serviços, o obreiro contrai dívidas junto ao barracão do próprio empregador para adquirir alimentos e bens de uso pessoal, até porque muitas vezes não há outra opção próxima. Dessa forma, passa a trabalhar sem receber qualquer remuneração pelo seu

trabalho, pois o valor das dívidas sempre supera o saldo salarial. Acaba por ser impedido de deixar o local de trabalho e obrigado a trabalhar para saldar o débito, que só aumenta em face do superfaturamento dos produtos. O trabalhador fica confinado em local ermo e tem a sua liberdade individual suprimida, reduzindo-se à condição análoga à de escravo.

O trabalho forçado constatado afronta os regramentos básicos do Direito do Trabalho contemporâneo. Em consequência, a fiscalização autuou o réu pelo fato de manter empregados trabalhando em condições contrárias às disposições de proteção ao trabalho, às convenções coletivas e às decisões das autoridades competentes, de acordo com os Autos de Infração n. 0183760835, 0183760834 e 189960999, em anexo.

Além do mais, a conduta adotada tipifica os crimes estabelecidos no art. 149 (reduzir alguém à condição análoga à de escravo) e 207 (aliciar trabalhadores, com o fim de levá-los de uma para outra localidade do território nacional) do Código Penal.

Julio Fabbrini Mirabete⁵⁸, comentando o primeiro dispositivo, ensina que:

A conduta típica é a de sujeitar alguém totalmente à vontade do agente, em suma, “a escravização, de fato, da criatura humana”. Refere-se a lei à condição análoga à de escravo por não mais existir a situação jurídica de escravo no país. A escravidão é um estado de direito em virtude do qual o homem perde a própria personalidade, tornando-se simples coisa, e, assim, a condição à que alude a lei é a de um estado de fato semelhante àquele. O indivíduo que, em uma fazenda, é tratado como os antigos escravos (estando impedido de deixá-la, não recebendo salários etc.) acha-se em situação análoga à de escravo.

Portanto, para que seja obedecido o ordenamento pátrio, o réu deve ser condenado a se abster de impedir os trabalhadores de exercer o direito constitucional de ir e vir, se abster de exigir o trabalho forçado de seus empregados, qual seja aquele realizado sob a ameaça de sanção e para o qual não tenha espontaneamente se apresentado, se abster de impor sanção aos trabalhadores decorrente de dívida, bem como se abster de aliciar trabalhadores, diretamente ou por intermédio de terceiros, de um local para outro do território nacional, promovendo o transporte dos trabalhadores até o local de origem, em condições de segurança, higiene e lotação normal, ao final do contrato de trabalho.

I.c.2 — Do registro da CTPS e no livro de registro de empregados:

A fiscalização apurou que nenhum dos trabalhadores encontrados em atividade (41) tinha sido registrado, seja em sua CTPS, seja através de livro, ficha ou sistema eletrônico competente, em desobediência aos arts. 29 e 41 da Consolidação das Leis do Trabalho. Foi lavrado o Auto de Infração n. 0036796659.

O registro na CTPS é direito básico do empregado, pois é através dele que o trabalhador pode comprovar o seu direito a inúmeros benefícios sociais, tais como seguro-desemprego, aposentadoria, entre outros, sem contar ser prova contundente para se reclamar os direitos trabalhistas, pois, em caso de negativa do empregador, incumbe a ele o ônus de comprovar a existência de vínculo de emprego.

Da mesma forma, a ausência do registro do empregado em livro, ficha ou sistema eletrônico dificulta a fiscalização dos órgãos da inspeção quanto às condições de trabalho, violando o art. 630, §§ 3º e 4º, da Consolidação das Leis do Trabalho.

Em consequência, impõe-se a condenação do réu a efetuar o registro da CTPS de seus empregados, nos termos do art. 29 da Consolidação das Leis do Trabalho, e a efetuar o registro em livro, ficha ou sistema eletrônico, consoante o art. 41 do mesmo diploma legal.

I.c.3 — Dos salários:

O salário é a contraprestação do serviço executado pelo empregado. No dizer de Arnaldo Süssekind, é “o principal e único meio de subsistência da família operária”. Por esse motivo, visando atenuar o jugo que o empregador exercia sobre o empregado, surgiram normas protetivas do trabalho.

⁵⁸ “Manual de Direito Penal”, São Paulo, Atlas, 1996, pág. 190.

A CLT, no art. 459, parágrafo único, fixa como prazo máximo para pagamento dos salários dos empregados o 5º dia útil do mês subsequente ao trabalhado. No art. 466 regula os prazos para os pagamentos de comissões. Estes entendimentos estão em consonância com a Convenção n. 95/49 da OIT, ratificada no Brasil pelo Decreto n. 41.721/57, que fixa a obrigatoriedade do pagamento dos salários com intervalos regulares, em dias úteis, no local de trabalho ou em lugar próximo ao mesmo.

O art. 7º, X, da Constituição Federal erigiu como direito social fundamental a proteção do salário na forma da lei. Um dos princípios básicos de proteção ao salário é o da sua intangibilidade. O art. 9º, letra *b*, § 1º, da Lei n. 5.889/70 admite o desconto sobre o salário do empregado rural, até o limite de 25% calculado sobre o salário mínimo, por conta do fornecimento de alimentação sadia e farta, atendidos os preços vigentes na região e mediante prévia autorização do obreiro, sob pena de nulidade. São admitidos também descontos a título de adiantamentos. Entretanto, os valores que superem o valor mensal da remuneração perdem o caráter de adiantamento.

A fiscalização, no seu relatório, constatou que *“alimentação dos trabalhadores e demais objetos de uso pessoal estava sendo fornecida pelo sistema de barracão para posterior desconto no salário, a preços superfaturados, conforme constatamos através dos cadernos de anotação de dívidas e das Notas Fiscais de compras adquiridas pelo Sr. Nivaldo e pelo “gato” Raimundo Nascimento”* (grifo nosso). Muitos trabalhadores não receberam qualquer remuneração, mesmo após vários meses de prestação de serviços, como é o caso do empregado *José Francisco da Silva*, cuja rescisão contratual registra no saldo de salários o pagamento dos salários de *fevereiro, março, abril e maio de 1999* (em anexo).

O empregador, a pretexto de promover descontos (ilegais) dos salários dos empregados decorrentes do superfaturamentos dos preços dos produtos revendidos, não remunerava os trabalhadores. Desse modo, deve ser condenado a efetuar o pagamento dos salários no quinto dia útil do mês subsequente ao trabalhado e se abster de efetuar descontos salariais fora das hipóteses do art. 9º da Lei n. 5.889/70.

l.c.4 — Do fornecimento de equipamentos de trabalho:

Foi constatado ainda na inspeção realizada que os Equipamentos de Proteção Individual não eram fornecidos pelo empregador aos trabalhadores. O Auto de Infração 000917010, em anexo, nos dá conta que *“a atividade de roçagem de pasto é com uso de ferramentas cortantes, a empresa não fornece os equipamentos de proteção individual (protetores para crânio, calçados de segurança e perneiras contra impactos de ferramentas, madeiras e animais peçonhentos) para a realização segura do trabalho.”* O relatório da fiscalização, além disso, registra que os trabalhadores pagavam pelas botas preços superfaturados, no sistema de barracão, equivalente a R\$ 12,00.

O art. 2º da CLT dispõe o seguinte:

Art. 2º Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da entidade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviços (grifo nosso).

Fica claro que o fornecimento do instrumento necessário à operacionalização da atividade do empregado, essencial à atividade econômica da empresa, é dever da empresa. Do contrário, o empregador estará transferindo o risco de seu empreendimento ao empregado, o que, longe de descaracterizar o vínculo de emprego, configura sim a violação pelo empregador a dever decorrente do contrato de trabalho. Em virtude desse raciocínio que estipula o fornecimento do instrumento de trabalho ao empregado como um ônus da empresa é que o art. 458, § 2º, da CLT exclui a integração do valor correspondente ao mesmo à remuneração do empregado para qualquer efeito.

Nesse diapasão, a NRR 4, da Portaria n. 3.067, de 12.4.88, com base no art. 200 da Consolidação das Leis do Trabalho, estipula no item 4.2: *O empregador rural é obrigado a fornecer, gratuitamente, EPI adequado ao risco e em perfeito estado de conservação e funcionamento, nas seguintes circunstâncias: a) sempre que as medidas*

de proteção coletiva forem tecnicamente inviáveis ou não oferecerem completa proteção contra os riscos de acidentes do trabalho e/ou doenças profissionais.

Desse modo, deve o empregador ser condenado a fornecer gratuitamente o equipamento de trabalho necessário à operacionalização da atividade exigida do empregado, no caso, os protetores de crânio, calçados de segurança e perneiras contra impactos de ferramentas, madeiras e animais peçonhentos durante todo o contrato de trabalho.

l.c.5 — Dos Exames Médicos Admissionais e Demissionais:

O Engenheiro do Trabalho verificou que, na atividade de roçagem de pasto para gado bovino e criação de búfalos, os trabalhadores estão expostos às intempéries, animais peçonhentos, carga pesada de trabalho e insetos. Além do mais, foi constatado que os trabalhadores residiam em alojamentos inapropriados e não lhes era fornecida água potável para consumo. A empresa também deixou de realizar os exames essenciais ao controle da saúde dos empregados e, em caso de acidente, não fornecia material necessário à prestação dos primeiros socorros. Especificamente nesse ponto, foi encontrado o trabalhador José Gomes de Souza acidentado, em processo de infecção, sem que tivesse sido socorrido pelo proprietário da fazenda.

Conseqüentemente, a fiscalização autuou o réu, com base no artigo 168, I e § 4º, da Consolidação das Leis do Trabalho, subitem 7.4.1, alínea a, da Portaria n. 24, de 29.12.94 e subitem 7.5.1 da NR 07, da mesma portaria (documentos em anexo), pelo fato de a empresa não ter realizado os exames médicos admissionais de todos os empregados, bem como não ter fornecido os materiais necessários à prestação de primeiros socorros.

Nos termos do art. 168 da CLT, é obrigatório exame médico, por conta do empregador, na admissão, na demissão e periodicamente. O Ministério do Trabalho baixará instruções dizendo os casos em que serão exigíveis os exames periódicos e demissionais (§ 1º do mesmo dispositivo). De qualquer forma, esses exames serão realizados conforme um Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional — PCMSO. Tendo em vista a não-apresentação dos documentos solicitados pela Fiscal do Trabalho, inferimos que o réu não possui referido programa.

As instruções relativas à exigibilidade desse programa e periodicidade dos exames foram reguladas pela Norma Regulamentar n. 07 em anexo. Considerando que a empresa-ré possui 41 empregados, como nos informa a fiscalização da Delegacia Regional do Trabalho e Emprego, e que seu grau de risco é 3, conforme Quadro 1 da NR 4, a mesma está obrigada a ter o PCMSO, a realizar exames médicos e a manter material necessário à prestação dos primeiros socorros, considerando-se as características da atividade desenvolvida.

Pelo que, requer o Ministério Público do Trabalho seja o réu condenado a elaborar e implementar o Programa de Controle Médico de Saúde Operacional — PCMSO, a realizar exames médicos admissionais, demissionais e periódicos em todos os seus empregados e a fornecer os materiais necessários à prestação de primeiros socorros.

l.c.6 — Das condições de higiene:

Os 41 trabalhadores foram encontrados vivendo sob condições precárias. Residiam em barracos sem piso, sem paredes, cobertos de plástico e sem instalações sanitárias. A água consumida era a mesma em que os búfalos criados pelo proprietário, Sr. Nivaldo, se mantinham imersos (uma vez que o búfalo é animal que vive permanentemente imerso na água). Por esses motivos, foram lavrados os Autos de Infração ns. 000917028, 000917044 e 000917036.

A NR 24 da Portaria n. 3214/78, no item 24.5 e subitens, estabelece que as paredes dos alojamentos podem ser construídas em alvenaria de tijolo comum, em concreto e madeira; os pisos devem ser impermeáveis, laváveis e de acabamento áspero, devendo impedir a entrada de umidade e emanações e não devendo apresentar ressaltos e saliências; a cobertura deve ter estrutura de madeira ou metálica; as telhas podem ser de barro ou de fibro-cimento, e as instalações sanitárias e os bebedouros devem fazer parte integrante do alojamento, sendo que aquelas podem também estar localizadas a uma distância máxima de 50 metros.

Além dessas prescrições, determina a referida NR que em todos os locais de trabalho deverá ser fornecida aos trabalhadores, água potável, em condições higiênicas, sendo proibido o uso de recipientes coletivos — subitem 24.7.1 —, devendo ter um bebedouro para cada 50 empregados.

Desse modo, postula este *parquet* que o réu seja condenado a fornecer alojamentos, instalações sanitárias e água potável adequados aos trabalhadores, nos termos da NR 24 da Portaria n. 3.214/78.

l.c.7 — Apresentação dos documentos à fiscalização:

O réu foi autuado no AI 003679675 porque não apresentou à fiscalização os documentos exigidos, qual seja, o livro ou ficha de registro de seus empregados. Nos termos do art. 630 da Consolidação das Leis do Trabalho, é obrigação do empregador exibir ao Agente de Inspeção os documentos quando solicitados.

Requer o Ministério Público do Trabalho, por fim, seja a empresa-ré condenada a manter os documentos sujeitos à fiscalização no local de trabalho ou então apresentá-los no prazo fixado pelo Fiscal do Trabalho, nos termos do § 4º do art. 630 da CLT.

II — Do Pedido Liminar, inaudita altera pars:

O pedido liminar tem esteio no art. 12 da Lei n. 7.347/85 e autoriza o Juízo nos próprios autos da ação civil pública determinar que a ré imediatamente regularize seu procedimento. Esta medida é essencial em vista do propósito da presente demanda que, para regularizar as relações de trabalho, *visa a obstar o procedimento do réu de se utilizar de trabalho forçado e de manter os trabalhadores em situação análoga à de escravo, impedindo-os de se ausentar do local da prestação de serviços e não remunerando-os pelo seu trabalho.* Ademais, o réu submete seus empregados a *condições precárias de vida e de trabalho*, não lhes fornecendo atendimento em caso de acidente de trabalho, alojamento adequado, água potável ou mesmo o instrumento necessário à execução normal do trabalho.

O *periculum in mora* está evidenciado pelos fundamentos fáticos acima citados, que, por si só demonstram o perigo da demora da tutela jurisdicional uma vez que os trabalhadores estão submetidos a *condições desumanas e degradantes, estando expostos constantemente a riscos à sua integridade física e à sua saúde.*

Ademais, é patente o *fumus boni iuris*, vez que os trabalhadores estão tendo desde os seus direitos fundamentais constitucionais lesados, como o direito de ir e vir (art. 5º, XV), o direito a tratamento digno (art. 5º, III), o direito à saúde e ao trabalho (art. 6º), o direito à proteção do salário (art. 7º, X) e o direito a meio ambiente de trabalho saudável (art. 7º, XXII), até todas as normas mínimas de proteção ao trabalho, à saúde e ao salário desrespeitadas, como já exposto anteriormente.

Dessa forma, *o autor requer seja deferida liminar, sem oitiva da parte contrária, com base no art. 12 da Lei n. 7.347/85, com o fito de que o réu seja condenado a imediatamente:*

- a) se abster de impedir os trabalhadores de exercer o direito constitucional de ir e vir;
- b) se abster de exigir o trabalho forçado de seus empregados, qual seja aquele realizado sob a ameaça de sanção e para o qual não tenha espontaneamente se apresentado;
- c) se abster de impor sanção aos trabalhadores em razão de dívida;
- d) se abster de aliciar trabalhadores, diretamente ou por intermédio de terceiros, de um local para outro do território nacional;
- e) promover o transporte dos trabalhadores aliciados até o local de origem, em condições de segurança, higiene e lotação normal, no primeiro dia útil após o final do contrato de trabalho;
- f) efetuar o registro da CTPS de seus empregados, nos termos do art. 29 da Consolidação das Leis do Trabalho;
- g) efetuar o registro dos empregados em livro, ficha ou sistema eletrônico, consoante o art. 41 do mesmo diploma legal;

h) efetuar o pagamento dos salários dos seus empregados no 5º dia útil do mês subsequente ao laborado, nos termos do art. 459 da Consolidação das Leis do Trabalho;

i) se abster de efetuar descontos salariais fora das hipóteses do art. 9º da Lei n. 5.889/70;

j) fornecer os materiais necessários à prestação de primeiros socorros;

l) fornecer água potável adequada ao consumo e em condições higiênicas aos trabalhadores, nos termos da NR 24, subitem 24.7.1, da Portaria n. 3.214/78;

m) fornecer, *em prazo a ser fixado pelo juízo*, gratuitamente os instrumentos de trabalho necessários à execução dos serviços exigidos do empregado, no caso os protetores de crânio, calçados de segurança e perneiras contra impactos de ferramentas, madeiras e animais peçonhentos durante todo o contrato de trabalho, com a comprovação nos autos do fornecimento e, se descontado, do reembolso, no prazo de 5 dias do vencimento do prazo fixado;

n) fornecer alojamentos e instalações sanitárias adequadas aos trabalhadores, *no prazo máximo de 90 dias*, nos termos da NR 24, subitem 24.5, da Portaria n. 3.214/78;

o) elaborar e implementar, *no prazo máximo de 120 dias*, o Programa de Controle Médico de Saúde Operacional — PCMSO, realizando os exames médicos admissionais, periódicos e demissionais, comprovando-se nos autos no prazo de 5 dias do seu vencimento.

Em caso de descumprimento, a empresa incorrerá no pagamento de multa diária de 1.000,00 (hum mil) UFIRs reversíveis ao Fundo de Amparo ao Trabalhador, nos termos do art. 13 da Lei n. 7.347/85.

III — Do Pedido Final:

Finalmente, *requer* o Ministério Público do Trabalho, *em julgamento definitivo*, seja o réu condenado ao cumprimento das seguintes obrigações:

a) se abster de impedir os trabalhadores de exercer o direito constitucional de ir e vir;

b) se abster de exigir o trabalho forçado de seus empregados, qual seja aquele realizado sob a ameaça de sanção e para o qual não tenha espontaneamente se apresentado;

c) se abster de impor sanção aos trabalhadores em razão de dívida;

d) se abster de aliciar trabalhadores, diretamente ou por intermédio de terceiros, de um local para outro do território nacional;

e) promover o transporte dos trabalhadores aliciados até o local de origem, em condições de segurança, higiene e lotação normal, no primeiro dia útil após o final do contrato de trabalho;

f) efetuar o registro da CTPS de seus empregados, nos termos do art. 29 da Consolidação das Leis do Trabalho;

g) efetuar o registro de seus empregados em livro, ficha ou sistema eletrônico, consoante o art. 41 do mesmo diploma legal;

h) efetuar o pagamento dos salários dos seus empregados no 5º dia útil do mês subsequente ao laborado, nos termos do art. 459 da Consolidação das Leis do Trabalho;

i) se abster de efetuar descontos salariais fora das hipóteses do art. 9º da Lei n. 5.889/70;

j) fornecer o equipamento de trabalho necessário à operacionalização da atividade exigida do empregado, no caso, os protetores de crânio, calçados de segurança e perneiras contra impactos de ferramentas, madeiras e animais peçonhentos durante todo o contrato de trabalho;

l) elaborar e implementar o Programa de Controle Médico de Saúde Operacional — PCMSO;

m) realizar os exames médicos admissionais, demissionais e periódicos em todos os seus empregados;

n) fornecer os materiais necessários à prestação de primeiros socorros;

o) fornecer alojamentos e instalações sanitárias adequadas aos trabalhadores, nos termos da NR 24, subitem 24.5, da Portaria n. 3.214/78;

p) fornecer água potável adequada ao consumo e em condições higiênicas aos trabalhadores, nos termos da NR 24, subitem 24.7.1, da Portaria n. 3.214/78;

q) manter os documentos sujeitos à fiscalização no local de trabalho ou então apresentá-los no prazo fixado pelo Fiscal do Trabalho, nos termos do § 4º do art. 630 da CLT.

Em caso de descumprimento, requer-se a aplicação da pena de pagamento de *multa diária* de 1.000,00 (hum mil) UFIRs (Unidade Fiscal de Referência) ou referencial equivalente, por item descumprido, reversíveis ao Fundo de Amparo ao Trabalhador, nos termos do art. 13 da Lei n. 7.347/85.

Pleiteia a notificação do réu para que compareça à audiência de conciliação e julgamento, a ser designada, e, querendo, apresente defesa, sob as penas legais.

Requer, por fim, a produção de todos os meios de prova que se fizerem necessários, postulando principalmente a realização de perícia técnica para apurar as condições de segurança e higiene do local de trabalho.

Dá-se à causa o valor provisório de R\$ 10.000,00 (dez mil reais).

Termos em que pede deferimento.

Brasília, 2 de agosto de 1999.

Evany de Oliveira Selva, Procuradora-chefe. Adriane Reis de Araujo, Procuradora Regional do Trabalho.

DECISÃO

Em 7 de outubro de 1999, reuniu-se a Egrégia Junta de Conciliação e Julgamento de Araguaína-TO, sob a presidência da MM. Juíza Rosarita Machado Barros Piaggio Couto, presentes os Srs. Juízes Classistas que abaixo assinam, para audiência relativa ao Processo JCJ n. 1.081/99 entre as partes Ministério Público do Trabalho e Nivaldo Carlos Barboza (proprietário da Fazenda Pantera), autor e réu, respectivamente.

Às 10 horas, aberta a audiência, foram apreoadas as partes, ausentes.

Proposta a solução do litígio pela MM. Juíza Presidente, colhidos os votos dos Srs. Juízes Classistas a Eg. JCJ proferiu a seguinte decisão:

I — RELATÓRIO

Ministério Público do Trabalho ajuíza Ação Civil Pública com pedido de liminar em face de Nivaldo Carlos Barboza (proprietário da Fazenda Pantera), alegando que no período de 4 a 8 de maio de 1999 foi realizada fiscalização na sede da fazenda por meio do Ministério do Trabalho, ocasião em que foi constatada uma série de irregularidades, dentre as quais a exigência de trabalho forçado, ausência de registro em CTPS, falta de Equipamentos de Proteção Individual, descontos irregulares. Assevera que tais irregularidades violam dispositivos constitucionais sociais e a legislação trabalhista, exigindo a imediata atuação do Ministério Público.

O autor requereu liminarmente fosse determinado ao réu: "a) se abster de impedir os trabalhadores de exercer o direito constitucional de ir e vir; b) se abster de exigir o trabalho forçado de seus empregados, qual seja aquele realizado sob a ameaça de sanção e para o qual não tenha espontaneamente se apresentado; c) se abster de impor sanção aos trabalhadores em razão de dívida; d) se abster de aliciar trabalhadores, diretamente ou por intermédio de terceiros, de um local para outro do território nacional; e) promover o transporte dos trabalhadores aliciados até o local de origem, em condições de segurança, higiene e lotação normal, no primeiro dia útil após o final do contrato de trabalho; f) efetuar o registro da CTPS de seus empregados, nos

termos do art. 29 de Consolidação das Leis do Trabalho; g) efetuar o registro dos empregados em livro, ficha ou sistema eletrônico, consoante o art. 41 do mesmo diploma legal; h) efetuar o pagamento dos salários de seus empregados no 5º dia útil subsequente ao laborado, nos termos do art. 459 da Consolidação das Leis do Trabalho; i) se abster de efetuar descontos salariais fora da hipótese do art. 9º da Lei n. 5.889/70; j) fornecer os materiais necessários à prestação de primeiros socorros; l) fornecer água potável adequada ao consumo e em condições higiênicas aos trabalhadores, nos termos da NR 24, subitem 24.7.1, da Portaria n. 3.214/78; m) fornecer, *em prazo a ser fixado pelo juízo*, gratuitamente os instrumentos de trabalho necessários à execução dos serviços exigidos do empregado, no caso os protetores de crânio, calçados de segurança e perneiras contra impactos de ferramentas, madeiras e animais peçonhentos durante todo o contrato de trabalho, com a comprovação nos autos do fornecimento e, se descontado, do reembolso, no prazo de cinco dias do vencimento do prazo fixado; n) fornecer alojamentos e instalações sanitárias adequadas aos trabalhadores, *no prazo máximo de 90 dias*, nos termos da NR 24, subitem 24.5, da Portaria n. 3.214/78; o) elaborar e implementar, *no prazo máximo de 120 dias*, o Programa de Controle Médico de saúde ocupacional — PCMSO, realizando os exames médicos admissionais, periódicos e demissionais, comprovando-se nos autos no prazo de 120 dias do seu vencimento.

Deu à causa o valor de R\$ 10.000,00 (dez mil reais).

Examinados os pedidos, todos foram concedidos liminarmente, nos termos da decisão de fls. 118/119 tendo sido fixados prazos ao réu para cumprimento das determinações judiciais, da seguinte forma:

Trinta (30) dias para cumprimento do disposto no item *m*, 90 dias para cumprimento do item *n* e 120 dias para cumprimento do item *o* da exordial.

Houve determinação, ainda, para que o réu comprovasse o cumprimento das obrigações em 5 dias do vencimento dos prazos fixados.

Em defesa (fls.129/141), o réu requereu, preliminarmente, a juntada das defesas apresentadas junto à Delegacia Regional do Trabalho.

No mérito, afirma que cumpriu todas as determinações da DRT, razão por que as assertivas do Ministério Público não podem prevalecer. Alega, ainda, que a presente demanda perdeu o objeto.

Juntaram-se documentos.

Interrogou-se o réu.

Encerrou-se a instrução aduzindo-se razões finais.

Rejeitaram-se as propostas conciliatórias.

É o relatório.

II — FUNDAMENTAÇÃO

Cuida-se de Ação Civil Pública objetivando seja coibida a prática do réu de se utilizar de trabalho forçado e de manter os trabalhadores em situação análoga à de escravo, impedindo-os de se ausentarem do local de prestação de serviço e não remunerando-os pelo seu trabalho.

Alega o *parquet* que o réu submete seus empregados a condições precárias de vida e trabalho, não lhes fornecendo atendimento em caso de acidente de trabalho, alojamento adequado, água potável ou ainda o instrumento necessário à execução normal do trabalho.

Opondo-se às alegações do autor o réu limitou-se a afirmar que a ação perdeu o objeto posto que cumpridas as determinações do Ministério do Trabalho.

Não prospera a tese esposada pelo réu, vez que se trata de pedidos cuja finalidade repousa em obrigações de fazer e não fazer porquanto não entende este Colegiado que os pedidos formulados na exordial perderam o objeto.

A prova coletada e trazida aos autos transparece firme e concreta, firmando o convencimento deste Colegiado no sentido de existir a prática dos ilícitos denunciados na peça de ingresso.

Ressalte-se por oportuno que o réu, ao ser interrogado, confessou adotar a prática de contratação de “gatos” ou “empreiteiros” com a finalidade de arregimentar trabalhadores para procederem à roçagem de suas terras que somam 933 alqueires. Admitiu, ainda, o réu que continuará contratando os denominados “gatos”, todavia, exigirá dos mesmos que observem a lei.

Disse, ainda, o réu que muitas práticas foram adotadas por desconhecimento da lei.

Os relatórios do Ministério do Trabalho — Secretaria de Fiscalização do Trabalho — SEFIT, carreados aos autos (fls. 23/29), demonstram de forma cristalina a prática dos atos delineados na petição inicial, quais sejam: falta de fornecimento de água potável, instrumentos de trabalho e EPI; alojamentos inadequados; falta de registro da CTPS dentre outros.

Os depoimentos dos empregados (fls. 34/41) corroboram os fatos narrados na inicial. Constata-se que o “gato” de nome Raimundo restringia o direito dos trabalhadores de ir e vir sob a alegação de que teriam recebido adiantamento, ou que haviam feito dívida no barracão, razão pela qual somente poderiam deixar o local de trabalho quando pagassem o devido (fl. 34). Exsurge claro de tais depoimentos que os trabalhadores eram ameaçados de morte pelo Sr. Raimundo.

Existem ainda provas irrefutáveis de que o Sr. Raimundo do Nascimento sempre adotou a prática de arregimentar trabalhadores para submetê-los à condição análoga à de escravo, posto que já foi processado sob a acusação de trabalho escravo, conforme se depreende do documento de fl. 69.

Isto posto, passa-se a apreciar os pedidos delineados na presente Ação Civil Pública.

A) Do Direito Constitucional de Ir e Vir

Aduz o douto Ministério Público do Trabalho, com fundamento na fiscalização do Ministério do Trabalho, que os trabalhadores tiveram cerceado o direito de ir e vir.

Tais fatos foram sobejamente corroborados pelo depoimento dos empregados aos fiscais do Ministério do Trabalho, a exemplo dos trabalhadores de nome *Manoel Luis Martins Moreira* (fl. 34) e *Jonis de Sousa* (fl. 41), que afirmaram que o Sr. Raimundo os impedia de sair da fazenda sob o fundamento de que teriam contraído dívidas, sendo que somente seriam liberados depois da quitação das mesmas.

Diante de tais fatos, constata-se a total afronta aos princípios básicos do direito do trabalho, bem como à Convenção n. 29 da OIT, ratificada pelo Brasil, o que nos faz condenar o réu a se abster de impedir os trabalhadores de exercerem o direito de ir e vir.

B) Trabalho Forçado

Os elementos dos autos indicam a exigência de trabalho forçado, posto que os empregados foram ameaçados inclusive de morte.

Destarte, o réu deverá deixar de exigir trabalho forçado de seus empregados, sob ameaça de sanção e para o qual não tenham se apresentado espontaneamente.

C) Sanção aos Trabalhadores em Razão de Dívida

Também exsurge claro dos autos que eram impostas penas aos trabalhadores em razão de dívidas firmadas com o “gato”.

Tal prática não pode ser admitida por esta Especializada, pois fere os mais básicos direitos dos trabalhadores, sendo assim, o réu deverá se abster de impor sanções aos trabalhadores decorrentes de dívidas.

D) Do Aliciamento de Trabalhadores

Noticia o Ministério Público do Trabalho a existência da prática de contratação de “gatos”.

Tal fato reatou incontroverso, vez que o réu o confessou, inclusive demonstrou a sua intenção de continuar a contratá-los, todavia, exigindo dos mesmos a observância às normas consolidadas.

É fato notório que a contratação de “gatos” ou “empreiteiros” é prática adotada pelo fazendeiros da região. Em que pese a ponderação do réu no sentido que se torna impossível a contratação direta de trabalhadores, não se pode olvidar que a intermediação de mão-de-obra (Terceirização), embora aceita pelo nosso ordenamento jurídico, deve observar os requisitos legais.

In casu, a contratação de trabalhadores por interposta pessoa, evidencia-se como prática ilícita e inaceitável, posto que os “gatos” não detêm condições sociais ou financeiras para responder pelos débitos trabalhistas assumidos.

Ademais, é obrigação de qualquer cidadão observar e respeitar os direitos básicos dos trabalhadores e da própria pessoa humana, razão por que o *réu* jamais poderá eximir-se de suas responsabilidades imputando-as aos empreiteiros, posto que são diretamente responsáveis pelas atitudes dos mesmos, seja pela aplicação do art. 9º da CLT, seja porque responderão por *error in eligendo e in vigilando*.

Ressalte-se, ainda, que os empreiteiros são os maiores responsáveis pelas atrocidades aos direitos dos trabalhadores, conforme demonstram as provas jungidas aos autos.

Ademais, mencionadas contratações assumem contornos de fraude à lei, vez que, na verdade, a intenção é burlar a norma cogente, utilizando-se de expediente aparentemente lícito, alterando-se uma situação de fato.

A cominação preconizada no art. 9º, da CLT, incidirá em todos os casos concretos nos quais se constatar a intermediação de mão-de-obra para atender a atividade-fim do tomador de serviço.

Entende este Colegiado que o real empregador é o beneficiário da mão-de-obra.

Isto posto, deverá o réu se abster da prática de aliciar trabalhadores, diretamente ou por intermédio de terceiros (“gatos”), de um local para outro, com a intenção de exploração de mão-de-obra.

E) Do Transporte dos Trabalhadores

Deverá o réu, quando requisitar trabalhadores, promover o transporte dos mesmos, de forma segura, observadas as normas de higiene e o limite de lotação, no primeiro dia útil após o final do contrato de trabalho.

F) Registro da CTPS

Assevera o Ministério Público que a fiscalização apurou que nenhum dos trabalhadores encontrados em atividade tinha sido registrado, seja em CTPS ou qualquer outra forma admitida em Lei.

Quando da instrução o reclamado informou ao juízo que registrou os seus empregados, todavia, não foi possível adotar o mesmo procedimento em relação a três, vez que estes não possuíam carteira de identidade ou qualquer outro documento.

O réu carregou aos autos prova de registro de seus empregados às fls. 267/291.

Conforme já esclarecido anteriormente, a presente ação tem por escopo garantir o cumprimento da lei, assim, deverá o réu registrar todos os seus empregados, aqueles que já prestam serviços e os que virão a prestar, nos termos do art. 29 da Consolidação das Leis do Trabalho.

G) Descontos indevidos

Sustenta o *parquet* que a fiscalização detectou que a alimentação dos trabalhadores e demais objetos de uso pessoal estavam sendo fornecidos pelo sistema de “barracão”, para posterior desconto no salário, a preços superiores aos encontrados no mercado.

O Direito do Trabalho prima pelo princípio da intangibilidade dos salários, somente admitindo descontos na forma do art. 462, da CLT. No caso em comento, os descontos obedecem à forma preconizada no art. 9º, letra *b*, § 1º, da Lei n. 5.889/70.

Os descontos efetuados pelo réu encontram óbice na norma consolidada, bem como no art. 7º, X, da Constituição Federal. Destarte, o réu deverá se abster de efetuar qualquer desconto salarial, salvo os previstos em lei, admitindo-se os

descontos de alimentação fornecida pelo próprio réu, desde que observada a inteligência do art. 9º da Lei n. 5.889/73.

Na mesma esteira, o art. 459 da CLT fixa o prazo máximo para pagamento dos salários dos empregados até o 5º dia útil do mês subsequente ao trabalhado; sendo assim, o réu deverá efetuar o pagamento dos salários de seus empregados no 5º dia útil subsequente ao laborado, nos termos do dispositivo legal mencionado.

H) Primeiros socorros

O próprio réu admitiu, quando interrogado, que existem animais peçonhentos em suas terras, assim deverá fornecer os materiais necessários à prestação de primeiros socorros a seus trabalhadores.

I) Água potável

Aduz o d. MPT que o réu não fornece água potável aos seus empregados, vez que estes ingerem água imprópria ao consumo humano.

O fato foi corroborado pelo réu que disse em seu interrogatório que ele próprio bebe água dos córregos (fl. 263).

O réu deverá fornecer aos seus empregados água adequada ao consumo e em condições higiênicas, nos termos da NR 24, subitem 24.7.1, da Portaria n. 3.214/78.

J) Dos instrumentos de trabalho

Noticia o Douto Ministério Público do Trabalho que a inspeção realizada pelo Ministério do Trabalho constatou que os equipamentos de proteção individual não eram fornecidos pelo empregador aos trabalhadores.

Também este fato foi confessado pelo réu, que se desculpou dizendo que não sabia ser de sua obrigação o fornecimento de tais equipamentos.

Isto posto, com fundamento no art. 2º, da CLT, que atribui ao empregador os riscos da atividade econômica, bem como na NR 4, da Portaria n. 3.607/88, com base no art. 200 da CLT, que estipula no item 4.2 que o empregador rural está obrigado a fornecer, gratuitamente, EPI, condeno o réu a fornecer os equipamentos necessários à execução dos serviços exigidos do empregado, no caso os protetores de crânio, calçados de segurança e perneiras contra impactos de ferramentas, madeiras e animais peçonhentos durante todo o contrato de trabalho, com a comprovação nos autos do fornecimento e, se descontado, do reembolso, no prazo de cinco dias do vencimento do prazo fixado.

L) Dos alojamentos e instalações sanitárias

Sustenta o *parquet*, que a fiscalização constatou que os trabalhadores viviam em condições precárias, vez que residiam em barracos, sem piso, sem paredes, cobertos de plástico e sem instalações sanitárias.

O réu, quando interrogado, defendeu-se ao argumento de que em virtude das longas distâncias entre os locais de trabalho, os alojamentos devem ser móveis, acrescentando que os seus próprios filhos destes fazem uso.

Ocorre que a NR 24 da Portaria n. 3.214/78 no item 24.5 e subitens, determina que as paredes dos alojamentos podem ser construídas em alvenaria de tijolo comum, em concreto e madeira; os pisos devem ser impermeáveis, laváveis e de acabamento áspero, devendo impedir a entrada de umidade e emanações e não devendo apresentar ressaltes e saliências; a cobertura deve ter estrutura de madeira ou metálica; as telhas podem ser de barro ou de fibrocimento; e as instalações sanitárias e os bebedouros devem fazer parte integrante do alojamento, sendo que aquelas podem estar localizadas a uma distância máxima de 50 metros.

Conforme restou demonstrado nos autos, a fazenda do réu é de grande porte, bem como o número de animais criados exige a contratação de um número razoável de empregados, motivo pelo qual deverá o réu construir o número de alojamentos suficientes, na forma da NR 24, subitem 24.5, da Portaria n. 3.214/78, no prazo já fixado quando da concessão da liminar, contado da intimação desta.

M) Elaborar e implementar o programa de controle médico de saúde ocupacional — PCMSOP

Assevera o autor que o Engenheiro do Trabalho verificou que, na área de roçagem de pasto para gado e criação de búfalos, os empregados estão expostos às intempéries, animais peçonhentos, carga pesada de trabalho e insetos.

A fiscalização autuou o réu, fundamentando-se no art. 168, I e § 4º, da CLT e subitem 7.4.1, alínea a, da Portaria n. 24/94 e subitem 7.5.1 da NR 07, da mesma portaria, posto que não foram realizados exames médicos admissionais de todos os empregados.

Em que pese ter o réu informado a este juízo que já não existem 41 empregados trabalhando em suas terras, as providências devem ser tomadas, posto que restou configurada a necessidade de utilização deste número de empregados ainda que por prazo determinado.

Deverá o réu implementar o Programa de Controle Médico de Saúde Operacional, para realização de exames médicos admissionais no prazo estabelecido na liminar, qual seja 120 dias.

N) Apresentação de documentos à fiscalização

Denuncia o douto Ministério Público que o réu foi autuado no AI 003679675 por não apresentar à fiscalização documentos exigidos, razão pela qual requer a condenação do réu a manter os documentos sujeitos à fiscalização no local de trabalho ou apresentá-los no prazo fixado pelo Fiscal do Trabalho.

Defere-se o pedido nos termos do art. 630 da CLT.

III — DISPOSITIVO

Em face do exposto, resolve a JCJ de Araguaína-TO, por unanimidade de votos, julgar procedentes os pedidos formulados na presente Ação Civil Pública para, confirmando os termos da liminar deferida, condenar o réu a satisfazer as obrigações de fazer e não fazer deferidos na fundamentação, que passa a fazer parte integrante deste dispositivo.

Deverá o réu, conforme requerido, em caso de descumprimento das obrigações de fazer e não fazer enumeradas na fundamentação, pagar multa diária equivalente a 1.000,00 (hum mil) UFIRs reversíveis ao Fundo de Amparo ao Trabalhador, nos termos do art. 13 da Lei n. 7.347/85.

Custas que importam em R\$ 200,00 calculadas sobre o valor atribuído à causa, R\$ 10.000,00, pelo réu.

Cientes as partes — Enunciado n. 197 do C. TST.

Nada mais.

Encerrou-se às 10h1min.

Rosarita Machado Barros Piaggio Couto, Juíza Substituta da MM. JCJ de Araguaína-TO.

MANDADO DE SEGURANÇA – MEMBRO DO MPT – INTIMAÇÃO PESSOAL (PRT 12ª REGIÃO)

EXCELENTÍSSIMO SENHOR DOUTOR JUIZ PRESIDENTE DA SEÇÃO ESPECIALIZADA DE DISSÍDIOS INDIVIDUAIS DO EGRÉGIO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 12ª REGIÃO

O Ministério Público do Trabalho, no exercício de suas atribuições institucionais, por seu órgão, o Procurador Regional do Trabalho que esta subscreve, vem, respeitosamente, à presença de Vossa Excelência, com fulcro no art. 5º, LXIX da Constituição da República, na Lei n. 1.533/51, nos artigos 5º, § 1º e 18, inciso II, *h*, da Lei Complementar n. 75/93 e no art. 236, § 2º, do Código de Processo Civil, impetrar Mandado de Segurança, com pedido de liminar, contra ato do Excelentíssimo Senhor Doutor Juiz Presidente da MM. 1ª Junta de Conciliação e Julgamento de Chapecó, pelos fatos e fundamentos que a seguir aduz:

I — DOS FATOS

O Ministério Público do Trabalho, atuando na defesa de direito coletivo, propôs, em 19.12.96, Ação Anulatória com pedido de tutela antecipada, contra o Sindicato dos Empregados e Empresas Prestadoras de Serviço de Medição e Entrega de Fatura do Estado de Santa Catarina, a fim de que fosse declarada a nulidade da cláusula n. 24 da Convenção Coletiva n. 625, firmada em 9.7.96.

A ação foi distribuída à MM. 1ª Junta de Conciliação e Julgamento de Chapecó, sendo autuada com o n. 1.732/96.

A pretensão do *Parquet* laboral foi julgada procedente, e o Sindicato supracitado foi condenado a devolver em favor de cada um dos empregados os valores porventura descontados a título de reversão salarial/contribuição assistencial (objeto da cláusula declarada nula).

Iniciou-se, assim, a execução da sentença prolatada, fase atual da Ação Anulatória proposta.

Entretanto, ocorre que, na data de 10.3.99, foi protocolada manifestação do Sindicato obreiro, nos autos do sobredito processo, sendo proferido o seguinte despacho (fl. 269), *ipsis litteris*.

“Junte-se. Vista ao autor, na forma do Provimento n. 01/99. Em 11.3.99”.

Em cumprimento a tal decisão, ora impugnada, o Ministério Público do Trabalho foi intimado por via postal, para que se manifestasse sobre o conteúdo da petição da parte *ex adversa*. Além disso, a peça de intimação veio acompanhada tão somente de cópia da referida petição, sem a devida remessa dos autos à sede da Procuradoria Regional do Trabalho.

Para agravar a ilegalidade e deixar patente a impossibilidade de que esse órgão ministerial possa exercer suas atribuições sem a intimação pessoal e nos autos, a petição do Sindicato, sobre a qual o *Parquet* laboral deveria aduzir seu posicionamento, faz menção a documentos que nem mesmo foram anexados à intimação, constando apenas dos autos, que se encontram na MM. 1ª Junta de Conciliação e Julgamento de Chapecó.

Verificada, desse modo, a ilegalidade da situação produzida, tendo em vista que a intimação do Ministério Público do Trabalho ocorreu por via postal simples e sem a entrega dos respectivos autos, o que constitui flagrante afronta à legislação pátria.

Oportuno destacar que por reiteradas vezes o Ministério Público do Trabalho peticionou àquele órgão de primeira instância com intuito de ver respeitada sua prerrogativa de intimação pessoal e nos autos sem, contudo, haver qualquer *pronunciamento* visando sanar a ilegalidade perpetrada.

Destarte, diante da atitude da autoridade coatora mencionada, que preteriu prerrogativa institucional assegurada expressamente em lei, só resta ao *Parquet* recorrer à via mandamental para garantir direito líquido e certo, preservando o

ordenamento jurídico e o exercício eficaz de suas funções constitucionais (art. 129, da Magna Carta).

II — DO DIREITO

A. Das disposições legais:

A determinação de que o *Parquet* laboral seja intimado por via postal e sem a entrega dos autos, é claramente *contra legem*. Mormente no caso em tela, onde nem mesmo a regra da pessoalidade foi respeitada, tendo a intimação sido enviada por correio simples, impossibilitando qualquer registro do seu recebimento.

O Ministério Público, com a Lei Maior de 1988, passou a ser o defensor da ordem jurídica, do regime democrático e dos interesses sociais e individuais indisponíveis (art. 127, *caput*) exercendo papel indispensável à efetivação e manutenção do Estado Democrático de Direito.

Contudo, para desempenhar de maneira próspera e eficaz tais incumbências e resguardar o preconizado pelo texto constitucional (arts. 127 e 129), leis criaram certas prerrogativas, entre elas, a de receber intimação pessoal nos autos, por qualquer de seus procuradores, tendo em vista o princípio da indivisibilidade do Ministério Público. Tal prerrogativa encontra-se insculpida no art. 18, II, *h*, da Lei Complementar n. 75/93:

“Art. 18. São prerrogativas dos membros do Ministério Público da União:

(...)

II — processuais:

(...)

h — receber intimação pessoalmente nos autos em qualquer processo e graus da jurisdição nos feitos em que tiver que oficiar”.

No mesmo passo, o disposto no art. 236, § 2º, do Código de Processo Civil:

“Art. 236. (...)

§ 2º A intimação do Ministério Público, em qualquer caso, será feita pessoalmente”.

Vê-se, desse modo, que existem normas suficientemente claras tratando da intimação pessoal e nos autos desse órgão ministerial, sendo inócua qualquer atitude diversa da legalmente estipulada *Interpretatio cessat in claris*.

Assim, o único raciocínio que se coaduna com o prescrito em lei é no sentido de que o Ministério Público do Trabalho deve ser intimado pessoalmente e apor seu ciente nos autos.

Sobre tal matéria já manifestou-se a mais alta Corte trabalhista:

“*Matéria Administrativa*. O Ministério Público do Trabalho deve ser intimado pessoalmente nos autos em qualquer processo e grau de jurisdição. Inexistindo a intimação, não há se falar em intempestividade. Agravo provido”. (TST AIRO 149500 — 4ª Turma: — Rel. Eminentíssimo Ministro Almir Pazzianotto Pinto — Agravo de Instrumento em Recurso Ordinário — DJ de 24.11.1995)

Na mesma esteira o entendimento do Excelso Pretório:

“*Ministério Público. Intimação. Prazo de recurso*. Ministério Público. Intimação da sentença. Em recente julgado do E. Plenário do STF, ficou entendido que a intimação do Ministério Público do Trabalho deve ser pessoal, isto é, há de ser feita à pessoa de seu representante, e o prazo para o respectivo recurso é de contar da data em que lança seu ‘ciente’ do julgado...” (STF, RDA 176/48, *in* “Código de Processo Civil e Legislação Processual em vigor”, Theotônio Negrão, 26ª ed., São Paulo: Saraiva, 1995, pág. 220).

Também nesse sentido é a abalizada jurisprudência do Colendo Superior Tribunal de Justiça:

“Processual Civil. Agravo de Instrumento. Tempestividade. Recurso Especial. Reexame de provas. Acidente de Trânsito. Dolo eventual ou culpa consciente. Súmula n. 7/STJ.

Por prerrogativa legal, o Ministério Público deve receber intimação pessoal em qualquer processo de qualquer grau de jurisdição. E esta intimação se efetua por meio de entrega dos autos com vista. É o que preceitua o art. 41, IV, da Lei Orgânica Nacional do Ministério Público (Lei n. 8.625/93).

(...)”

(AGA 158750/MG; Agravo Regimental no Agravo de Instrumento 97/0063076-5 — DJ de 18.12.1998 PG:00423 — Relator Eminentíssimo Ministro Vicente Leal)

“Processual Penal. Ministério Público. Intimação pessoal.

I — O Ministério Público federal, tal como o estadual (v. arts. 41, inciso IV da LONMP e 18, inciso II, alínea *h* da LOMPU), tem a prerrogativa da intimação pessoal, em qualquer processo e grau de jurisdição, a qual se efetiva com a entrega dos autos ao agente do *Parquet*.

(...)”

(ERESP 123995/SP; Embargos de Divergência no Recurso Especial (98/0023579-5) — DJ de 5.10.1998 PG:00015 — Relator Eminentíssimo Ministro Felix Fischer)

Tentou-se, em vão, firmar o posicionamento de que a prerrogativa institucional aqui defendida somente seria aplicável em processos onde o *Parquet* funcionasse como órgão interveniente.

Nesse aspecto, apropriada é a lição do mestre *Pontes de Miranda*:

“Se o órgão do Ministério Público atua como parte, tem-se de respeitar o art. 236, § 2º? O próprio jurista responde: ‘Sim, porque, aí, não se faz qualquer distinção entre a atividade fiscal ou de assistência e a de parte. A lei é clara: em qualquer caso’⁵⁹.

Tal discussão é infrutífera, já que consoante regra de hermenêutica jurídica, onde a lei não distingue não cabe ao intérprete distinguir. Ainda assim chegou aos mais diversos Tribunais brasileiros, dentre eles, o Colendo Tribunal Superior do Trabalho, que assim pronunciou-se:

“Ministério Público do Trabalho — Função Institucional — Órgão Agente e Órgão Interveniante — Questão do Assento — Art. 18, h, da LC n. 75/93 versus art. 81 do CPC — Questão de Ordem — art. 78, RITST.

A função institucional do Ministério Público é a de garantir a defesa da ordem jurídica, do regime democrático e dos interesses sociais e individuais indisponíveis (art. 129 da Carta Magna). Partindo dessa premissa não podemos equiparar o Membro do Ministério Público às partes litigantes no Poder Judiciário, já que tanto trazer-lhe-ia, de certa forma, um grande desconforto, uma vez que uma de suas funções institucionais é a de defender a ordem jurídica.

(...)

Diante disso, entendo cabível e legal a atuação do Ministério Público do Trabalho, seja como órgão agente, seja como interveniente, sem necessitar despir-se de quaisquer das funções institucionais inerentes ao cargo, com as conseqüentes prerrogativas atribuídas aos seus membros (...).

A Lei fala em oficiar, equivalendo a dizer que não houve distinção quando o MPT for parte ou interveniente, não sendo lícito ao intérprete interpretá-la. Por um ou por outro ângulo, o MPT atua sempre como *custos legis*.

(...)

É certo que em processo judiciário compete ao juiz assegurar às partes igualdade de tratamento (art. 125, I, do CPC). Não menos correto, todavia, que quando o Ministério Público age nesta ação na condição de autor, não quer dizer que deva merecer o mesmo tratamento dispensado às partes de todo e qualquer processo, eis que sua missão não é a

⁵⁹ Apud Machado, Antônio Cláudio da Costa. “A intervenção do Ministério Público no processo civil brasileiro”. 2ª ed, São Paulo: Saraiva, 1998, pág. 534.

de obter um Provimento judicial a ele favorável mas sim um pronunciamento judicial em favor do bem comum (...).

TST-DC 244635/95.1. Ac. SDC 0824/95, 16.10.95, Rel. Ministro Roberto Della Manna, *in* Revista LTr. 59-12/1647/8.

Inexplicável a assertiva de que quando atua como parte o *Parquet* não pode gozar das prerrogativas a ele conferidas por lei, pois seria aceitar que quando ajuíza ações está em situação desfavorável da que estaria em casos onde necessária sua intervenção.

O ente é o mesmo, não há um Ministério Público agente e outro interveniente. Há apenas um mesmo órgão com a função primordial de assegurar e fiscalizar o fiel cumprimento da lei, seja extrajudicial ou judicialmente, propondo ações, ou manifestando-se em ações já propostas.

Despicienda a diferenciação entre a atuação do Ministério Público como parte ou como interveniente, e a tal constatação já havia chegado *Pontes de Miranda* quando ainda nem mesmo se discutia a defesa de direitos coletivos:

“A discussão em torno de ser parte ou não nos processos o Ministério Público, o que se passa no Brasil e no estrangeiro, é de exprobar-se, porque inócua e impertinente”⁶⁰.

Defronte de todas essas discussões, somente uma conclusão é permitida, a de que o *Parquet*, quer atuando como agente ou interveniente, será sempre fiscal da lei, distinguindo-se assim, dos demais litigantes.

B. Do princípio da igualdade:

Alguns magistrados, proclamando-se inovadores, passaram a infirmar a intimação pessoal e nos autos ao Ministério Público, invocando também o princípio da igualdade entre as partes. Entretanto, tal argumento encontra-se eivado de amplo equívoco a respeito do papel do Ministério Público na sociedade moderna.

A Constituição da República de 1988 ampliou as atribuições do órgão ministerial, conferiu-lhe maior independência e mecanismos de atuação, elegendo-o como de essencial relevância na proteção dos interesses fundamentais ao Estado Democrático de Direito. Retirar-lhe garantias e prerrogativas que buscam possibilitar o melhor exercício de suas atribuições é prejudicar a defesa de todos aqueles direitos a que o Constituinte relegou a mais extrema importância.

Alegar que quando funcionar como agente o *Parquet* não goza da intimação pessoal e nos autos, pois do contrário estar-se-ia malferindo o preceito da igualdade, é idéia ultrapassada, vencida pelo bom Direito.

Sabe-se que ao falar em igualdade a *Lex Mater* referiu-se à igualdade proporcional, pois preconizar outro tipo de igualdade, seria impossibilitar a concretização de tal princípio.

A única igualdade defensável, almejada e atingível é a igualdade proporcional, ou seja, aquela definida por vários autores, dentre eles o ilustre *Celso Antônio Bandeira de Mello*, seguindo o conceito clássico do dever de tratar igualmente os iguais e desigualmente os desiguais.

Disso decorre que nem toda discriminação é ilegal e atentatória ao princípio igualitário, ao inverso, existem determinados discrímens necessários ao restabelecimento da igualdade. É a lição do mestre *Celso Antônio Bandeira de Mello*:

“Então, se a lei se propôs distinguir pessoas, situações, grupos, e se tais diferenciações se compatibilizam com os princípios expostos, não há como negar os discrímens”⁶¹.

Aliás, aquele sábio doutrinador traz em sua obra verdadeira aula sobre o princípio da igualdade e a legalidade de certas diferenciações.

⁶⁰ “Comentários ao Código de Processo Civil, Tomo II, 3ª ed., Rio de Janeiro: Forense, 1998, pág. 178.

⁶¹ “Conteúdo jurídico do princípio da igualdade”, 2ª ed., São Paulo: Malheiros, 1993, pág. 45.

“Para que um discrimen legal seja convivente com a isonomia, (...), impende que ocorram quatro elementos:

- a) que a desequiparação não atinja de modo atual e absoluto, um só indivíduo;
- b) que as situações ou pessoas desequiparadas pela regra de Direito sejam efetivamente distintas entre si, vale dizer, possuam características, traços nela residentes, diferenciados;
- c) que exista, em abstrato, uma correlação lógica entre os fatores diferenciais existentes e a distinção de regime jurídico em função deles, estabelecido pela norma jurídica;
- d) que, *in concreto*, o vínculo de correlação supra-referido seja pertinente em função dos interesses constitucionalmente protegidos, isto é, resulte em diferenciação de tratamento jurídico fundada em razão valiosa — ao lume do texto constitucional — para o bem público”⁶².

Ora Excelências, desnecessário seria qualquer outro argumento relativo a total legalidade da interpretação que contempla a forma específica de intimação como válida em qualquer caso onde o *Parquet* esteja envolvido, quer seja parte ou não.

À luz da realidade é nítida a diferença de situações em que atuam o *Parquet* e as demais pessoas. O Ministério Público tem especiais atribuições, e por isso a lei concedeu-lhe instrumentos peculiares. Não há qualquer conflito entre a forma ímpar de intimação desse órgão com o princípio de isonomia das partes, vez que perfeitamente correspondente aos preceitos constitucionais.

O autor daquela Ação Anulatória não está, como a parte *ex adversa*, defendendo interesse próprio, mas direito coletivo dos trabalhadores, e, de forma precípua, o ordenamento jurídico nacional.

O Ministério Público do Trabalho é instituição com deveres e funções completamente diferentes de um escritório de advocacia. Tem o dever de agir quando provocado, independente de possuir ou não estrutura suficiente para dar conta de investigar, peticionar, recorrer e dar prosseguimento a processos instaurados em território catarinense.

Antes, com a Constituição de 1934 era considerado órgão de cooperação nas atividades governamentais. Em 1946, e na Carta de 1967, era incluído no capítulo do Poder Judiciário. Na Constituição anterior (1969), esse órgão era tido como parte do Poder Executivo e representante judicial do Estado. Hoje, é independente funcionalmente e mesmo quando funciona como parte tem em conta os interesses da sociedade.

O *Parquet* laboral conta, atualmente, com uma procuradora apenas na função de órgão agente, responsável por processos judiciais envolvendo relações coletivas de trabalho de toda a 12ª Região. Essa procuradora do trabalho também tem o dever de realizar diligências, participar de audiências e praticar todos os atos necessários à instrução dos procedimentos investigatórios (procedimento de instrumento coletivo), deslocando-se constantemente pelo território catarinense. Percebe-se que as funções do *Parquet* não se resumem, portanto, aos processos em juízo e apercebendo-se disso o legislador sabiamente conferiu-lhe prerrogativas. Acompanhar tamanha carga de processos e procedimentos seria impraticável se além de todas as dificuldades de estrutura ainda tivesse que perder as prerrogativas concedidas — como a de intimação pessoal nos autos — e dirigir-se às juntas, muitas vezes localizadas no interior (algumas com distância superior a 900 quilômetros da sede da Procuradoria Regional) para retirar os processos em carga.

Deve-se considerar, ainda, que o deslocamento de procurador do trabalho até as Juntas do interior do Estado para ter vista de todos os processos em que officie, além de acarretar ônus ao erário público, com o pagamento de diárias, despesas com transporte, entre outros, também provoca gasto de precioso tempo, que seria empregado pelo procurador no desenvolvimento de outras das suas atribuições legais.

Assim sendo, os pratos da balança encontram-se desequilibrados em prejuízo do *Parquet*, em virtude da importância dos interesses que *deve* proteger e das dificuldades estruturais que possui, sendo imperioso muni-lo de mecanismos

⁶² *idem*, pág. 41.

diferenciados, a fim de que se atinja uma situação de equidade. O mundo jurídico deve fornecer armas para superar a desigualdade imposta pelo mundo dos fatos.

Nesse aspecto o escólio de *Hélio Tornaghi* ao tratar da prerrogativa de prazo em dobro do Ministério Público, apto a justificar também a concessão de intimação pessoal nos autos:

“Não estabelece privilégio, nem em sentido técnico (*lex in privos lata*), nem em acepção vulgar (favor, preferência). Tampouco provoca desequilíbrio. Ao contrário, nivela os pratos da balança. A carga de serviço do Ministério Público e da Fazenda do Estado (União ou unidade federada) é incomparavelmente maior que a de um particular ainda que muito atarefado. O peso daquele prato da balança é mais considerável que a desse outro. Para nivelá-los é preciso atribuir contrapesos proporcionais; para quem tem menos serviço, menor prazo, maior tempo, para quem é mais atarefado”⁶³.

Na mesma linha o entendimento de *Antônio Cláudio da Costa Machado*, ao tratar especificamente da prerrogativa de intimação pessoal e nos autos:

“Mesmo quando o Ministério Público atua como autor ou como substituto do réu, não tem o órgão oficiante qualquer interesse pessoal na causa, o que justifica o favor legal. Também aqui o elevado número de feitos a que se vincula o membro do *Parquet* torna necessária a prerrogativa.”⁶⁴

Em face disso, constata-se que o Ministério Público não pode ser tratado da mesma forma que a outra parte, merecendo tratamento diverso a fim de restabelecer-se uma situação paritária.

Tamanha é a importância das prerrogativas de que dispõe o *Parquet*, que sua inobservância gera nulidade do ato praticado. Nesse sentido, posicionamento recente do Egrégio Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região:

“São nulos os atos processuais que não observam a prerrogativa do Ministério Público de ser intimado dos atos, em que tiver que officiar, pessoalmente, conforme disposto no art. 18, alínea *h*, c.c., art. 21 da Lei Complementar 75, de 20.5.93; mormente, quando da não-intimação, vislumbra-se prejuízo ao substituído processualmente, menor, considerado incapaz legalmente”. (AP 760/97 — 3ª T. — Rel. Juiz Jairo Soares dos Santos — DJU 13.3.98)

A atuação do Ministério Público facilita a atividade do Judiciário, evitando um maior afogamento desse Poder com a propositura de várias ações individuais, não sendo explicável o porquê da constante tentativa de alguns juízes de dificultar o melhor desempenho das funções do defensor da sociedade.

Afora o exposto, o respeito à regra da intimação pessoal nos autos, em nada afeta a parte contrária. Caso algum prejuízo efetivo fosse verificado haveria uma razão para questionar tal prerrogativa, porém a parte contrária nada perde, e no entanto, a sociedade ganha. Ademais, as prerrogativas processuais conferidas ao *Parquet* não se constituem em nenhuma novidade sendo da tradição do direito pátrio conferir-se prerrogativas diferenciadas a entes defensores do interesse público. Inclusive a Lei Complementar n. 73/93, em seu art. 38, confere a mesma prerrogativa, por sinal, com maior relevância, aos Advogados da União. No mesmo sentido, a Lei Complementar n. 80/94, no seu art. 44, inciso I. Desta forma, inexistente qualquer comportamento aberrante que possa surpreender aos mais afoitos.

C. Do conflito aparente de normas:

Em outra vertente, se a justificativa para a negação da prerrogativa por vezes mencionada for o disposto no art. 81 do Digesto Processual Civil ou no art. 841 do Codex Trabalhista, urge recorrer ao célebre *Norberto Bobbio* ao tratar das antinomias do ordenamento jurídico.

Na hipótese de um conflito aparente de normas, é preciso atentar para critérios solucionadores, quais sejam segundo aquele emérito jurista e regra comezinha de direito, o critério cronológico, o hierárquico e o da especialidade.

⁶³ *Apud* acórdão do STF, publicado no RTJ 106/1036.

⁶⁴ “A intervenção do Ministério Público no Processo Civil Brasileiro”. 2ª ed., São Paulo: Saraiva, 1998, pág. 534.

Em caso de entender-se que os arts. 81 do CPC e 841 da CLT conflitam com o art. 18, II, *h*, da Lei Complementar n. 75/93, importa aplicar os referidos critérios, o que resultará no fato de que são normas de mesma hierarquia, havendo que prevalecer a Lei Complementar já que é *lex posterior* e *lex specialis*. Além disso, existe norma constante do próprio CPC que não deixa dúvida quanto à intenção do legislador de não restringir a prerrogativa de intimação pessoal, pois que utilizou a expressão “em qualquer caso” (art. 236, §2º). A CLT, por sua vez, é fruto de condições econômicas, sociais, políticas e jurídicas ultrapassadas, de um período completamente diferente do atual *status quo*, onde a Procuradoria Regional do Trabalho exercia funções bem mais restritas e nem sequer abordava-se a defesa de direitos coletivos e difusos como nos moldes hodiernos.

Consoante o explicitado, não existem motivos para denegar a intimação pessoal nos autos do Ministério Público do Trabalho. É uma prerrogativa expressa em lei cuja *ratio* é garantir o princípio da igualdade, desequiparando para equiparar, além de permitir a esse órgão a ciência “*real, efetiva dos atos e termos processuais*”⁶⁵. A intimação pessoal do Ministério Público nos autos do processo “... é o procedimento mais corriqueiro na praxe forense e o que recebe a mais ampla sustentação jurisprudencial”⁶⁶.

Como deveras argumentado, o órgão ministerial age não só por direito, mas por *dever*. Tanto assim que o art. 21 da Lei Complementar n. 75/93 expressa que suas prerrogativas são irrenunciáveis. Não defende, pois, interesses meramente pessoais ou corporativistas e sim interesses de relevância social. Diante disso o legislador criou instrumentos especiais, demonstrando que a realidade da atuação desse órgão constitui a *mens legislatoris* para a criação das prerrogativas existentes.

Recusar as prerrogativas do *Parquet* significa esquecer suas funções institucionais, já que “(...) *sempre deve agir em defesa de interesses indisponíveis ou de interesses que, pela sua natureza ou abrangência, atinjam a sociedade como um todo*”⁶⁷, é também contrariar todos os esforços no sentido de alcançar uma maior celeridade processual e uma atuação cada vez mais ampla e eficiente desse órgão.

III — DA CONCESSÃO DE LIMINAR

Reza o art. 7º, II, da Lei n. 1.533/51:

“Art. 7º Ao despachar a inicial, o juiz ordenará:

II — que se suspenda o ato que deu motivo ao pedido, quando for relevante o fundamento e do ato impugnado puder resultar a ineficácia da medida, caso seja deferida”.

Importante destacar a lição do preclaro mestre *Manuel Antônio Teixeira Filho*:

“... é possível asseverar-se que a liminar se destina, em sentido estrito, a promover a tutela do direito líquido e certo do solicitante da medida e, em sentido amplo, a preservar a própria supremacia da vontade constitucional.”⁶⁸

Segundo *Hely Lopes Meirelles*, “direito líquido e certo é o que se apresenta manifesto na sua existência, delimitado na sua extensão e apto a ser exercitado no momento da impetração. Por outras palavras, o direito invocado, para ser amparável por mandado de segurança, há de vir expresso em norma legal e trazer em si todos os requisitos e condições de sua aplicação ao impetrante...”⁶⁹.

Em virtude disso, é indispensável a concessão de liminar no caso dos autos. O *Parquet* está pugnando pela concretização de direito expresso em lei, cujo

⁶⁵ *Machado, Antônio Cláudio da Costa*. “A intervenção do Ministério Público no processo civil brasileiro” 2ª ed., São Paulo, Saraiva, 1998, pág. 538.

⁶⁶ *Idem*, pág. 538.

⁶⁷ *Mazzilli, Hugo Nigro*. “A defesa dos interesses difusos em juízo”. 7ª ed., São Paulo, Saraiva, 1995, pág. 79.

⁶⁸ “Mandado de Segurança na Justiça do Trabalho”, São Paulo, LTr, 1992, pág. 207.

⁶⁹ “Mandado de Segurança, Ação Popular, Ação Civil Pública, Mandado de Injunção, Habeas Data” 16ª ed., São Paulo, Malheiros, 1995, pág. 28.

malferimento vem prejudicar sua atuação e frustrar o pleno desempenho das incumbências constitucionalmente previstas.

Certamente que o juiz, ao fazer uso de sua margem de discricionariedade, deve analisar, antes de conceder uma liminar, a presença dos requisitos legais e as consequências advindas do seu ato, e ao fazê-lo no presente remédio heróico perceberá a necessidade de deferimento de tal medida.

O relevante fundamento está presente na própria lei, seu texto e seu espírito, que determinam que a intimação desse órgão ministerial deverá ser procedida pessoalmente e com a entrega dos autos, em todos os casos. Presente ainda no que concerne ao preceito magno da igualdade. Configurado também o perigo de que até o provimento final deste *mandamus*, o prejuízo do autor e daqueles cujos interesses são defendidos na Ação Anulatória n. 1.732/96 seja irreparável, mormente por encontrar-se em fase de execução, geralmente marcada pela grande quantidade de intimações para vista e manifestação.

Dessa forma, imprescindível a concessão de medida urgente, a fim de que a ilegalidade seja sanada o quanto antes, preservando-se as prerrogativas do *Parquet* e o ordenamento jurídico diretamente violado pelo ato impugnado.

IV — DO PEDIDO:

Ex positis, o Ministério Público do Trabalho, vem pleitear o que segue:

- a) concessão de liminar para que a intimação nos autos do processo n. 1.732/96, seja feita pessoalmente, ao Ministério Público do Trabalho, na forma do art. 18, II, *h*, da Lei Complementar n. 75/93, com remessa do caderno processual à Procuradoria Regional do Trabalho da 12ª Região, para vista e eventual manifestação;
- b) a confirmação da liminar com a concessão definitiva da segurança, a fim de que, nos autos da referida Ação Anulatória, seja observado, doravante, o disposto na letra *h*, II, do art. 18 da Lei Complementar n. 75/93.

V — DOS REQUERIMENTOS:

Por fim requer:

- a) a notificação da autoridade apontada coatora, para prestar as informações que entender pertinentes;
- b) a citação do litisconsorte passivo necessário (Sindicato das Empresas Prestadoras de Serviços de Medição e Entrega de Fatura do Estado de Santa Catarina, com sede à Rua Regente Feijó, n. 1.705, Bairro São Cristóvão, Chapecó/SC);
- c) a remessa dos autos ao Ministério Público do Trabalho para manifestação legal.

Dá-se à causa o valor de R\$ 1.000 (mil reais).

Nestes termos.

Pede deferimento.

Florianópolis, 19 de março de 1999.

Paulo Roberto Pereira, Procurador-Chefe da Procuradoria Regional do Trabalho no Estado de Santa Catarina.

DECISÃO

Acórdão-SDI n. 10.616/99 TRT/SC/MS 663/99

Mandado de segurança. Ministério Público. Intimação pessoal. Segurança concedida. As intimações e as notificações ao Ministério Público do Trabalho quer nas ações que proponha, quer quando atue como custos legais, devem ser feitas pessoalmente e nos autos do processo.

Vistos, relatados e discutidos os presentes autos de Mandado de Segurança, originários deste egrégio Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região, em que é impetrante Ministério Público do Trabalho e impetrado Exmo. Juiz do Trabalho da 1ª JCJ de Chapecó e litisconsorte Sindicato das Empresas Prestadoras de Serviços de Medição e Entrega de Fatura do Estado de Santa Catarina.

O Ministério Público do Trabalho impetrou mandado de segurança à decisão do Exmo. Juiz do Trabalho da 1ª Junta de Conciliação e Julgamento de Chapecó/SC, proferida nos autos do processo da ação anulatória n. 1.732/96, por entender ferido seu direito líquido e certo de ser intimado pessoalmente e nos autos tanto nas ações em que é autor quanto naquelas em que atua como *custos legis*.

Sustentou que restou desatendido o disposto no artigo 18, inciso II, alínea *h*, da Lei Complementar n. 75/93, bem como do artigo 236, § 2º, do CPC.

Requeru ainda a concessão de liminar, para cassar a decisão que não observou as disposições antes elencadas.

A inicial veio acompanhada dos documentos de fls. 17/34.

Deferi a liminar requerida, por entender presentes o *fumus boni juris* e o *periculum in mora*, conforme despacho de fls. 37 a 40 dos autos.

A autoridade indicada como coatora não prestou quaisquer informações, e o litisconsorte passivo necessário não se manifestou.

A Procuradoria Regional do Trabalho reportou-se aos argumentos expendidos na inicial.

É o relatório.

VOTO

Ação em condições de ser apreciada, por preenchidos todos os pressupostos legais.

No mérito, sustenta o impetrante que, nos autos do processo de ação anulatória n. 1.732/96, em cumprimento da decisão para que se manifestasse sobre o conteúdo da petição da parte *ex adversa*, foi intimado por via postal e que, além disso a peça de intimação veio acompanhada tão-somente de cópia da referida petição, sem a devida remessa dos autos à sede da Procuradoria Regional do Trabalho, e que inclusive os documentos nela mencionados não foram anexados à intimação.

Entende o impetrante que esse procedimento viola prerrogativa legal do Órgão Ministerial de ser, em qualquer feito, intimado pessoalmente e nos autos do processo, ferindo, assim, direito líquido e certo.

Tem razão o impetrante.

Segundo as disposições do artigo 127 da Constituição Federal, o Ministério Público é instituição permanente, essencial à função jurisdicional do Estado, incumbindo-lhe a defesa da ordem jurídica, do regime democrático, dos interesses sociais e individuais indisponíveis.

A Lei Complementar n. 75, de 20 de maio de 1993, ao dispor sobre a organização, as atribuições e o estatuto do Ministério Público, com o fito de garantir a perfeita atuação do órgão e o cumprimento das atribuições que lhe foram outorgadas pela Carta Magna, em seu artigo 18, instituiu aos seus membros diversas prerrogativas, dispondo no item II, letra *h*:

h — receber intimação pessoalmente nos autos em qualquer processo e grau de jurisdição nos feitos em que tiver de officiar.

Aliás, a impessoalidade é um dos princípios informadores da atividade ministerial (artigo 129, § 2º, da Constituição Federal e artigo 5º, V, *b*, da Lei Complementar n. 75/93), sendo que a intimação pessoal ao Ministério Público é procedimento legal há muito previsto no ordenamento jurídico, porquanto assim dispõe o artigo 236, § 2º, do Código de Processo Civil, *verbis*:

§ 2º A intimação do Ministério Público, em qualquer caso, será feita pessoalmente.

O excelso Supremo Tribunal Federal, ao apreciar a matéria relativa à personalidade da intimação e necessidade da remessa dos autos à sede do Ministério Público, dessa forma se pronunciou:

“Ministério Público. Intimação. Prazo de recurso. Intimação da sentença. Em recente julgado do E. Plenário do STF, ficou entendido que a intimação do Ministério Público do Trabalho deve ser pessoal, isto é, há de ser feita à pessoa de seu representante, e o prazo para o respectivo recurso é de contar da data em que lança o “ciente” do julgado — e não daquela em que os autos são remetidos pelo cartório ou secretaria do tribunal a uma repartição administrativa do Ministério Público, encarregada apenas de receber os autos, e não autorizada legalmente a receber intimações em nome destes. (STF, RDA 176/48, *in* “Código de Processo Civil e Legislação Processual em vigor”, Theotonio Negrão, 29ª ed., São Paulo, Saraiva, 1998, pág. 230).

Relativamente à questão em tela, o Superior Tribunal de Justiça assim se manifestou:

Processual Penal. Ministério Público. Intimação pessoal.

I — O Ministério Público federal, tal como o estadual (V. arts. 41, inciso IV, da ONMP e 18, inciso II, alínea *h*, da LOMPU), tem a prerrogativa da intimação pessoal, em qualquer processo e grau de Jurisdição, a qual se efetiva com a entrega dos autos ao agente do *Parquet*.

II — Funcionário do Ministério Público não tem poderes para receber intimação.

Embargos de divergência acolhidos. (RE n. 123.995 São Paulo — Relator, Exmo. Ministro Felix Fischer).

Na mesma esteira segue a jurisprudência do c. TST:

Matéria administrativa. O Ministério Público deve ser intimado pessoalmente nos autos em qualquer processo e grau de jurisdição. Inexistindo a intimação, não há falar em intempestividade. Agravo provido. (AIRO 149500/94, decisão de 19.10.95, publicado no DJ de 24.11.95, pág. 40586, Rel. Ministro Almir Pazzianotto Pinto).

De maneira que as intimações e as notificações ao Ministério Público do Trabalho quer nas ações que proponha, quer quando atue como *custos legis*, devem ser feitas pessoalmente e nos autos do processo.

Inclusive, por assim entender, quando no exercício do cargo de Corregedor deste Tribunal, baixei o Provimento CR n. 01/97, que veio a ser revogado pelo Provimento CR n. 01/99, sob o entendimento de que a outorga de intimação pessoal e nos autos, com a sua remessa ao Ministério Público, ofende o princípio constitucional isonômico da igualdade de tratamento das partes no processo, constituindo privilégio injustificado.

Não comungo desse entendimento, porquanto o princípio constitucional de igualdade consiste em dispensar tratamento igual aos que são iguais e desigual para os que são desiguais.

Ora, os membros do Ministério Público, quando no exercício de suas atribuições, não desempenham atividades de mandatários, mas diretamente por qualquer de seus membros, impessoalmente. Sua missão não é a de obter um provimento judicial a ele favorável, mesmo quando age na condição de autor, busca o pronunciamento judicial em favor do bem comum e o restabelecimento da ordem jurídica em favor da sociedade.

De maneira que, diante de suas funções institucionais, não podemos equiparar o membro do Ministério Público às partes litigantes no Poder Judiciário, sob pena de infringir a Constituição Federal e o Estatuto do Ministério Público da União, porquanto as prerrogativas garantidas aos seus membros pela Lei Complementar n. 75/93 são inerentes ao exercício de suas funções e irrenunciáveis. (art. 21)

Seguindo o raciocínio de que o procedimento que reclama o impetrante é ilegal e atentatório ao princípio igualitário, teríamos, forçosamente que reconhecer que os privilégios outorgados aos Estados, Municípios, autarquias ou fundações de Direito Público federal, pelo Decreto-lei n. 779, de 21.8.69, da mesma forma, acarreta ofensa ao princípio isonômico de igualdade das partes no processo.

As pessoas jurídicas de direito público não estão sujeitas a prévio pagamento de custas, nem a depósito da importância da condenação para o processamento de

recurso na Justiça do Trabalho. Esses privilégios são concedidos desde 1969, sem que se tenha falado em ofensa ao princípio constitucional da isonomia de tratamento das partes no processo. Evidente, porquanto não se pode exigir tratamento igual às partes quando uma delas goza de prerrogativas legais que se justificam pelo papel social que o ente público representa.

Diante do que, concluo que a intimação ao Ministério Público do Trabalho por via postal sem a entrega dos respectivos autos feriu direito líquido e certo do Impetrante.

Pelo que, concedo a segurança para que a intimação nos autos do processo n. 1.732/96 seja feita pessoalmente ao *parquet*, de conformidade com o que dispõe o artigo 18, II, letra *h* da Lei Complementar n. 75/93, inclusive com a remessa desses à Procuradoria Regional do Trabalho, mantenho a liminar deferida às fls. 37/40.

Pelo que, acordam os Juízes da Seção Especializada em Dissídios Individuais do Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região, por maioria, *conceder a segurança*, mantendo a liminar deferida às fls. 37/40, vencida a Exma. Juíza Águeda Maria Lavorato Pereira, que a denegava.

Custas na forma da lei.

Intimem-se.

Participaram do julgamento realizado na sessão do dia 13 de setembro de 1999, sob a Presidência do Exmo. Juiz Antonio Carlos Facioli Chedid, os Exmos. Juízes Lília Leonor Abreu, Ione Ramos (Relatora), Dilnei Ângelo Biléssimo, Águeda Maria Lavorato Pereira, Marcus Pina Mugnaini, Gilmar Cavalheri, Edson Mendes de Oliveira, Estanislau Emílio Bresolin, representante dos empregadores, e Idemar Antônio Martini, representante dos trabalhadores. Presente o Exmo. Dr. Marcos Vinício Zanchetta, Procurador do Trabalho.

Florianópolis, 29 de setembro de 1999.

Ione Ramos, Relatora.

AÇÃO CIVIL PÚBLICA – MEIO AMBIENTE DE TRABALHO (PRT 15ª REGIÃO)

EXCELENTÍSSIMO SENHOR DOUTOR JUIZ PRESIDENTE DA JUNTA DE CONCILIAÇÃO E JULGAMENTO
DE LIMEIRA

O Ministério Público do Trabalho/Procuradoria Regional do Trabalho da 15ª Região, com sede na Avenida Marechal Carmona, 868, CEP 13035-510, Vila João Jorge, Campinas, pelo Procurador do Trabalho infra assinado (a ser intimado pessoalmente nos autos, no endereço supra, consoante o artigo 18, inciso II, alínea *h* da Lei Complementar n. 75/93), vem, respeitosamente à presença de Vossa Excelência, com esteio nos artigos 114 e 129, III da Constituição Federal; no artigo 83, III da Lei Complementar 75/93, bem como Leis ns. 7.347/85 e 8.078/90, propor a presente Ação Civil Pública, com pedido de Liminar, em face de Cerâmica Terranova Ltda., situada na Rodovia Washington Luiz, Km 160, Cordeirópolis, São Paulo, CEP 13490-000, pelos motivos a seguir aduzidos:

1. DOS FATOS

A Federação dos Trabalhadores nas Indústrias da Construção do Mobiliário e Montagem Industrial do Estado de São Paulo, apresentou denúncia ao Ministério Público do Trabalho em 14.6.95, noticiando que nos últimos meses havia recebido *denúncias anônimas de trabalhadores que reclamavam de más condições de trabalho, sendo alguns portadores de silicose* (fls. 3 do inquérito civil público em anexo).

Requisitada fiscalização, a Subdelegacia do Trabalho, detectou em 23.10.95, inúmeras irregularidades na ré, ocasião em que emitiu diversos termos de notificação donde se verifica (fls. 11/16 do ICP):

- a) falta de manutenção em máquinas e equipamentos;
- b) incorreção no empilhamento de materiais;
- c) não fornecimento de equipamentos de proteção individual;
- d) obstrução de extintor;
- e) falta de ordens de serviço;
- f) ausência de vestiários, com armários individuais;
- g) ausência de SESMT;
- h) ausência de exames médicos;
- i) não enclausuramento de máquinas e equipamentos de transmissão de força;
- j) operadores de equipamentos de transporte sem habilitação;
- k) incorreção nas instalações sanitárias.

Os agentes fiscais retornaram à ré em 3.7.96, procedendo a autuação da mesma pela inobservância dos itens *b*, *f*, *k* e pela não proteção de partes móveis de máquinas (fls. 21 do ICP).

Em nova ação fiscal procedida em abril/97, a ré foi novamente notificada pelas seguintes incorreções (fls. 57 e 66/68):

- a) falta de equipamentos de proteção individual;
- b) falta de grelhas nas canaletas de água;
- c) falta de proteção da parte inferior da esteira de pisos;
- d) falta de isolamento do moinho e prensas através de porta;
- e) falta de exaustor nas capelas de esmalte;
- f) entrada de banheiro feminino obstruída;
- g) ausência de água potável no refeitório.

Em 9.4.99, o subscritor, o técnico pericial da PRT/15ª Região e Médico do Ministério do Trabalho e Emprego, em diligência na ré, detectamos inúmeras

irregularidades. Na ocasião o técnico pericial elaborou laudo nos seguintes termos (fls.107/152 do ICP):

“1) SESMT (NR-4): Esclarecer à empresa a situação de permanência e efetivo trabalho do Sr. profissional Técnico de Segurança (o mesmo deve ter permanência de 8 (oito) horas diárias, em dedicação exclusiva e contínua, dentro da empresa);

— foi observada no prontuário de empregado do técnico de segurança a especificação de atividades francamente desvinculadas da questão de segurança do trabalho;

— foram caracterizadas operações com alto risco (como acesso a *local confinado*), sem que haja ordem de serviço, treinamento e supervisão pela área de segurança;

1.1) Deverá a empresa efetivamente manter, treinar e propiciar condições de trabalho continuado e cotidiano (incluso o adequado treinamento) da CIPA (Comissão Interna de Prevenção de Acidentes).

2) Falta de Ordens de Serviço quanto à Higiene, Segurança e Saúde no trabalho (artigo 157 da CLT, NR 1.7, b, VI), envolvendo estudo das operações, formulação das ordens, treinamento dos funcionários e supervisão dos empregados na execução das tarefas/atividades de risco (pelo SESMT e CIPA).

3) Equipamentos de Proteção Individual: falta de treinamento e de efetivo uso, pelos trabalhadores, das máscaras contra poeiras e dos protetores auriculares (NR 1.7 c/c NR-6 e NR-9). Falta de fornecimento de proteção para trabalho em condições de umidade (conforme caracterizado na área dos tamborões e linha de pisos, vide fotos), falta de fornecimento/uso de calçados de segurança (conforme constatado no setor de piso). Este último item deverá ser estendido a todos os setores com risco para os pés dos operadores.

4) Falta de Laudo Ambiental relativo à aerodispersóides, incluso a análise de poeira de sílica (contemplando a fração respirável, segundo a NR-15 — Anexo 12), e que permita o correto dimensionamento dos respiradores (máscaras), especificando Limite de Tolerância (poeira respirável) e diâmetro aerodinâmico médio mássico das partículas, nos termos da NR-15 e da Instrução Normativa n. 1/94 do Ministério do Trabalho (Programa de Proteção Respiratória).

5) Falta do Programa de Proteção Respiratória (PPR), nos termos da Instrução Normativa n. 1/94 do Ministério do Trabalho.

6) Falta de Mapa de Riscos, nos termos do Anexo IV da NR-5, a ser elaborado pela CIPA, com o apoio do SESMT.

7) Sistema de Despoeiramento: instalado, parcialmente, porém apresentando diversas deficiências, a serem corrigidas, para aprimoramento (NR 9.3.5), devendo atingir, como proteção coletiva, todos os pontos de formação de aerodispersóides com concentrações ambientais acima dos Níveis de Ação (NR 9.3.6):

7.1) Falta de captores e extensões (tubulações) em diversos pontos de coleta de aerodispersóides (vide fotos), incluindo esteiras transportadoras, pontos de transição de matéria-prima, prensas, dispositivos de rolos giratórios, etc.;

7.2) Aprimorar enclausuramento de todos os pontos de perda e/ou transição de argila;

7.3) Aprimorar o sistema de prensagem da argila, de modo a evitar perdas e projeção de argila (como constatado, vide registros fotográficos).

8) Limpeza: realizada a seco, com uso de vassouras e pás, favorecendo a projeção de aerodispersóides e contrariando a NR-24.7.5;

8.1) diversos locais e pontos com acúmulo de poeira, devendo o sistema de despoeiramento também prever e ser dimensionado para o emprego de mangotes de exaustão, para limpeza desses pontos.

9) Programa de Prevenção de Riscos Ambientais (PPRA — NR-9): a empresa não tem o PPRA atualizado, bem como não apresentou o Laudo Ambiental, nem Cronograma de medidas e prazos de implantação;

9.1) O Laudo Ambiental deverá incluir todos os setores com riscos ocupacionais, principalmente ligados a manuseio e exposição à poeira de argila/sílica; o setor de esmaltação (sílica/chumbo); e áreas com calor e ruído industrial. Deverá o laudo

envolver a dosagem de sílica livre cristalizada (fração respirável), bem como de chumbo, devendo o PPRA incluir medidas de controle de aerodispersóides também nessa área, assim como quanto ao ruído e calor, prioritariamente de natureza coletiva (NR 9.3.5.4);

9.2) Calor: tal agente agressivo ocupacional era bastante intenso, principalmente na área final do forno (setor de escolha e seleção de pisos), sendo que em conformidade com o laudo ambiental, dever-se-á implantar medidas de controle, além do fornecimento de líquidos (hidratação) e avaliação médica periódica (da aclimatação e estado de saúde) dos trabalhadores;

9.3) Ruído: diversos pontos de níveis de pressão sonora intensos (avaliação qualitativa). Em conformidade com o laudo ambiental, além da proteção auditiva (com o devido treinamento) e monitoramento com audiometrias periódicas, deverá organizar o Programa de Conservação Auditiva (PCA) NR-7 e legislação previdenciária, envolvendo conjuntamente com o PPRA (NR-9) a progressiva implantação de medidas coletivas de controle dos níveis excessivos de pressão sonora.

10) Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO — NR-7): deverá demonstrar sua efetiva elaboração e implementação, incluso o documento do PCMSO de 1998 e o Relatório Anual desse mesmo ano, e também a proposta de 1999. Observar, ainda, os seguintes itens:

10.1) adequação da técnica radiológica das radiografias torácicas aos padrões da OIT, para pneumoconioses (vide Quadro II da NR-7);

10.2) cumprimento dos dispositivos éticos da Resolução CREMESP n. 76/96 — Conselho Regional de Medicina de São Paulo, quanto ao atendimento dos trabalhadores (cópias dos exames e sigilo médico dos resultados e laudos).

11) Organização e Limpeza do meio ambiente de trabalho (NR-9, NR-11): constatação de acúmulo de material pulverulento de matérias primas do esmalte cerâmico esparso pelo meio ambiente de trabalho (setor de preparo de esmalte), em meio às sacarias (desorganizadas e não rotuladas).

12) Situação de risco quanto a quedas de trabalhadores e projeção de aerodispersóides: operação de alimentação dos moinhos de esmalte, com uso de escada de mão (perigosa e com risco de queda — vide foto), para colocação e retirada do funil, bem como para colocação de produtos (*Situação interrompida pela fiscalização do Ministério do Trabalho*);

12.1) A condição predispõe a quedas, formação de aerodispersóides, bem como dificulta a implantação de sistema local de ventilação exaustora (despoeiramento), razão pela qual deve ser substituído, passando a ser realizado, por exemplo, através de sistema com plataforma, com despoeiramento (NR 1.7, artigo 157 da CLT, artigo 19 da Lei Federal n. 8.213/9 1, NR-9).

13) Falta de Rotulagem Prevencionista dos produtos químicos (incluindo a argila, a sílica e esmaltes e seus constituintes), bem como treinamento dos trabalhadores quanto aos riscos e medidas corretas de manipulação, de proteção e controle (NR-26.6, NR 1.7, artigo 157 da CLT, Convenção 177 da OIT — Segurança Química).

14) Proteção de máquinas (NR-12.3): deverá aprimorar e/ou instalar proteções e guardas em todas as partes móveis e de transmissão das máquinas existentes (vide exemplos, nos registros fotográficos), incluindo correias/polias e esteiras transportadoras. A proteção deverá ser implantada também na linha de pisos. Preferencialmente, deve a empresa sinalizar os locais de risco quanto a acidentes com o maquinário.

15) Ergonomia: o trabalho de escolha e seleção de pisos (condição de esforços em condições anti-ergonômicas, com esforços físicos para membros superiores, pescoço e coluna vertebral, além da fadiga visual) deve ser alvo de análise ergonômica do trabalho, de modo a garantir a higidez dos trabalhadores (vide registros fotográficos), e nos termos da NR-17.

16) Proteção contra incêndios: deverá a empresa demonstrar a adequação do sistema de proteção contra incêndios, bem como o adequado treinamento de pessoal para tal situação (extintores, combate inicial, evacuação, etc) — NR-23.

17) *Trabalho em locais confinados*: conforme constatado pela Fiscalização do Ministério do Trabalho, o acesso e trabalho na inferior dos elevadores de canecos deverá obedecer integralmente à normalização de *locais confinados*, nos termos da NR-18.20.

18) Deverá providenciar vestiários (trabalhadores da área da produção) e armários (duplo corpo), para todos os trabalhadores em áreas com sujidades e/ou insalubres, além de água em condições higiênicas (sem uso de copo coletivo), nos termos da NR-24”.

Além disso, o técnico pericial detectou trabalhador operando empilhadeira sem o uso do crachá de identificação em local visível (fls.149 do ICP).

Nesta diligência a ré foi novamente autuada, conforme autos de infração ora colacionados (fls. 167/170 do ICP) com as seguintes irregularidades:

a) inexistência de vestiário com armários duplos para os trabalhadores expostos à poeira;

b) não fornecimento de equipamentos de proteção individual (protetores auriculares, máscaras respiratórias contra poeira, calçados adequados);

c) a empresa mantém profissional especializado em segurança do trabalho desempenhando outras atividades;

d) máquinas e equipamentos com risco de ruptura de suas partes — não proteção de partes móveis, correias, tamborões da produção, constituindo inclusive caso de risco grave e eminente de acidente de trabalho *tendo este agente feito a interdição do acesso aos locais próximos desses, quando estiverem em movimento* (g.n).

Não bastasse isto, o agente fiscal procedeu a notificação para imediata interrupção da operação de limpeza de fosso do elevador e abastecimento dos tamborões de esmalte, incluindo movimentação dos mesmos até o isolamento/proteção do acesso de pessoas em sua volta, bem como a utilização da empilhadeira como forma de acesso à boca de alimentação (fls.171 do ICP).

Além disso, a requerida foi notificada para corrigir as seguintes incorreções (fls. 171, verso do ICP):

a) providenciar manual de segurança contendo normas e procedimento de segurança do trabalho em todas as operações de manutenção de máquinas, equipamentos e tarefas realizadas em toda a fábrica NR 1 item 1.7 alínea *b*.

b) Providenciar melhoria no setor de exaustão/controla de emanação de poeira no ambiente. NR 9 item 9.3.5.1.

c) Providenciar o relatório anual do PCMSO. NR 7 item 7.4.6.1.

d) Providenciar plataformas de acesso às bocas de alimentação dos tamborões, para que os trabalhadores possam trabalhar com segurança. NR 8 item 8.3.6.

Dessa forma, ante reincidência e resistência no cumprimento das normas de medicina e segurança do trabalho, o *Parquet* não teve outra alternativa senão a propositura da presente ação.

2. DO DIREITO

A Declaração Universal dos Direitos do Homem, aprovada pela Assembléia Geral das Nações Unidas em 10 de dezembro de 1948, preconiza:

(...)

Art. XXIII — 1. Todo homem tem direito ao trabalho, à livre escolha de emprego, às condições justas e favoráveis de trabalho e à proteção contra o desemprego. (grifos nossos)

Neste diapasão, a Constituição Federal de 1988 garante ao trabalhador o *direito à redução dos riscos ao trabalho, por meios de normas de saúde, higiene e segurança* (art. 7º, XXII).

Prevê ainda a Constituição Federal, em seu artigo 225 o *direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, essencial à sadia qualidade de vida*.

Na mesma linha de raciocínio, a CLT estatui como dever das empresas:

- a) cumprir e fazer cumprir as normas de segurança e medicina do trabalho (art. 157, inciso I);
- b) adotar as medidas que lhe sejam determinadas pelo órgão regional competente (art.157, inciso III);
- c) fornecer equipamento de proteção individual aos trabalhadores (art. 166).

Por fim, em cumprimento às disposições legais supramencionadas o Ministério do Trabalho, com espeque no art. 200 da CLT, editou a Portaria n. 3.214/88, aprovando as Normas Regulamentadoras relativas à segurança e medicina do trabalho, cuja inobservância afronta direitos indisponíveis dos trabalhadores, impondo-se, portanto, a condenação da ré.

2.1. Da fumaça do bom direito e do perigo da demora

A fumaça do bom direito consiste no descumprimento das normas atinentes à medicina e segurança do trabalho, *in casu*, várias vezes constatadas pelo agente fiscal do Ministério do Trabalho.

O perigo da demora reside na possibilidade de ocorrência de acidentes e doenças do trabalho, mormente a *silicose*, oriunda da aspiração de sílica.

Neste contexto conclui-se que a concessão de liminar se faz mister para assegurar a efetividade do processo.

2.2. Da reparação do dano

A lesão ao meio ambiente de trabalho traz como conseqüência lógica a morte e agressão à saúde dos trabalhadores, acarretando, com isso, prejuízos irreparáveis à sociedade. A incúria dos empregadores espelham os altos números de empregados mortos, mutilados e com a capacidade laboral reduzida, resultando em um quadro assustador, onde o empregador, responsável pelas medidas de segurança, repassa ao Estado e aos trabalhadores a responsabilidade pelos danos oriundos do meio ambiente.

Essa responsabilidade, consideradas as suas devidas proporções, deve ser devolvida ao agente causador, vejamos:

O meio ambiente, nas palavras de *José Afonso da Silva*, consiste na *interação do conjunto de elementos naturais, artificiais e culturais que propiciem o desenvolvimento equilibrado da vida humana*.

Daí a afirmação de que o meio ambiente apresenta os pelo menos 4 significativos aspectos: natural, cultural, artificial e trabalho, concluindo que *o objeto maior tutelado é a vida com saúde e qualidade* (Celso Fiorillo). Em suma, sendo o meio ambiente de trabalho uma das facetas do meio ambiente, cabível a aplicação das normas correlatas, mormente a Lei de Política Nacional do Meio Ambiente, como abaixo explicitado.

Reforçando o acima enfatizado, vale lembrar que a Carta Magna preconiza que uma das atribuições do SUS é colaborar na proteção do *meio ambiente, nele compreendido o do trabalho* (art. 200, VIII) (Grifos nossos).

Posta assim a questão, é de se dizer que *ex vi* do art. 8º da CLT, o artigo 4º, inciso VII da Lei n. 6.938/81, conhecida como Lei de Política Nacional do Meio Ambiente, tem aqui sua inteira aplicação, máxime ao estatuir *a imposição ao poluidor e ao predador, da obrigação de recuperar e/ou indenizar os danos causados...* Mais adiante a mesma lei dispõe que: sem obstar a aplicação das penalidades previstas neste artigo, é o poluidor obrigado, *independente da existência de culpa*, a indenizar ou reparar os danos causados ao meio ambiente e a terceiros afetados pela atividade (art.14 § 1º), ou seja, consagra a responsabilidade objetiva.

Referida lei consagra o princípio do poluidor-pagador, aplicável *in casu* não apenas pelo descumprimento das normas de medicina e segurança do trabalho, mas igualmente, pela exposição dos trabalhadores aos agentes prejudiciais à saúde.

Apenas para que fique transparente, o art. 1º, III da Lei n. 6.938/81 define que a *poluição é degradação da qualidade ambiental, resultante de atividades que direta ou indiretamente prejudiquem a saúde*.

Defendendo a aplicação das normas precitadas destacamos o magistério de *Júlio César de Sá da Rocha, verbis*:

“O meio ambiente de trabalho deve ter um tratamento consoante ao sistema jurídico imposto ao meio ambiente pela Carta Constitucional (CF/88, art. 225). Os princípios do direito ambiental constitucional têm que ser aplicados inteiramente à ambiência do trabalho, inclusive para que se dê maior unidade e harmonia à estrutura do sistema, facilitando o conhecimento e interpretação do meio ambiente. (...) A regra e a interpretação mais lógica que deve-se ter em relação ao meio ambiente de trabalho é que seus dispositivos tutelam o meio ambiente e possuem eficácia plena e imediata. (...) *Em relação à degradação no ambiente de trabalho deve prevalecer o princípio do poluidor-pagador e da responsabilidade objetiva quando se tratar de poluição na ambiência de trabalho...*” In, Meio Ambiente de Trabalho, publicado na Revista Trabalho & Doutrina, Vol. 11, págs. 104/111, grifos nossos.

No mesmo sentido *Celso Fiorillo* preleciona que:

“Ora, se a lei federal define que sempre que houver uma lesão ou ameaça à saúde ela está embutida no conceito da Lei n. 6.938/81, verificada a hipótese de quem é o agente poluidor, ele será responsável, civilmente, por aquela situação ocasionada. Esta é a visão constitucional e, gostando ou não, achando interessante ou não, todos temos que nos curvar.

O que vai haver de resultado interessante nessa matéria? Quando debatemos o tema a respeito das diferentes possibilidades de dano ao meio ambiente do trabalho; quando falamos de microclima do trabalho, problema de luz, *problema de ruído, temperatura, umidade*; quando falamos dos chamados *contaminadores físicos, químicos, biológicos*; quando falamos da sobrecarga física ou mesmo da sobrecarga psíquica, aquela que afeta a estrutura fundamental de todos nós, estamos discutindo hipótese de dano. Hipóteses de dano que acarretam um mal à saúde, não desejado pela Constituição.

Diante desta situação, o que nos resta concluir? Resta concluir que sempre que conseguirmos demonstrar a hipótese de dano em matéria de meio ambiente de trabalho, aplica-se a lei específica acerca da tutela de Direito Ambiental. E a lei específica não encontra amparo material na Consolidação das Leis do Trabalho, no Código Civil ou em qualquer outra legislação. A tutela específica do direito à vida encontra amparo tão somente numa lei criada para a proteção da saúde que é a Lei n. 6.938/81”. (g.n). In, A Ação Civil Pública e o Meio Ambiente de Trabalho, in Revista do Ministério Público do Trabalho da 2ª Região, Vol. 2, págs. 66/67.

À guisa de arremate, ressaltamos que o descumprimento das normas de medicina e segurança caracteriza um *habitat* laboral inidôneo, aflorando assim, a lesão ao meio ambiente de trabalho e a necessidade de se indenizar a coletividade de trabalhadores. Referido instrumento tem por escopo fomentar a reconstituição, ainda que de forma indireta, daqueles bens da vida tutelados pelas normas maculadas.

Entende o Ministério Público do Trabalho que é bastante razoável, ponderando que a ré possui média de 174 empregados, a fixação de indenização no importe de R\$ 50.000,00. Trata-se de indenização simbólica, considerando que a requerida reiteradamente descumpra a legislação trabalhista, deixando de dispor de numerário destinado a propiciar um *habitat* laboral idôneo.

Em sintonia com o disposto no art. 13 da Lei n. 7.345/87, referida indenização deve ser revertida ao FAT (Fundo de Amparo ao Trabalhador), que objetiva, dentre outras coisas, a reconstituição dos bens lesados.

3. LIMINARMENTE

Presentes os requisitos legais, *requer*, com fulcro no art. 12 da Lei n. 7.347/85, a *concessão de liminar* a fim que a ré, no prazo de 30 dias, cumpra o abaixo requerido:

a) Manter um técnico de segurança, com permanência de no mínimo 8 horas diárias na empresa, com atividades exclusivas relativas à segurança do trabalho, na forma NR-4;

b) Elaborar, afixar, implementar e manter ordens de serviço, visando instruir os empregados quanto às precauções a tomar no sentido de evitar acidentes do trabalho e doenças profissionais, determinando os procedimentos e medidas que serão adotados para eliminação ou neutralização da insalubridade e condições inseguras de trabalho, incluindo treinamento dos trabalhadores e supervisão pelo SESMT e CIPA;

c) Elaborar manual de segurança contendo normas e procedimentos de segurança do trabalho em todas as operações, manutenção de máquinas, equipamentos e tarefas realizadas em toda a fábrica, na forma da NR 1 , subitem 1.7 alínea b;

d) Manter, treinar e propiciar condições de trabalho continuadas e permanentes da CIPA;

e) Elaborar laudo ambiental relativo à aerodispersóides, com análise de poeira de sílica livre cristalina — contemplando a fração respirável, segundo a NR-15 Anexo 12, e que permita o correto dimensionamento dos respiradores (máscaras), especificando o limite de tolerância (poeira respirável) e diâmetro aerodinâmico médio mássico das partículas, nos termos da NR-15 e da Instrução Normativa n. 1/94 do Ministério do Trabalho (Programa de Proteção Respiratória);

f) Elaborar e implementar Programa de Proteção Respiratória. Instrução Normativa 1/94 do Ministério do Trabalho;

g) Elaborar mapa de riscos, nos termos da NR-5, a ser elaborado pela CIPA, com o apoio do SESMT;

h) Promover e manter o despoeiramento de todo o estabelecimento fabril em relação aos aerodispersóides, limitando-se em ambos os casos aos níveis de ação, nos termos da NR-9, subitem 9.3.6, nos seguintes termos: a) poeira total até 5 miligramas por metro cúbico; b) sílica livre cristalina na fração respirável até a metade do limite de tolerância. Referido despoeiramento deve incluir, dentre outras providências, o enclausuramento de todos os pontos de formação de aerodispersóides, instalação de sistemas de exaustão e limpeza através de processo que reduza ao mínimo o levantamento de poeira (NR 24, subitem 24.7.5);

i) Elaborar e implementar PPRA — Programa de Prevenção de Riscos Ambientais — com cronograma contemplando o estabelecimento de prioridades, metas de avaliação e controle dos riscos ambientais, com laudo ambiental quantitativo e qualitativo, incluindo todos os setores com riscos ocupacionais, máxime os ligados ao manuseio e exposição à poeira de argila/sílica, setor de esmaltação (sílica/chumbo), áreas de calor e ruído industrial. O laudo ambiental deverá envolver a amostragem de sílica livre cristalizada (fração respirável), bem como de chumbo, devendo o PPRA incluir medidas de controle de aerodispersóides também nessa área, assim como em relação ao ruído e calor, priorizando medidas de natureza coletiva. NR 9 subitem 9.3.5.4. c.c NR-9 subitem 9.3.1, alíneas b e d;

j) Reduzir os índices de sobrecarga térmica (IBTUG) aos limites da NR-15, anexo 3, em todo o estabelecimento, mormente junto aos fornos (setor de escolha e seleção de pisos), secadores, com o fornecimento de líquidos (hidratação) e avaliação médica periódica da aclimação e estado de saúde dos trabalhadores;

k) Elaborar e implementar PCMSO com ações de saúde previstas no ano (ações primárias, tais como vacinação, primeiros socorros, palestra, treinamento), e ações secundárias, sendo estas objeto de relatório anual, conforme NR-7, subitem 7.4.6 e seguintes, discriminando por setores da empresa, o número e a natureza dos exames médicos, incluindo avaliações clínicas e exames complementares nos termos do quadro II da NR-7;

l) Armazenar adequadamente todos os materiais existentes no meio ambiente de trabalho na forma NR-11, subitem 11.3;

m) Fornecer aos empregados, gratuitamente, equipamentos de proteção individual com certificado de aprovação do Ministério do Trabalho e Emprego, adequados às atividades, aos riscos e em perfeito estado de conservação e funcionamento — NR-6 e arts. 166 e 167 da CLT;

n) Treinar os trabalhadores sobre o uso adequado dos equipamentos de proteção individual, fiscalizando e exigindo dos mesmos a sua efetiva utilização — NR-6, subitem 6.6.1, alínea c;

o) Elaborar e implementar Programa de Conservação Auditiva na forma da NR-9 e Ordem de Serviço do INSS n. 608 de 5.8.98, DOU 19.8.98;

p) Manter a organização e limpeza em seu estabelecimento de forma a evitar o acúmulo de material pulverulento de matérias primas do esmalte cerâmico esparso pelo meio ambiente de trabalho (setor de preparo de esmalte), em meio às sacarias;

q) Promover a rotulagem prevencionista dos produtos químicos (incluindo a argila, a sílica e esmaltes e seus constituintes), bem como treinamento dos trabalhadores

quanto aos riscos e medidas corretas de manipulação, de proteção e controle (NR-26.6, NR-1.7, artigo 157 da CLT, Convenção 170 da OIT — Segurança Química);

r) Paralisar a operação dos tamborões de esmalte, incluindo sua movimentação e alimentação até o efetivo isolamento e proteção da área de circulação existente junto aos mesmos — NR-12, subitem 12.3.3;

s) Se abster de permitir ou tolerar o uso de empilhadeiras como forma de acesso dos trabalhadores à boca de alimentação dos tamborões de esmalte, conforme NR-18 item 18.14.19;

t) Se abster de exigir ou tolerar de seus trabalhadores a realização da operação de limpeza do fosso de elevador de canecos ou o trabalho em outros locais confinados, até o efetivo treinamento dos trabalhadores dos procedimentos a serem adotados em situações de risco, incluindo o uso de cordas e cintos de segurança que possibilitem meios seguros de resgate, na forma da NR-18, subitem 18.20;

u) Construir vestiário em alvenaria de tijolo comum ou de concreto, revestido com material impermeável e lavável, com armários individuais de compartimento duplo para todos os trabalhadores expostos à área com sujidades e/ou insalubres, nos termos da NR-24 c.c subitens 24.2.4 e 24.2.11;

v) Dotar o estabelecimento de copos descartáveis individuais, junto ao bebedouros, acessíveis aos trabalhadores, na forma do item 24.7.1 da NR-24;

w) Treinar os trabalhadores para o uso dos extintores de incêndio — item 23.8.5 da NR-23;

x) Enclausurar as partes móveis ou transmissões de força das máquinas e equipamentos, inclusive correias, polias, esteiras transportadoras e linhas de piso na forma da NR-12 subitem 12.3;

y) Realizar a análise ergonômica, de modo a adaptar as condições de trabalho às características psicofisiológicas dos trabalhadores, de modo a proporcionar um máximo de conforto, segurança e desempenho eficiente;

1.1. a análise ergonômica referida abordará, pelo menos, as condições de trabalho, nas quais se incluem aspectos relacionados ao levantamento, transporte e descarga de materiais, mobiliário, equipamentos e às condições ambientais do posto de trabalho e à própria organização do trabalho (conforme estabelecido nos itens 17.1.1 e 17.1.2 da NR-17);

1.2. Adotar medidas e ações visando a prevenção, minimização da ocorrência de trabalho repetitivo e condição ergonômica desfavorável, como avaliado nas atividades de escolha, seleção de produtos acabados e embalagem (carregamento de caixas de piso), nas quais também observou-se sobrecarga muscular de pescoço, ombros e membros superiores;

1.3. Concessão de pausas para descanso naquelas atividades com risco ergonômico, nos termos do subitem 17.6.3 da NR-17, alínea b;

z) Fornecer e exigir que os empregados operadores de empilhadeira utilizem cartão de identificação com nome e fotografia, em local visível, exigindo que os mesmos sejam submetidos a exames de saúde completos, anuais, na forma da NR -11, subitens 11.1.6 e 11.1.6.1;

Requer ainda seja fixada multa diária de R\$ 1.000,00 revertida ao FAT — Fundo de Amparo ao Trabalhador, na hipótese de descumprimento de qualquer uma das obrigações de fazer acima referidas.

4. DEFINITIVAMENTE

Ante o exposto requer a procedência da ação, tornando-se definitiva a liminar, *condenando a requerida nas obrigações de fazer constantes nos pedidos elencados nos itens "a/z" do tópico intitulado "liminarmente"* e ainda:

— Seja fixada multa diária de R\$ 1.000,00 revertida ao FAT — Fundo de Amparo ao Trabalhador, na hipótese de descumprimento de qualquer uma das obrigações de fazer postuladas nesta peça.

— Condenação da requerida no pagamento de indenização no importe de R\$ 50.000,00 em favor do FAT (Fundo de Amparo ao Trabalhador).

Requer a notificação da ré para contestar a ação, querendo, sob as penas da lei.

Se deferida a liminar, requer seja designado fiscal do trabalho (Médico ou Engenheiro) para acompanhar o seu cumprimento, o mesmo ocorrendo em caso de procedência do pedido.

Provará o alegado por todos os meios de prova em direito admitidos, notadamente testemunhal, documental, pericial e outras que se fizerem necessárias.

Dá-se à presente ação o valor de R\$ 50.000,00.

Nestes termos, pede deferimento.

Campinas, 4 de outubro de 1999.

Ronaldo José de Lira, Procurador do Trabalho.

DECISÃO

Vistos, etc.

No crepúsculo anunciador do extinguir do segundo e alvissareiro alvorecer do terceiro milênio da chamada Era Cristã, não se pode conceber, tolerar, compactuar ou ignorar a existência de atividades industriais gerenciadas de forma a privilegiar a obtenção de lucros e se transformarem em verdadeiras fábricas de patologias ocupacionais e óbitos.

Tais atividades dotadas dessas mórbidas e fatídicas condições devem ser execradas, por completo, da nossa história e convivência cotidiana, sob pena de significar o retrocesso — mais do que a simples estagnação — de nossa evolução individual e coletiva, ao arrepio da lei maior que rege o universo e a própria existência humana, que é a lei do progresso.

A narrativa fática primígena desenvolvida na prefacial (fls. 2/22), seguida da farta, ilustradora e demonstradora documentação encartada às fls. 23/182, não deixam margem a dúvidas: *É preciso dar um basta na calamitosa situação ambiental existente nas instalações fabris exploradas pela Ré!*

Não há campo sequer para verborragias e falácias, exigindo a situação descrita e ilustrada pelo *Parquet*, a urgente intervenção dos Poderes constituídos.

Os pressupostos autorizadores, tidos como *fumus boni juris* e *periculum in mora*, estão sobejamente demonstrados, bastando perfunctória análise do 'Roteiro Fotográfico', cuidadosamente apresentado às fls. 53/91.

A profícua e indispensável atuação do Ministério Público do Trabalho, por intermédio da Procuradoria Regional do Trabalho da 15ª Região, que, percutientemente, acionou o órgão fiscalizador do Ministério do Trabalho, demonstra que não se encontram perdidas as esperanças de lograr êxito na luta pela consecução dos objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil, elencados no artigo 3º de nossa Carta Política, enaltecendo os valores sociais do trabalho e se privilegiando, sobremaneira, a dignidade da pessoa humana.

Iniciativas como a estampada na preambular destes autos devem sempre merecer o pronto e incondicional apoio dos órgãos jurisdicionais, porque originadas da sadia e legítima atuação das entidades sindicais representantes dos trabalhadores envolvidos e tendentes à pragmatização das funções institucionais do Ministério Público, atendendo às previsões contidas no artigo 129 da *Lex Legun* vigente, pelo que se há de reputar presentes todas as condições da ação, como a legitimidade, o interesse de agir e a possibilidade jurídica do pedido.

Ante o acima exposto, concedo a liminar requerida pelo Ministério Público do Trabalho, para determinar à Ré que promova o cumprimento ordenado de cada uma das providências arroladas às letras a a z da peça de ingresso, sob pena de pagar multa diária no valor de R\$ 1.000,00 (Hum Mil Reais), sem prejuízo da aplicação das sanções previstas no artigo 161 da CLT, se assim for verificado inexorável.

Oficie-se ao Subdelegado Regional do Trabalho em São Carlos, no endereço constante de fls. 6, solicitando a indicação de Fiscal do Trabalho acompanhar o cumprimento da liminar deferida.

Expeça-se o competente mandado.

Após o cumprimento da liminar concedida, designe-se audiência inicial, intimando-se o autor e notificando-se a Ré.

Limeira, 25 de outubro de 1999.

Luís Martins Júnior, Juiz do Trabalho Substituto.

MANDADO DE SEGURANÇA DENEGADO – INSTAURAÇÃO DE INQUÉRITO CIVIL PÚBLICO (PRT 17ª REGIÃO)

INFORMAÇÕES DO MPT-I

JF/MS n. 99.0002866-0

Impetrante: Município de Cachoeiro de Itapemirim

Autoridade Coatora: Levi Scatolin (Procurador Regional do Trabalho)

EXCELENTÍSSIMA JUÍZA

Em atendimento à r. determinação de Vossa Excelência, passo a prestar as informações solicitadas nos autos em epígrafe.

Considerações iniciais:

Preliminarmente, pedimos *venia* para levarmos ao conhecimento de Vossa Excelência alguns fatos que antecederam a instauração da Representação, posteriormente transformada em Inquérito Civil Público, em questão.

Constatamos pela nossa atuação perante o Judiciário Trabalhista que os Municípios, quase regra geral, estavam contratando servidores sem a observância da regra insculpida no inciso II do art. 37 da Constituição Federal, procedimento que traz, além do abarrotamento das Instâncias Trabalhistas — hoje encontram-se pendentes de julgamento de Recurso de Revista interposto somente pelo Ministério Público do Trabalho perante o Tribunal Superior do Trabalho mais de 300 (trezentos) processos — enorme prejuízo ao trabalhador contratado irregularmente, sendo-lhe reconhecido apenas o direito a salários *strictu sensu*, bem como a toda a coletividade de trabalhadores que são alijados do certame, pela própria inexistência do concurso. Registre-se que, ao Ministério Público do Trabalho, não passaram despercebidos os fatos pretéritos, como provam as *Notícias Crimes* remetidas ao Ministério Público Estadual (docs., anexo n. 01).

Visando pôr fim a essa prática lesiva ao *conjunto indeterminado* de trabalhadores espiritosantenses, expedimos a Notificação Recomendatória n. 0012/97 (fls. 07/10 dos autos do ICP-0036/99, derivado da Representação n. 0082/99 — anexo n. 02).

Contudo, a Recomendação — diga-se expedida com fulcro no disposto no art. 84, *caput* cc art. 6º, inciso XX, da Lei Complementar n. 75/93 — não surtiu os efeitos desejados.

Conquanto, o Município de Cachoeiro de Itapemirim anteriormente tenha se mostrado receptivo à Recomendação (documentos anexos), o que levou ao arquivamento do Processo CODIN n. 0061/97 (Relatório Final, anexo n. 03), referendado pela d. Câmara de Coordenação e Revisão do Ministério Público do Trabalho (Deliberação n. 0626/98, anexa), reincidiu na prática deletéria de contratar servidores sem observar a via ética do concurso público (fls. 12/38 e 56/71 dos autos do ICP, anexo n. 02).

Não restou, portanto, outra alternativa ao *Parquet* Laboral senão a instauração *ex officio* de nova Representação contra o Município, posteriormente transformada no ICP n. 0036/99 (Portaria n. 16, de 18.3.99, fls. 44, dos autos do ICP, anexo n. 02).

Da legitimidade do Ministério Público do Trabalho para instauração do Inquérito Civil Público

A legitimidade para instauração de Inquérito Civil Público pelo Ministério Público caracteriza-se como uma de suas funções institucionais, consoante o disposto no inciso II e III do Art. 129 da Carta Magna, abaixo transcrito:

“São funções institucionais do Ministério Público:

II — zelar pelo efetivo respeito dos poderes e dos serviços de relevância pública aos direitos assegurados nesta Constituição, promovendo as medidas necessárias à sua garantia;

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

No mesmo sentido, dispõem o *caput* e o inciso II do art. 84 da Lei Complementar n. 75/93 (Estatuto do Ministério Público da União), *verbis*:

“Incumbe ao Ministério Público do Trabalho, no âmbito de suas atribuições, exercer as funções institucionais previstas nos Capítulos I, II, III e IV do Título I, especialmente:

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

Por seu turno, o art. 6º, inciso VII, letras *a* e *d*, da supramencionada Lei Complementar, atribui competência ao Ministério Público da União para:

“promover o inquérito civil e a ação civil pública para:

a) a proteção dos direitos constitucionais;

b) *omissis*;

c) *omissis*;

d) outros interesses individuais indisponíveis, homogêneos, sociais, difusos e coletivos”.

Acresça-se, ainda, que a Lei Complementar autorizou, no inciso XX do referido art. 6º, a expedição de *Recomendação* e nos incisos II e VII do art. 8º, a requisição de informações, documentos etc., de autoridades da Administração Pública direta ou indireta, além de estatuir que:

“§ 2º Nenhuma autoridade poderá opor ao Ministério Público, sob qualquer pretexto, a exceção de sigilo, sem prejuízo da subsistência do caráter sigiloso da informação, do registro, do dado ou do documento que lhe seja fornecido”.

Da inexistência de ofensa à autonomia Municipal e ao direito líquido e certo do Impetrante

Venia concessa, equivocado o entendimento do Município Impetrante.

Com efeito, nenhum órgão ou Poder está imune ao poder de fiscalização delegado ao Ministério Público, pois a Constituição Federal lhe outorgou o pesado ônus de defensor “... da ordem jurídica, do regime democrático e dos interesses sociais e individuais indisponíveis” (*caput* do art. 127).

A autonomia e o direito de “... dispor sobre assuntos locais...” assegurada ao Município não tem o condão de colocá-lo a salvo de qualquer investigação.

Aliás, a autonomia e a independência de alguns órgãos de Poder ou de agentes políticos desta Nação jamais poderão servir de escudo para a prática de irregularidades ou ilegalidades, sob pena de ferir-se de morte o Estado Democrático de Direito! Nem tampouco coloca a salvo, quem quer que seja, do controle jurisdicional.

Da distinção entre empregado e funcionário feita pelo município — Qualificação do Ministério Público do Trabalho como promotor natural para a investigação

Ao contrário do que afirma o Impetrante, interessa sim ao Ministério Público do Trabalho saber se os servidores prestaram ou não concurso público e, evidentemente, sob que regime jurídico estão prestando serviços ao Município e, não sendo estatutário, resta evidente a legitimidade do Ministério Público do Trabalho para ajuizar ações que lhe compete, bem como a competência material da Justiça do Trabalho para apreciar e julgar a demanda que vier a ser ajuizada pelo *Parquet* Laboral.

Aliás, o próprio Impetrante cuidou de, brilhantemente, trazer à baila quão árdua é a missão dos intérpretes e fiscais da lei para a caracterização do *empregado*, nos moldes do art. 3º, da CLT.

Assim, desnecessário maior esforço para demonstrar a *necessidade e a utilidade do inquérito civil público instaurado para verificar a existência ou não de contratações irregulares pelo município*, seja para:

1) obstar os prejuízos ao trabalhador, em face do entendimento cristalizado na orientação jurisprudencial da d. SDI/TST no Precedente n. 85, *in verbis*:

Contrato nulo. Efeitos. Devido apenas o equivalente aos salários dos dias trabalhados. A contratação de servidor público, após a CF/88, sem a prévia aprovação em concurso público encontra óbice no art. 37, II, da CF/88, sendo nula de pleno direito, não gerando nenhum efeito trabalhista, salvo quanto ao pagamento do equivalente aos salários dos dias efetivamente trabalhados.

2) a proteção dos interesses difusos da coletividade, representados pelos “...trabalhadores que poderiam vir a ser contratados pelo Município, através de concurso público”.

Nesta ordem, afigura-se-nos sem amparo legal a pretensão do Impetrante em ver suspenso o processamento do Inquérito Civil Público instaurado pelo Ministério Público do Trabalho.

MM^a Juíza, por ora, estas as informações e considerações que julgamos importante apresentar, esperando ter atendido a r. determinação, colocando-nos ao inteiro dispor de Vossa Excelência.

Vitória, 25 de maio de 1999.

Levi Scatolin, Procurador Regional do Trabalho.

INFORMAÇÕES DO MPT-II

Ofício n. 59/99
Mandado de Segurança
Processo n. 99.0002866-0
Impetrante: Município de Cachoeiro de Itapemirim
Impetrado: Procurador Regional do Trabalho Levi Scatolin e outro

EXCELENTÍSSIMA JUÍZA FEDERAL

Em resposta aos termos do ofício n. 131/99 7^a DS, recebido em 20.5.99, cumpre-me prestar as seguintes informações, solicitadas em virtude da impetração do Mandado de Segurança n. 99.0002866-0:

1 — Resolveu o Ministério Público do Trabalho através de seu Procurador-Chefe, indigitado autoridade coatora, instaurar de ofício representação que foi transformada em Inquérito Civil Público (cópia anexa), pela segunda autoridade litisconsorte, para apuração de contratação irregular pelo Município de Cachoeiro de Itapemirim, em razão de ciência do descumprimento da Notificação Recomendatória, expedida pelo *Parquet*, em abril de 1997, ao referido Município.

2 — A portaria n. 16, de 18.3.99 (doc. anexo), indica os fundamentos jurídicos da instauração do Inquérito.

3 — Cumpre assinalar que não se poderá apurar com rigor a existência de contratação irregular, constituída à margem do enunciado contido no art. 37, II da Constituição Federal/88 e do Regime Jurídico único do Município, sem acesso aos documentos requisitados ao Impetrante, que demonstrarão a aplicação correta, ou incorreta, das leis municipais, e a forma ou modalidade de vinculação do servidor, de conformidade com os princípios constitucionais insculpidos no *caput* do citado art. 37 da Carta Magna, que não permite inserção de trabalhador no serviço público sem os limites impostos pela legalidade, impessoalidade, moralidade e publicidade.

4 — Ao Ministério Público do Trabalho incumbe por dever institucional a verificação dos fatos e as providências cabíveis no sentido de apurar a denúncia ao fito de defender eventuais direitos difusos dos trabalhadores alijados do certame público, o que só poderá ser identificado ao final do inquérito. A recusa do Município impetrante em apresentar documentos indispensáveis à instrução do inquérito, ou à propositura da ação pública, é injustificável, visto ter o propósito de impedir a missão institucional do *Parquet* Laboral na defesa da ordem jurídica e dos interesses sociais dos trabalhadores porventura agredidos por atos do Poder Público passíveis de alcançar

direitos de trabalhadores não favorecidos com a seleção pessoal levada a efeito, sem concurso público, além de atingir o regime democrático e o patrimônio público usado para fins defesos por lei.

5 — Por outro lado, a atuação do Ministério Público do Trabalho junto aos órgãos da Justiça do Trabalho, como fiscal da lei, tem se manifestado em seguidas ações individuais em que são partes entes públicos que contratam servidores sem concurso público, como forma de frustrar os ditames constitucionais instituídos há mais de 10 anos. Vários recursos de revista têm sido interpostos perante o C. TST visando o cumprimento da lei. Porém, é a ação civil pública que constitui-se no meio mais eficaz de se evitar e combater as macro lesões procedidas por empregador, em especial órgãos públicos da administração direta, quando, então, a prática lesiva aos direitos dos trabalhadores pode ser erradicada na origem e definitivamente, com a condenação do ente público empregador na obrigação de se abster de contratar trabalhadores em ofensa ao ordenamento jurídico.

6 — Fulcra-se o Ministério Público do Trabalho ao instaurar o Inquérito Civil Público na Lei n. 7.347/85 que rege a ação civil pública e nos arts. 7º, I e 84, II, ambos da Lei Complementar n. 75/93. No que concerne à requisição dos documentos indispensáveis à apuração dos fatos denunciados, a Lei n. 7.347/85 prevê crime punível com pena de reclusão para a recusa, o retardamento ou omissão de dados técnicos indispensáveis à propositura da ação civil, quando requisita dos pelo Ministério Público. No mesmo sentido, a fim de se afastar qualquer dúvida quanto à legalidade do inquérito instaurado ou da requisição feita ao impetrante, a Lei Complementar n. 75/93 incumbe ao Ministério Público da União, do qual o Ministério Público do Trabalho é um dos ramos, *realizar inspeções* e diligências investigatórias (art. 7º, V); *requisitar informações*, exames, perícias e documentos de autoridades da Administração Pública direta ou indireta (art. 7º, II), e, ainda, *expedir as notificações* e intimações necessárias aos procedimentos e inquéritos que instaurar (art. 8º, VII).

7 — Por conseguinte, não há respaldo legal para a concessão de segurança ao impetrante, que pretende se esquivar de cumprir os cânones legais, ao negar simples informações quanto a admissão, forma de investidura e contratação de seus servidores, para instrução de Inquérito Civil Público a cargo do Ministério Público do Trabalho.

São estas as informações que nos incumbe prestar a Vossa Excelência, que seguem acompanhadas dos documentos comprobatórios.

Vitória, 26 de maio de 1999.

Maria de Lourdes Hora Rocha, Procuradora do Trabalho.

DECISÃO

7ª Vara Federal

Mandado de Segurança/Processo n. 99.0002866-0

Impetrante: Município de Cachoeiro de Itapemirim

Impetrados: Procurador Regional do Trabalho e outra

M.P.F.: Frederico Lugon Nobre

Juíza: Dra. Maria Cláudia de Garcia Paula

Sentença tipo 2

Vistos etc.

Cuidam os autos de Mandado de Segurança, com pedido de liminar, impetrado pelo Município de Cachoeiro de Itapemirim, qualificado na inicial, contra ato do Procurador Regional do Trabalho — Levi Scatolin e da Procuradora do Trabalho — Maria de Lourdes Hora Rocha, objetivando a segurança com o fim de ver determinada a extinção do procedimento investigatório descrito na exordial, declarando legítima a recusa do Impetrante de fornecer os documentos requisitados no referido processo.

Sustenta o Impetrante que a simples existência de um inquérito civil público em face do mesmo, constitui ato arbitrário e ilegal.

Alega que, tendo a Constituição Federal de 1988 elevado os Municípios à qualidade de entes da Federação, atribuiu-lhes determinadas prerrogativas, competindo aos mesmos disporem sobre assuntos de interesse local, sendo sua fiscalização exercida pelo Poder Legislativo Municipal, mediante controle externo, e pelos sistemas de controle interno do Poder Executivo, não admitindo-se, assim, que qualquer outro órgão a exerça.

Por fim, alega que o Ministério Público do Trabalho tem competência para atuação nas lides de natureza trabalhista e, tendo o referido inquérito civil sido instaurado para apurar possíveis contratações irregulares por parte do Município, ou seja de competência do Direito Administrativo, não caberia ao mesmo fiscalizar tais atos.

Inicial instruída com documentos de fls. 19/21.

Decisão de fls. 24/31 indeferindo a liminar.

Notificada, a Procuradora do Trabalho — Maria de Lourdes Hora Rocha, presta as informações de fls. 34/36, alegando o seguinte:

a) que o Ministério Público do Trabalho, através da segunda Autoridade Coatora, resolveu instaurar, de ofício, a representação, posteriormente transformada no Inquérito Civil Público, para apurar contratação irregular de servidores públicos pelo Município de Cachoeiro de Itapemirim;

b) que a apuração da existência de contratação irregular não é possível sem acesso aos documentos requisitados ao Impetrante;

c) que cabe ao Ministério Público do Trabalho, por dever institucional, defender eventuais direitos difusos dos trabalhadores que venham a ser prejudicados com contratações irregulares; e

d) que ao instaurar o referido Inquérito Civil Público, o Ministério Público do Trabalho baseou-se na Lei n. 7.347/85 e nos arts. 7º, I e 84, II, ambos da Lei Complementar n. 75/93.

Devidamente notificado, o Procurador Regional do Trabalho — Levi Scatolin, presta as informações às fls. 37/42, acompanhadas dos documentos de fls. 43/162, alegando o seguinte:

a) que o Ministério Público do Trabalho, pela sua atuação perante o Judiciário Trabalhista, constatou que os Municípios, quase regra geral, estavam contratando servidores sem a observância da regra insculpida no inciso II do art. 37 da Constituição Federal, lesando o trabalhador contratado, que, nesta condição, tem direito apenas a salários *strictu sensu*, bem como toda a coletividade de trabalhadores que são aliados do certame;

b) que, visando pôr fim a essa prática, o Ministério Público do Trabalho expediu a Notificação Recomendatória n. 0012/97, que, não surtindo efeito, ensejou a instauração de nova representação contra o Município, posteriormente transformada no ICP n. 0036/99;

c) que o Ministério Público do Trabalho tem legitimidade para instauração de Inquérito Civil Público, consoante disposto nos incisos II e III do art. 129 da Carta Magna, no inciso II do art. 85, e inciso VII, letras a e d do art. 6º da Lei Complementar n. 75/93;

d) que a expedição de recomendação e requisição de informações e documentos a autoridades da Administração Pública direta ou indireta, estão previstas nos incisos XX, do art. 6º e nos incisos II e VII do art. 8º da referida Lei Complementar;

e) que, tendo a Constituição Federal delegado ao Ministério Público o ônus de defensor da ordem jurídica, do regime democrático e dos interesses sociais e individuais indisponíveis, nenhum órgão ou Poder está imune à sua fiscalização, sendo que a autonomia delegada aos Municípios para "... dispôr sobre assuntos locais" não tem o condão de colocá-los a salvo de qualquer investigação; e

f) que o Ministério Público do Trabalho, ao investigar as contratações do Impetrante, tem interesse em saber em qual regime os contratados estão prestando

serviço, se estatutário ou celetista, caso em que resta evidente a sua legitimidade para ajuizar eventuais ações.

O Ministério Público Federal, em parecer de fls. 165/167, opina pela denegação da segurança.

Vieram os autos conclusos.

É o relatório. Passo a decidir.

Como relatado anteriormente, insurge-se o Impetrante contra investigação realizada pelo Ministério Público do Trabalho em relação a possíveis contratações irregulares de “servidores públicos”, pelo mesmo realizadas, alegando ofensa aos princípios federativo e da autonomia municipal, bem como que o objeto da investigação não se encontra no âmbito de atribuições do referido *Parquet*.

Quanto às atribuições do Ministério Público, diz o art. 129 da Constituição Federal, *in verbis*:

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

I —

II —

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;

IV —

V —

VI — expedir notificações nos procedimentos administrativos de sua competência, requisitando informações e documentos para instruí-los, na forma da lei complementar respectiva;

.....”

Por outro lado, assim dispõe o art. 84 da Lei Complementar n. 75/93:

“Art. 84. Incumbe ao Ministério Público de Trabalho, no âmbito das suas atribuições, exercer as funções institucionais previstas nos Capítulos I, II, III e IV do Título I, especialmente:

I —

II — instaurar inquérito civil e outros procedimentos administrativos, sempre que cabíveis, para assegurar a observância dos direitos sociais dos trabalhadores;

.....”

Assim, ao Ministério Público do Trabalho cabe, expressamente, a tutela dos direitos sociais dos *trabalhadores*, não havendo, na Constituição ou na referida lei complementar, qualquer limitação em relação à sua atuação, sendo que, verificando a ocorrência de possíveis ofensas a direitos de *qualquer trabalhador*, deverá investigá-la e, se preciso for, instaurar procedimento administrativo, inquérito civil público ou ação civil pública, conforme o caso.

Por outro lado, é certo que a contratação de servidores públicos deve atender ao disposto no art. 37 da Constituição Federal, principalmente no tocante à realização de concurso público.

Não obstante, apesar de decorridos mais de 10 (dez) anos de sua promulgação, os administradores públicos continuam violando tal regra, realizando contratações irregulares. Além disso, a contratação irregular de servidores públicos, sem aprovação em concurso, é nula de pleno direito, não gerando nenhum efeito trabalhista, salvo quanto ao pagamento do equivalente aos salários dos dias efetivamente trabalhados, conforme se vê da leitura da seguinte ementa:

“Nulidade do contrato. Servidor público admitido sem concurso — art. 37, inciso II, da Constituição Federal. O provimento de cargos ou empregos na administração pública pressupõe prévio ato de investidura ou admissão. O contrato na realidade não pode se sobrepor à ordem constitucional consubstanciada na exigência de concurso público. Todavia,

a contratação irregular de servidor público torna impossível a recondução das partes ao statu quo ante e, neste caso, o trabalhador tem direito aos salários do período trabalhado a título de indenização, mas a nenhuma outra parcela de natureza trabalhista. Recurso de Revista conhecido e provido.” (TST; Recurso de Revista n. 262168; 2ª Turma; publ. DJ 27.11.98, pág. 00110; Rel. Ministro Moacyr Roberto Tesch Auersvald)

Surge, daí, o interesse do Ministério Público do Trabalho em apurar os fatos narrados na exordial, eis que, como guardião dos direitos dos trabalhadores, deve permanecer sempre atento a tais desmandos, fazendo uso dos seguintes remédios: a) recomendar aos administradores públicos a realização de concurso, que deve ser antecedido por um plano de cargos e salários dos servidores, bem como reservar o percentual para os portadores de deficiência; e b) com o não atendimento à recomendação e conseqüente continuidade dos desmandos, ajuizar a cabível ação civil pública para anulação de atos lesivos ao patrimônio público ou à moralidade administrativa e para proteger os interesses dos trabalhadores.

Entendimento idêntico já foi adotado pela nossa doutrina, conforme destacado na decisão de fls. 24/31, não sendo demais repeti-lo nesta oportunidade. Vejamos:

“Outra hipótese que ocorre é o da ACP visando a anulação de contratações sem a realização de prévio concurso público. Neste caso, o que está em jogo é o interesse de todo o espectro da população interessada em ingressar no serviço público mediante concurso e, por se tratar de declaração de nulidade de contratos, inequívoca é a competência da Justiça do Trabalho. Uma ação civil pública, ajuizada pelo Ministério Público do Trabalho, por Sindicato ou até mesmo pela Procuradoria Geral do Estado pleiteando a declaração de nulidade de contratos irregulares (firmados sem a necessária seleção pública), estará buscando a tutela de um interesse tipicamente difuso: o de toda uma coletividade interessada em obter um emprego público através de concurso”. (*Simón, Sandra Lia et al* Legitimidade ativa na ação civil pública proposta no âmbito da Justiça do Trabalho. *In:* LTr n. 08/96)

Ainda, segundo *Ives Gandra Martins Filho*:

“O STF já decidiu pela exigibilidade do concurso público também para admissão de empregados (regidos pela CLT) nas empresas públicas e sociedades de economia mista. Num caso desses, diante da denúncia de Sindicato Profissional a respeito da irregularidade, e uma vez constatada essa, o Ministério Público do Trabalho poderia ajuizar ação civil pública para a defesa do interesse difuso relativo aos possíveis candidatos a um concurso público. A hipótese seria nitidamente de defesa de interesse difuso, pela impossibilidade de especificar o conjunto dos postulantes ao emprego público, já que, potencialmente, todas as pessoas que preenchessem os requisitos exigidos pelo mesmo poderiam ser consideradas candidatas em potencial”. (*Mancuso, Rodolfo de Camargo*. Ação civil pública trabalhista: análise de alguns pontos controvertidos. *In:* LTr n. 09/96)

In casu, pela análise dos documentos acostados aos autos, pode-se observar que o Ministério Público do Trabalho, através da Notificação Recomendatória — PRT-17ª/NOTIF. n. 012/97 (fls. 76/79), notificou o Município de Cachoeiro de Itapemirim para o fim de:

“01. Abster-se de contratar qualquer servidor para prestar serviços a esse Município, em afronta ao art. 37, inciso II, da Carta Magna;

02. Providenciar a regularização da situação dos servidores municipais não concursados e contratados temporariamente ao arripio da legislação aplicável por afronta ao disposto no art. 37 inciso II e § 2º e inciso IX da Carta Magna.

03. Abster-se de contratar pessoal por prazo determinado para atender necessidade temporária de excepcional interesse público fora das hipóteses previstas na Legislação própria, observado o disposto no inciso IX do artigo 37, da Constituição da República”.

Assim, tendo o Impetrante mostrado-se receptivo à referida recomendação, o processo administrativo que a originou foi arquivado. Não obstante, o Ministério Público do Trabalho verificou a reincidência na prática, por parte do Município de Cachoeiro de Itapemirim, contratando servidores sem observar a via ética do concurso

público, conforme se verifica da documentação acostada aos autos às fls. 81/107 e 126/141, pelo que foi instaurada nova representação contra o mesmo, posteriormente transformada no ICP n. 0036/99, objeto da impetração do presente Mandado de Segurança.

Com isto, depreende-se que o Ministério Público do Trabalho não extrapolou sua competência, tendo atuado em consonância com o disposto na Constituição Federal e na Lei Complementar n. 75/93, não havendo que se falar, de conseguinte, em violação a direito líquido e certo do Impetrante, e, tampouco, em ilegalidade ou abuso de poder.

Quanto à alegada ofensa aos princípios federativo e da autonomia municipal, razão não assiste à Impetrante pois o fato dos Municípios gozarem de autonomia não os põe a salvo de eventuais fiscalizações por parte dos órgãos competentes, não sendo condizente com um Estado Democrático de Direito a prática de irregularidades protegidas por uma pretensa autonomia e independência.

Por todo o exposto, *julgo improcedente, in totum*, o pedido exordial e *denego a segurança*, nos termos da fundamentação.

Custas *ex lege*.

Sem honorários advocatícios.

P.R.I.

Oficie-se.

Vitória, 3 de agosto de 1999

Maria Cláudia de Garcia Paula, Juíza Federal da 7ª Vara.

AÇÃO CIVIL PÚBLICA – PORTADORES DE DEFICIÊNCIA – RESERVA DE VAGAS (PRT 19ª REGIÃO)

EXMO. SR. JUIZ PRESIDENTE DA MM. JUNTA DE CONCILIAÇÃO E JULGAMENTO DE MACEIÓ (AL)

O Ministério Público do Trabalho, através da Procuradoria Regional do Trabalho da 19ª Região, por seu representante abaixo assinado, alicerçado nos artigos 127 e 129, inciso III, da Carta Constitucional 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 desse órgão colegiado para propor a presente Ação Civil Pública, com pedido de antecipação de tutela *inaudita altera parte* em face da TELEMAR — Telecomunicações de Alagoas S/A., inscrita sob CGC n. 12.286.423/0001-07, com endereço à Rua Antenor Gomes de Oliveira, 144, Farol, nesta cidade de Maceió, pelos motivos que passa a aduzir:

1 — DOS FATOS

Em razão de denúncia formulada pela Associação dos Deficientes Físicos do Estado de Alagoas — ADEFAL, veiculada pelo periódico “Gazeta de Alagoas” do dia 20.2.99, instaurou-se, no âmbito desta Procuradoria, o Procedimento Investigatório n. 30/99 (cópia anexa), a fim de apurar a acusação de possível discriminação sofrida por 103 (cento e três) pessoas portadoras de deficiência que prestavam serviços no empreendimento denunciado e que teriam sido sumariamente dispensadas.

Ao longo do referido procedimento, ficou esclarecido tratar-se de serviços terceirizados que eram prestados por intermédio da ADEFAL, cujo contrato foi denunciado em função da privatização da empresa de telefonia do Estado de Alagoas e conseqüente transferência dos serviços executados pelos deficientes, para a cidade de Salvador (BA). O referido serviço consistia em fazer o atendimento ao usuário através dos números 101 (interurbano via telefonista), 102 (auxílio à lista), 103 (solicitação de consertos), 104 (solicitação de serviços), entre outros, os quais foram centralizados em Salvador (BA), conforme anotado.

Esclareça-se, de outro aspecto, que a denúncia do contrato deu-se também em virtude da fiscalização empreendida pela DRTE — Delegacia Regional do Trabalho e Emprego, que aplicou multas à empresa por considerar irregular e desconforme com a lei a terceirização em causa.

Entretanto, este órgão do MPT, mesmo reconhecendo a ilegalidade da terceirização empreendida pela TELEMAR através da ADEFAL e, por conseguinte, a legitimidade da denúncia do contrato de prestação de serviços, cuidou de investigar se o empreendimento denunciado estava cumprindo o disposto no art. 93, da Lei n. 8.213/91, ou seja, se estava respeitando a “reserva de mercado” estabelecida legalmente, destinada às pessoas portadoras de deficiências — PPD’s, possuindo em seu quadro trabalhadores deficientes na proporção estabelecida pelo mencionado artigo.

Ao longo das investigações, a fim de melhor esclarecer a questão posta, foi solicitado o comparecimento do INSS — Instituto Nacional da Seguridade Social e da DRTE — Delegacia Regional do Trabalho e Emprego, a fim de, conjuntamente com esta Procuradoria, lograrem um resultado satisfatório na solução da irregularidade observada, restando combinado que seriam realizadas diligências nas instalações daquele estabelecimento, objetivando constatar, com a necessária precisão, o número de pessoas portadoras de deficiência (PPD’s) existentes em seu quadro de empregados.

Em visita efetuada à TELEMAR, a Unidade de Reabilitação Profissional do INSS - URP/INSS constatou que em seu corpo profissional — cujo número de empregados importava em 418 (quatrocentos e dezoito) — laboravam 7 (sete) pessoas portadoras de deficiência (ver fls. 109 do procedimento investigatório). Para que se desse o efetivo cumprimento da lei, conseqüentemente, preenchendo-se os 3% (três por cento)

das vagas destinada aos PPD's, faltava a ocupação de 5 (cinco) postos de trabalho, por beneficiários reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência habilitadas.

Sucedee, todavia, que, muito embora, inicialmente, a TELEMAR se propusesse a resolver a pendência através de assinatura de Termo de Compromisso de Ajustamento de Conduta, cujo objeto versasse, justamente, sobre o efetivo cumprimento do art. 93, da Lei n. 8.213/91, não foi possível a formalização do Ajuste, uma vez que o empreendimento investigado condicionou a subscrição do referido Termo à supressão de sua cláusula terceira — *que trata dos prazos para adaptação* — numa flagrante tentativa de dilatar *ad infinitum* o Compromisso a ser assumido perante esta Procuradoria e fazer letra morta do referido Termo.

Releva transcrever a minuta do mencionado Termo de Compromisso de Ajustamento de Conduta, proposto por esta Procuradoria, dando-se destaque à sua controvertida cláusula terceira:

Termo de Compromisso

Aos 25 dias do mês de agosto do ano de mil novecentos e noventa e nove, a Telecomunicações de Alagoas S/A — TELEMAR, sociedade anônima de capital autorizado, concessionária de serviços Públicos, com CGC n. 12.286.423/0001-07, doravante denominado compromitente, neste ato representada por seu Assessor Jurídico, o Dr. Henrique Pinto Guedes de Paiva, perante o Ministério Público do Trabalho, representado pelo Senhor Procurador do Trabalho, Dr. Rafael Gazzanéio Júnior, nos termos do parágrafo 6º, do art. 5º, da Lei Federal n. 7.347/85, firma Termo de Compromisso de Ajustamento de Conduta, nas disposições seguintes:

Cláusula Primeira — Do Objeto da Denúncia: O Compromitente reconhece que não vem cumprindo, na íntegra, o art. 93, da Lei n. 8.213/91, não possuindo, em seu quadro de empregados, beneficiários reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência habilitadas ocupando empregos na proporção estabelecida na referida lei.

Cláusula Segunda — Da Obrigação de Fazer: Por este instrumento, o Compromitente assume a obrigação de contratar pessoas reabilitadas ou portadoras de deficiência habilitadas, de modo a preencher os 3% (três por cento) das vagas correspondentes aos seus 418 (quatrocentos e dezoito) empregados, consoante exige o mencionado texto legal.

Parágrafo Primeiro — a Compromitente somente poderá dispensar o trabalhador reabilitado ou o portador de deficiência habilitado após a contratação de substituto em condições semelhantes.

Parágrafo Segundo — Inexistindo Profissional habilitado ou reabilitado pelo órgão competente para ocupar a função ou cargo, após oferecimento da vaga feita pela empresa através de jornal local e expedido comunicado da existência daquela vaga ao INSS e ao SINE, o fato deverá ser comunicado ao Ministério Público do Trabalho que, no prazo de 8 (oito) dias, autorizará ou não a contratação livre, ficando certo que o silêncio será entendido como autorização.

Cláusula Terceira — Dos prazos para adaptação: A Compromitente obriga-se a se adaptar ao presente Termo e possuir em seus quadros tantas PPD's quantas forem as exigidas pela lei, no mais tardar, até 90 (noventa) dias após a assinatura do presente Termo de Compromisso de Ajustamento de Conduta.

Parágrafo único — O empreendimento compromete-se a, decorrido o prazo de 90 (noventa) dias, informar a esta Procuradoria do cumprimento efetivo do objeto do presente Termo de Compromisso.

Cláusula Quarta — Da Fiscalização: O acompanhamento, a fiscalização e a verificação do Termo de Compromisso em causa, poderão ser feitos pela ADEFAL, pela DRTE, pela Unidade de Reabilitação Profissional do INSS; ou através de inspeção desta PRT, por Procurador ou Servidor designado.

Cláusula Quinta — Da Multa: Pelo descumprimento de quaisquer das cláusulas deste Termo de Compromisso o compromitente sujeitar-se-á a uma multa no valor de 3.000 (três mil) UFIR's, por cada posto de trabalho garantido por lei, não ocupado por portador de deficiência, reversível ao FAT — Fundo de Amparo ao Trabalhador, nos termos do art. 5º, § 6º, e 13, da Lei n. 7.347/85.

Parágrafo único — A multa estabelecida no *caput* da presente cláusula deverá ser cobrada *per capita*, na proporção de cada fiscalização empreendida pelas entidades referidas na cláusula quinta do presente Termo de Compromisso.

Cláusula Sexta — Da garantia de ajuizamento de reclamação trabalhista: O presente Termo não exclui prerrogativa inerente aos trabalhadores de ajuizamento de reclamação trabalhista.

Cláusula Sétima — Dos efeitos legais: O presente compromisso produzirá efeitos legais a partir da data de sua celebração e terá eficácia de título extrajudicial, na forma dos arts. 5º, § 6º, e 13, da Lei n. 7.347/85 e 585, VII, do CPC.

E por estar de acordo, firma o presente compromisso.

Como se vê, a proposta da Procuradoria do Trabalho foi no sentido de que a empresa denunciada se ajustasse ao que determina a lei no prazo de 90 (noventa) dias. A nosso ver, o referido prazo se apresenta mais do que suficiente para a adaptação. Não colhe lastro a alegação da exigüidade do tempo fixado para o cumprimento do avençado (noventa dias). Ora, ante o pequeno número de contratações a serem efetuadas, para efetiva adaptação ao Termo, temos que o espaço de tempo concedido apresenta-se mais do que suficiente, mesmo porque sabido e consabido que a empresa investigada mantém um número considerável de prestadores de serviço em regime de terceirização, inclusive através da contratação das questionáveis “cooperativas de trabalho”.

Desnecessário delongar-se sobre o assunto em razão da notoriedade da situação posta: eliminando-se o prazo para cumprimento do avençado, como pretende o investigado, de todo seria inerte o mencionado Termo, visto que inexistiria a obrigação de cumprimento do Termo de Compromisso e, via de conseqüência, nunca se daria a inadimplência ensejadora de sua possível execução e conseqüente pagamento de multa.

II – DO DIREITO: O PRINCÍPIO DA IGUALDADE E O ART. 93, DA LEI N. 8.213/91

Inicialmente, antes de examinarmos a dimensão da regra inscrita no art. 93, da Lei n. 8.213/91, oportuno se nos apresenta assinalar em que consiste o princípio da isonomia: é o mais amplo e o primeiro dos princípios gerais do Direito, porque por ele se inicia a própria justiça. Seu objetivo precípuo é tornar inexistentes os privilégios. A nossa Carta Magna, em seu art. 5º, declara, solenemente, que “*Todos são iguais perante a lei...*”.

Sem a igualdade perante a lei (princípio da isonomia), muitos, por razões as mais diversas, encontrar-se-iam impedidos de recorrer a qualquer autoridade pública para defesa de seus direitos e garantias. O princípio se mantém firme e atual, permitindo, a cada dia mais, a diminuição das desigualdades naturais ou sociais ocorrentes entre os homens, inspirando o legislador na edição de leis particularizadas, que tornem menos injustas as condições e relações humanas, justo o que ocorre, na hipótese em causa, em que a lei tem como destinatários os portadores de deficiência.

Ensinou *Rui Barbosa*, com efeito, em um de seus célebres discursos que “A regra da igualdade não consiste senão em quinhoar desigualmente aos desiguais, na medida em que se desigalam. Nessa desigualdade social, proporcionada à desigualdade natural, é que se acha a verdadeira lei da igualdade”.

Situações desiguais, pois, requerem tratamento desigual. Tem-se, por exemplo, como extensão prática e objetiva do princípio, a regra contida no art. 37, inciso VIII, da CF/88, que defere prerrogativa aos portadores de deficiência, quando os trata *desigualmente*, objetivando permitir que os mesmos ingressem com mais facilidade no serviço público, concorrendo entre si quando da realização do concurso público. Em verdade, coloca os portadores de deficiência em situação de privilégio, mas procede desta forma por razões perfeitamente compreensíveis: trata-os desigualmente, não para conceder uma situação de supremacia, mas na suposição correta de que os deficientes não podem ser tratados exatamente da mesma forma com que se trata as pessoas inteiramente saudáveis.

No Direito do Trabalho, como em nenhum outro ramo do Direito, o princípio da isonomia tem aplicação prática: empregado e empregador são tratados com desigualdade jurídica, justamente para atenuar a desigualdade oriunda de suas diferenças econômicas (a parte economicamente forte em oposição à parte

economicamente fraca da relação) ou mesmo suas limitações orgânicas (o trabalhador deficiente e os demais).

É bem verdade que a norma jurídica tem como característica a generalidade e a abstração, não estando autorizada, em princípio, a criar exceção em favor de outrem. Entretanto, o princípio da isonomia, com a amplitude que lhe é reconhecida constitucionalmente, autoriza a existência de *leis especiais* em favor de categorias de pessoas que se distinguem, como um bloco, no corpo social, objetivando, exatamente, a redução, ou mesmo a eliminação, das diferenças existentes.

Ao que nos parece, a hipótese em foco encerra uma exceção à regra geral, perfeitamente admissível, eis que o princípio não importa em igualdade absoluta (o que seria um absurdo), mas uma igualdade no sentido de que só excepcionalmente, por motivos verdadeiros, coerentes e racionais, certos segmentos se beneficiem de tratamento especial, com o objetivo maior de se buscar a tão sonhada *Justiça*.

Ao nosso ver, no caso, o princípio constitucional isonômico restou verdadeiramente observado em seu sentido mais profundo, uma vez que o art. 93, da Lei n. 8.213/91 tratou desigualmente os desiguais e não desigualmente os iguais. O *princípio da isonomia*, em verdade, consiste exatamente nisso: *tratar igualmente os iguais e desigualmente os desiguais*.

A propósito, não vemos como considerar idêntica a situação dos trabalhadores portadores de deficiência com a situação dos demais trabalhadores saudáveis, motivo pelo qual se nos afigura constitucionalmente razoável e legítima a disposição legal que dispensa, justificadamente, tratamento diferenciado aos portadores de deficiência, assegurando-lhes uma verdadeira “*reserva de mercado*”.

Escreveu *Henry Ford*, em 1925, *apud Tereza Costa d’Amaral*, in artigo “Deficientes e o Direito ao Trabalho”, jornal “O Globo”, de 3.9.99 que:

“Nas seções das indústrias há postos para todos, e se a indústria estiver devidamente organizada, haverá nela mais lugares para cegos, do que cegos para lugares. O mesmo se pode dizer em relação aos outros deficientes físicos (...). Se o trabalho fosse convenientemente dividido, não faltaria lugar onde homens fisicamente incapacitados pudessem desempenhar perfeitamente um serviço e receber, por conseguinte, um salário completo. Economicamente, fazer dos fisicamente incapacitados um peso para a humanidade é o maior despautério, como também ensiná-los a fazer cestos ou qualquer outro mister pouco rendoso, com o fim de preveni-los contra o desânimo”.

A transcrição supra, datada de 1925, só vem confirmar que, de há muito, remonta a preocupação social com a “*suposta invalidez*” das pessoas portadoras de deficiência, bem como com a sua manutenção. Entretanto, como ninguém ignora, às vésperas do novo milênio, pouco se avançou no caminho da efetiva inserção dessas pessoas especiais no mercado de trabalho.

Não por falta de normas, visto que o Brasil — no qual, segundo a ONU, 10% (dez por cento) da população é portadora de algum tipo de deficiência — é detentor da legislação mais completa da América Latina, na área de apoio às pessoas portadoras de deficiência. Nossa legislação, como não poderia deixar de ser, inclina-se no sentido de preparar as pessoas portadoras de deficiência para o mercado de trabalho, permitindo-lhes a inserção no grupo das pessoas economicamente ativas.

Destacam-se em nossa Carta Maior, dispositivos cujo sentido é de garantir às pessoas portadoras de deficiência o direito a um convívio social equilibrado, em que lhe é garantido o direito social ao trabalho, bem como a proibição de qualquer tipo de discriminação no tocante a salários e a critérios de admissão desses trabalhadores especiais.

Diversas leis esparsas também dispõem a respeito dos direitos das PPD’s, disciplinando sua inserção no mercado de trabalho e punindo como *crime* o preconceito por motivos derivados da deficiência do cidadão.

Neste contexto, ante o crescente desemprego, com conseqüências mais graves ainda quando se trata de pessoas portadoras de deficiência ou reabilitadas, que necessitam de condições especiais para o desempenho satisfatório de suas funções, cuidou a lei, sensível a tal realidade, de estabelecer “*reserva de mercado*” destinada às

pessoas portadoras de deficiência, consignando, de modo inarredável, no art. 93, da Lei n. 8.213/91:

Art. 93. A empresa com 100 (cem) ou mais empregados está obrigada a preencher de 2% (dois por cento) a 5% (cinco por cento) de seus cargos com beneficiários reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência habilitadas na seguinte proporção:

- I — até 200 empregados — 2%
- II — de 201 a 500 empregados — 3%
- III — de 501 a 1000 empregados — 4%
- IV — de 1001 em diante — 5%

O dispositivo acima transcrito, com essa sinalização, em muito boa hora, veio em socorro das pessoas com limitações físicas ou mentais, habilitadas para o trabalho, garantindo para essas pessoas — como garante o nosso ordenamento jurídico para qualquer outro cidadão — o direito social ao trabalho (art. 6º, CF/88).

IV — DA ANTECIPAÇÃO DA TUTELA

O art. 12, da Lei n. 7.347/85, que disciplina a Ação Civil Pública, como é sabido, autoriza o juiz a conceder mandado liminar. Ressalte-se, todavia, que a medida liminar, no caso presente, não tem natureza cautelar. Afigura-se como hipótese típica de antecipação de tutela, devendo ser concedida ante a presença dos requisitos exigidos no art. 273, do diploma processual civil.

A nosso ver, na hipótese, encontram-se presentes os requisitos indispensáveis para o deferimento da tutela antecipada, pois os elementos reunidos no procedimento investigatório instaurado pelo MPT demonstram a inequívoca configuração da recusa do demandado em cumprir o que ordena o art. 93, da Lei n. 8.213/91.

O *fumus boni iuris* exsurge, de forma translúcida, em razão da insegurança pela qual passam os trabalhadores portadores de deficiência. Conforme se verifica dos autos do procedimento instaurado pelo MPT (cópia anexa), o estabelecimento investigado possui em seus quadros 418 (quatrocentos e dezoito) empregados, dos quais apenas 7 (sete) são pessoas portadoras de deficiências, de modo que faltam 5 (cinco) postos de trabalho, em seu quadro de empregados, a serem preenchidos por essas pessoas especiais, visto que só assim, seriam atingidos os 3% (três por cento) exigidos pela Lei n. 8.213/91.

A prova inequívoca do descumprimento efetivo do dispositivo mencionado evidencia-se ante as próprias declarações do demandado, constantes das diversas audiências ocorridas no mencionado procedimento investigatório, onde o mesmo é incisivo quanto ao condicionamento de subscrição do Termo e conseqüente cumprimento do disposto legalmente à supressão da cláusula que trata dos prazos para adaptação.

A verossimilhança das alegações exsurge, de forma translúcida, em razão da notoriedade da situação, visto que o direito social ao trabalho, constitucionalmente garantido, foi flagrantemente desrespeitado pela acionada, ao negar-se a dar efetivo cumprimento ao art. 93, da Lei n. 8.213/91, ao tempo em que condicionou a subscrição do Termo à exclusão da cláusula que trata do prazo para o cumprimento do ajustado (ver fls. 145, do PI).

Por outro aspecto, o fundado receio de dano irreparável ou de difícil reparação é objetivamente apreciável e de fácil contorno: não sendo concedida a antecipação de tutela que ora se pleiteia, consoante já explicitado linhas atrás, comprometida estará a futura exeqüibilidade da condenação e a utilidade do processo, uma vez que a acionada tão-somente será obrigada a contratar as pessoas portadoras de deficiência habilitadas ou os beneficiados reabilitados quando a decisão transitar em julgado, o que leva tempo suficiente para desestruturar ainda mais a situação econômica e profissional dessas pessoas especiais, que até lá ficarão desamparadas economicamente, engrossando — em visível desvantagem — a fileira dos desempregados.

De mais a mais, durante esse lapso de tempo estarão privadas de seu direito social, constitucionalmente garantido, ao pleno emprego e fora do mercado de trabalho. Será que esse mercado de trabalho irá conceder oportunidade para essas pessoas, que além de portadoras de deficiência, há muito estarão desempregadas e inativas?

V — OS REQUERIMENTOS

Pelo exposto, requer o Ministério Público do Trabalho:

1º) a concessão da tutela antecipada, ordenando a pessoa demandada no cumprimento da obrigação de fazer referida no tópico seguinte, sob pena de pagamento de *multa*, no valor de R\$ 30.000,00 (*trinta mil reais*), por cada trabalhador encontrado em situação desconforme com a lei, reversível ao FAT (Fundo de Amparo ao Trabalhador);

2º) em caráter definitivo, a condenação da empresa demandada em obrigação de fazer, consistente no imediato cumprimento do prescrito no art. 93, da Lei n. 8.213/91, compelindo-a a admitir em seu quadro de empregados 12 (doze) pessoas portadoras de deficiência ou beneficiários reabilitados; e

3º) a condenação da TELEMAR — Telecomunicações de Alagoas S/A a pagar, em caso de desobediência à decisão judicial, *Multa*, no valor de R\$ 30.000,00 (*trinta mil reais*), por cada posto de trabalho destinado às pessoas portadoras de deficiência ou reabilitadas, não preenchido na forma da lei, reversível ao FAT (Fundo de Amparo ao Trabalhador).

Requer, ainda, o Ministério Público do Trabalho a citação da pessoa demandada, para responder aos termos desta exordial, sob pena de revelia e confissão, quanto à matéria de fato, bem como a sua intimação pessoal, nos termos da alínea *h*, do inciso II, do art. 17, da Lei Complementar n. 75/93, c/c o § 2º, do art. 236, do CPC.

Por fim, requer condenação da empresa demandada no pagamento das custas e demais despesas processuais da sucumbência, protestando por todas as provas em Direito permitidas, especialmente juntadas de documentos, oitiva de testemunhas, laudos de infração lavrados pela DRT ou INSS e tudo o mais imprescindível ao deslinde da questão.

VI — 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 27 de setembro de 1999.

Rafael Gazzané Junior, Procurador do Trabalho, PRT 19ª Região.

DECISÃO

Quarta JCJ de Maceió-AL

Processo n. 2160/99

Autor: Ministério Público do Trabalho — Procuradoria Regional do Trabalho da 19ª Região

Ré: TELEMAR — Telecomunicações de Alagoas S/A

Vistos etc.

Cuida-se de ação civil pública ajuizada pelo Ministério Público do Trabalho contra Telemar — Telecomunicações de Alagoas S/A, qualificada na inicial, com pedido de antecipação de tutela *inaudita altera parte*.

Alega o autor que, em função de denúncias recebidas, instaurou o Procedimento Investigatório n. 30/99, com o fim de apurar se a ré está cumprindo a reserva de mercado imposta pela Lei n. 8.213/91, em favor das pessoas portadoras de deficiências — PPD's. Ao longo deste procedimento, continua o autor, teria ficado evidenciado o desrespeito a tal norma, fato reconhecido pela ré, que, por isso, teria

manifestado seu interesse de implantar em seus quadros o número mínimo de PPD's exigido. A assinatura do respectivo Termo de Compromisso, segundo o autor, restou frustrada porque a ré não aceitou delimitar um prazo para pôr em prática esta medida.

Alinha o autor ainda que a Lei n. 8.213/91 se acha em consonância com o princípio constitucional da isonomia, na medida em que os desiguais devem ser tratados desigualmente. Diz que é necessário tratar especialmente os PPD's, para colocá-los em pé de igualdade com os demais cidadãos.

Sobre a antecipação da tutela, enfrenta o autor um a um os seus requisitos, sustentando se acharem satisfeitos no caso em tela. Por isto mesmo, pleiteia a sua imediata concessão, sem a oitiva da parte contrária, para que a Junta ordene à ré cumprir imediatamente o disposto na Lei n. 8.213/91, especificamente em relação ao número mínimo de PPD's exigido, sob pena de multa de R\$ 30.000,00, para cada trabalhador não encontrado em situação conforme a lei, reversível ao FAT (Fundo de Amparo ao Trabalhador).

Vejo, de início, indiscutível a competência da Justiça do Trabalho nesta demanda. O pedido e a causa de pedir dizem respeito a contratos de trabalho, reservados aos PPD's, que estariam frustrados, por omissão patronal, relação nitidamente trabalhista, que atrai a competência deste ramo do Judiciário, por força do disposto, no art. 114 da CF/88.

Vejo indiscutível também o cabimento de ação civil pública no processo do trabalho. É que, embora não encontrada na CLT, há previsão expressa disto na Lei Complementar n. 75/93:

“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”.

Vejo indiscutível ainda a legitimidade ativa do Ministério Público para ajuizar ação civil pública, por imposição do art. 129, inciso III, da CF/88 combinado com o art. 6º, VII, da Lei Complementar n. 75/93, este último dispositivo com a seguinte redação:

“Art. 6º Compete ao Ministério Público da União:

.....

VII — promover o inquérito civil e a ação civil pública para:

a) a proteção dos direitos constitucionais;

.....

d) outros interesses individuais indisponíveis, homogêneos, sociais, difusos e coletivos”.

No caso em tela, pelos termos do pedido, estou convicto de estar diante de interesse ou direito difuso, assim entendido o transindividual, de natureza indivisível, de que sejam titulares pessoas indeterminadas e ligadas por circunstâncias de fato (inteligência do art. 81, I, do Código de Defesa do Consumidor).

A propósito, para classificar o direito envolvido, o melhor caminho parece ser perquirir que tipo de tutela jurisdicional pretende o autor, eis que o mesmo fato pode violar direitos difusos, coletivos e individuais homogêneos. Neste sentido é de grande valia as palavras de *Nelson Nery Junior*:

“o que determina classificação de um direito como difuso, coletivo, individual puro ou individual homogêneo é o tipo de tutela jurisdicional que se pretende quando se propõe a competente ação judicial. Ou seja, o tipo de pretensão que se deduz em juízo. O mesmo fato pode dar ensejo à pretensão difusa, coletiva e individual. O acidente com o Bateau Mouche IV, que teve lugar no Rio de Janeiro no final de 1988, poderia abrir oportunidade para a propositura de ação individual por uma das vítimas do evento pelos prejuízos que sofreu (direito individual), ação de indenização em favor de todas as vítimas ajuizada por entidade associativa (direito individual homogêneo), ação de obrigação de fazer movida por associação das empresas de turismo que têm interesse na manutenção da boa imagem pelo Ministério Público, em favor da vida e segurança das pessoas, para que seja interditada a

embarcação a fim de se evitarem novos acidentes (direito difuso). Em suma, o tipo de pretensão é que classifica um direito ou interesse como difuso, coletivo ou individual” (“Princípios do Processo Civil na Constituição Federal”, 4ª ed., São Paulo, Revista dos Tribunais, 1997, págs. 114-115).

Voltando à hipótese vertente, o pedido do Ministério Público, de fazer valer contra a ré o disposto no art. 93 da Lei n. 8.213/91, cuida-se de direito que abrange todos os PPD's da sociedade, logo transindividual indivisível e atinente a pessoas cuja identificação completa e precisa é impossível, pessoas estas que se acham ligadas por uma circunstância de fato: portarem deficiências físicas e mentais. Difuso, pois.

Em suma, porque o autor busca o cumprimento de direito difuso, é indiscutível, como disse, a sua legitimidade ativa.

Sobra enfrentar a antecipação da tutela.

Este instituto, que veio a lume no Direito pátrio com o advento da Lei n. 8.952/94, de há muito era anseio da sociedade, para agilizar a prestação jurisdicional, reconhecidamente lenta, lentidão que traz efeitos nefastos, não raro impondo graves e irreparáveis injustiças ao cidadão. É como dito por *Rui Barbosa*: “A justiça atrasada não é justiça, senão injustiça qualificada e manifesta”.

Isto não autoriza, é verdade, a concessão irrestrita antecipadamente dos efeitos próprios da sentença de mérito com trânsito em julgado. É preciso a satisfação dos requisitos expressamente estabelecidos pelo art. 273 do CPC.

Aqui, antes de tratar de cada requisito, afigura-se-me necessário dizer que, em algumas ações, como o mandado de segurança, *habeas corpus* e a própria ação civil pública, já havia, antes da Lei n. 8.952/94, no Direito brasileiro, previsão de verdadeira antecipação da tutela, através das conhecidas liminares. A partir da citada norma isto foi abrangido para as demais ações. Faço este comentário para expressar que, ao meu ver, tanto faz o autor da ação civil pública pleitear liminar como antecipação da tutela, eis que os efeitos pretendidos são idênticos. Entendo mais: ao julgador que, antes do advento da multicitada lei, para decidir sobre limitar, era dado, em regra, apenas a se ater aos genéricos perigo da demora e à fumaça do bom direito (é verdade que a lei de cada uma daquelas ações dava a estes requisitos nomes diferentes), agora são dados vetores mais precisos, que melhor orientam o julgamento.

Ainda antes de decidir sobre os requisitos do art. 273 do CPC, é impositivo mencionar que não há impossibilidade da antecipação da tutela sem a oitiva da parte contrária. Primeiro porque esta restrição não guarda amparo legal, restrição que se assemelha a exceção, por isto mesmo, para existir, é necessária previsão expressa na norma, pena do intérprete excepcionar onde a lei não o fez, o que fere princípio basilar de hermenêutica. Depois, negar a antecipação da tutela, pedida *inaudita altera parte*, seria desvirtuar a finalidade deste instituto, que veio à legislação, como sublinhei, para agilizar a entrega da prestação jurisdicional. Ora, estando satisfeitos os requisitos legais, o que implica em inequívoca urgência, deve ser deferida a antecipação da tutela sem a oitiva da parte contrária. Assim se alinha *Francisco Cavalcanti*:

“... Se urgente o deferimento da medida de antecipação de tutela, sob pena da possibilidade de ocorrência de grave, ou irreparável, dano, a mesma deve ser assegurada liminarmente (ou seja, antes da ouvida do réu), ouvindo-se em seguida aquele” (“Inovações no Processo Civil”. Belo Horizonte, Del Rey, 1995, pág. 50).

Passo, enfim, a cuidar dos requisitos exigidos para antecipação da tutela.

As alegações do autor se revestem de verossimilhança, posto que calcadas em comprovação inequívoca. O Procedimento Investigatório n. 30/99 revela que a ré, no momento, só possui 07 PPD's em seus quadros, enquanto, pela proporção imposta pelo art. 93 da Lei n. 8.213/91, considerando que ela tem ao todo 418 empregados, devem ser 12 os empregados com deficiência física e/ou mental. Isto inclusive se acha reconhecido expressamente pela ré, conforme consta de petição dela (fls. 152/153) dirigida ao Ministério Público, onde pede tempo indeterminado para se ajustar à citada regra legal. Havendo reconhecimento expresso pela ré, da ilegalidade apontada pelo autor, é comprovadamente verossímil tal alegação.

A fumaça do bom direito também guarda presença no caso concreto. A multialudida Lei n. 8.213/91, no seu art. 93, obriga, à empresa com 100 ou mais empregados, “a preencher de 2% (dois por cento) a 5% (cinco por cento) de seus cargos com beneficiários reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência habilitadas”. Isto não contraria o princípio constitucional da isonomia (art. 5º, CF/88); ao contrário, anda em sentido convergente. É preciso tratar diferentemente as pessoas diferentes, de forma que, em face disto, os menos favorecidos ou mais fracos venham a ficar em pé de igualdade com os mais fortes e abastados. O tratamento especial visa não a conceder privilégios mesquinhos e antisociais, e sim a alavancar os menos aquinhoados, para, em condição de igualdade, lidar com os mais avantajados. Este inclusive é o sentido protetivo do Direito do Trabalho. Adoto, para não me alongar mais, em abono à compatibilidade do princípio isonômico com o disposto no art. 93 da Lei n. 8.213/91, o quanto dito pelo autor em sua inicial.

Vejo igualmente ocorrer fundado receio de dano irreparável ou de difícil reparação na hipótese.

Este requisito diverge do *periculum in mora* do processo cautelar. Ali o magistrado cuida de precisar se a demora do provimento judicial implicará em falta de efetividade do processo principal; há nítida preocupação com os atos que podem ser praticados pelo réu, no sentido de frustrar os efeitos próprios da procedência da ação principal. Aqui, na antecipação, o julgador deve perquirir se é necessária a imediata tutela para evitar que, pelo decurso do tempo, o autor venha a sofrer dano irreversível ou de difícil reparação, dano que seria eliminado se houver a antecipação; não há preocupação com o comportamento do réu, os sentidos devem se voltar apenas para o risco objetivo. Estas, a respeito, são as palavras de *Calmon de Passos*:

“Na cautelar, o juiz analisa a necessidade de ser executada, de logo, provisoriamente, a decisão de mérito, que proferiu ou vai proferir, em condições normais sem aptidão para constituir-se título legitimador de execução provisória do julgado. Por isso mesmo, a cautelar requer exista ato da parte e dele derive o risco de dano, ao passo que na antecipação isso é de todo irrelevante, devendo o magistrado considerar apenas a necessidade de antecipação da eficácia do julgado porque se não deferida, haverá risco de ocorrerem, para o autor, danos que serão eliminados, se antecipação houver. Risco objetivo, sem se considerar o comportamento do réu, sua culpa, seu dolo, sua contribuição para que os danos venham a existir” (“Inovações no Código de Processo Civil”, 2ª ed., Rio de Janeiro, Forense, 1995, págs. 17-18).

Aplicando este raciocínio à hipótese vertente, não é difícil enxergar que, se negada a antecipação, os PPD's não terão como repor o que deixaram de auferir desta data até o trânsito em julgado. Dano irreparável ou de difícil reparação, que autoriza a antecipação pleiteada.

Resta finalmente enfrentar o perigo de irreversibilidade do provimento antecipado, gizado pelo parágrafo 2º, do art. 273, do CPC.

É difícil conciliar o conteúdo satisfativo da antecipação com esta norma que a condiciona à reversibilidade dos efeitos do ato concessivo ou, por outra, é difícil compatibilizar o *caput* do artigo com o seu parágrafo 2º. Uma interpretação equivocada deste parágrafo poderá neutralizar o preceito instalado no *caput*, o que é intolerável. Por isto mesmo, a reversibilidade deve ser entendida *cum grano salis*, isto é, não é absoluta.

Carreira Alvim, abordando este tema, cita situações que, se encaradas de forma absoluta, não dariam ensejo à antecipação, mas, justamente, porque relativa a reversibilidade, a incidência do art. 273 se impõe:

“Pense-se na hipótese em que, para salvar a vida do paciente, se peça, contra a sua vontade, autorização judicial para amputar-lhe uma perna. Ninguém porá em dúvida que o provimento será, no caso, irreversível — aliás ‘irreversibilíssimo’ — admitindo, quando muito, a substituição da perna amputada por uma mecânica. Mas ninguém negará também que, para salvar uma vida, não se deva, ante o disposto no parágrafo 2º do art. 273 do CPC, amputar uma perna, pelo simples fato de que essa amputação, possa, na sentença final, revelar-se precipitada. Igualmente, a irreversibilidade da demolição de um prédio, para resguardo da saúde, segurança ou outro interesse público (art. 888, VIII, do CPC), ou dos alimentos provisionais (art. 852 do CPC) (já que o alimentando não está obrigado a restitui-

los) não impediu fossem inseridos no contexto do processo cautelar” (A antecipação da tutela na reforma processual, 1995. Código de Processo Civil reformado, 1ª ed., Belo Horizonte, Del Rey, 1995, págs. 21-22).

Retornando ao caso em foco e fazendo uso desta linha de raciocínio, ninguém duvida que, antecipando-se o pleito do autor, não há como, no futuro, devolver-se, à empresa, a oportunidade dela, enquanto em vigência a antecipação, ter apenas sete deficientes nos seus quadros, e não 12 como requerido. Caso advenha sentença em sentido contrário, não haverá como apagar as cinco novas contratações impostas.

Isto, entretanto, partindo-se de uma interpretação absoluta da irreversibilidade, interpretação tal que em raríssimas vezes, para não dizer nenhuma, ensejaria a concessão de tutela antecipada. Esta exegese deve ser afastada, pois, ao meu ver, anula o quanto disposto no *caput* do art. 273 do CPC.

A reversibilidade precisa ser vista de forma mais ampla, como bem mostram os exemplos citados por *Carreira Alvim*, retro transcritos, que dão um conteúdo menos rigoroso a esta exigência legal.

Se é certo que não se pode, no futuro, apagar o fato de 05 novas contratações, também não é menos certo que tais contratações trarão benefícios à ré, na medida em que, desempenhando seus afazeres, estes novos empregados ajudarão a empresa a perseguir seus lucros. Certo, igualmente, é que, advindo sentença favorável à ré, a ela assiste o direito de extinguir estes novos contratos, por motivo justo, sem o pagamento de parcelas indenizatórias. É justamente aí, nestes dois fatos, que enxergo a reversibilidade. Ora, o lucro por força do trabalho dos novos contratados dilui a impossibilidade de anular estas contratações; é dizer: este lucro tira os efeitos da irreversibilidade. A isto se soma, como mencionei, não ser dado exigir da ré, na hipótese de decisão final a seu favor, verbas indenizatórias dos novos contratados. Estes dois fatores, em conjunto, no meu entender, são suficientes, dentro de uma visão relativa do requisito imposto pelo parágrafo 2º, do art. 273, do CPC, para afastar o perigo de irreversibilidade do provimento de antecipação.

Por tudo isto, vejo despontarem, no caso em tela, os requisitos da tutela antecipada.

Defiro.

Notifique-se a ré, com cópia desta decisão, por oficial de justiça, para que, em 30 dias, comprove ter, nos seus quadros, 12 PPD's como empregados, sob pena de multa no valor R\$ 30.000,00 para cada um dos 12 cargos vagos, revertida em favor do FAT (Fundo de Amparo ao Trabalhador).

Sem prejuízo, aguarde-se a realização da audiência, quando à ré será dada oportunidade de defender-se.

Intime-se o autor.

Maceió, 8 de outubro de 1999.

Gustavo Tenório Cavalcante, Juiz do Trabalho.

AÇÃO CIVIL PÚBLICA – MEIO AMBIENTE DO TRABALHO – TRABALHO INFANTIL (PRT 19ª REGIÃO)

EXMO. SR. JUIZ-PRESIDENTE DA MM. JUNTA DE CONCILIAÇÃO E JULGAMENTO DE MACEIÓ (AL)

O Ministério Público do Trabalho, por intermédio de seus Procuradores do Trabalho que esta subscrevem, alicerçado nos artigos 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 de Usina Santa Clotilde S/A, CGC n. 12.607.842/0001-95, pessoa jurídica de Direito privado, localizada na Fazenda Pau Amarelo, no município de Rio Largo (AL), com escritório na Rua Sá e Albuquerque n. 235, no Bairro de Jaraguá, nesta cidade de Maceió (AL), pelos substratos fáticos e jurídicos a seguir delineados:

I — DAS IRREGULARIDADES CONSTATADAS

É de conhecimento deste órgão do Ministério Público do Trabalho que nas propriedades do empreendimento demandado são perpetradas as seguintes irregularidades trabalhistas:

- a) admissão de trabalhadores sem registro em suas respectivas Carteiras de Trabalho (chamado *'trabalho clandestino'*);
- b) descumprimento de normas relativas a Segurança e Medicina do Trabalho, inclusive o não fornecimento, em alguns casos, de Equipamentos de Proteção Individual (EPI's); e
- c) utilização de mão-de-obra infantil.

Cumpre-nos ressaltar, desde logo, que os fatos supra mencionados foram constatados *in loco* por Fiscais do Trabalho, que realizaram diversas diligências nas propriedades do estabelecimento-réu, tendo as últimas visitas sido ultimadas no mês de outubro do ano de 1998, a pedido do Ministério Público do Trabalho, objetivando instruir os autos do Inquérito Civil Público em anexo.

Nas inspeções realizadas, sucedeu-se a lavratura de vários autos de infração por parte dos funcionários da DRT referidos precedentemente, bem como a confecção de relatório de inspeção rural, conforme se verifica das respectivas cópias ora anexadas.

II — DOS CHAMADOS “TRABALHADORES CLANDESTINOS”

Consoante se depreende dos autos de infração, bem como do relatório de inspeção rural realizado pelos Fiscais do Trabalho no último mês de outubro, foram encontrados, pelo menos, 328 (trezentos e vinte e oito) empregados laborando no estabelecimento demandado sem que possuíssem suas respectivas Carteiras de Trabalho assinadas ou registradas (conferir, a propósito, documentos de fls. 49 e seguintes do ICP em anexo). Segundo os esclarecimentos contidos no relatório apresentado pela DRT, a ação dos fiscais possibilitou o registro desses 328 (trezentos e vinte e oito) empregados.

Como se vê, a contratação de trabalhadores sem o devido registro em CTPS é prática corriqueira, admitida, sem maiores rodeios, pelo empreendimento-réu, uma vez que, de pronto, sem qualquer questionamento, ante a ação dos fiscais, promoveu a regularização dos trabalhadores encontrados em situação irregular (“clandestina”).

Não há dúvidas, pois, acerca do fato em causa, não subsistindo dúvidas, de outro aspecto, que semelhante procedimento ocasiona 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 propriamente dito, 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 décimo-terceiro salário, repouso remunerado, salário-família, 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 sociais fundamentais constitucionalmente assegurados no art. 7º, da vigente Carta Magna, além de outros previstos na legislação infra-constitucional. 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 de 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”.*

Está plenamente demonstrado, portanto, que restaram descumpridas, pelo empreendimento demandado, as normas legais referentes às anotações da CTPS, prática odiosa esta que tem como conseqüência imediata a subtração fraudulenta dos mais elementares direitos dos trabalhadores, os quais, em conseqüência, deixam de usufruir dos benefícios previstos na legislação trabalhista e previdenciária.

III — DO DESCUMPRIMENTO DAS NORMAS RELATIVAS A SEGURANÇA E MEDICINA DO TRABALHO E DO NÃO FORNECIMENTO DOS EPI'S

A propósito do quadro fático observado pelos Fiscais do Trabalho, cumpre, igualmente, chamar a atenção para o descumprimento de diversas normas relativas a Segurança e Medicina do Trabalho, uma vez que detectadas pela DRT as seguintes infrações (conferir fls. 54 e seguintes do Inquérito Civil Público em anexo):

- a) não implantação, de forma completa, do Serviço Especializado em Prevenção de Acidente de Trabalho Rural — SEPART (segundo o laudo, foi constatada a ausência de Auxiliar e Enfermeiro do Trabalho);
- b) não realização de cursos de prevenção de acidentes para os trabalhadores representantes da CIPA (CIPATR);
- c) não implementação do Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO);
- d) não elaboração de Laudo Pericial para determinação de áreas insalubres ou perigosas, visando possibilitar o pagamento aos empregados do adicional fixado em lei (PPRA);
- e) inexistência de local apropriado para os trabalhadores realizarem as suas refeições e fazerem as suas necessidades fisiológicas; e
- f) por fim, no que tange à utilização de EPI (s), deficiência no fornecimento de ombreiras e luvas para os cortadores de cana.

Com relação ao funcionamento imperfeito do Serviço Especializado em Prevenção de Acidente de Trabalho Rural — SEPART, temos que violado o disposto no art. 162, do Estatuto consolidado, bem como o contido na Portaria n. 3.214/78, conquanto, comprovadamente, não vem sendo observada a contratação de profissionais especializados na área de Medicina e Segurança do trabalho.

Com efeito, estabelece a Portaria n. 3.214/78, que reúne as normas regulamentadoras pertinentes à Segurança e Medicina do Trabalho, em sua NR-4, a obrigatoriedade do estabelecimento, com mais de 100 (cem) empregados, constituir Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e Medicina do Trabalho, integrados, entre outros profissionais, por Enfermeiro e Auxiliar de Enfermagem, devidamente habilitados. A inspeção detectou a ausência de ambos os profissionais, de modo que restaram descumpridas as normas em comento.

Quanto ao Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO), o empreendimento-réu não vem realizando, por sua conta, todos os exames periódicos previstos no referido Programa, fato este que afronta o já citado art. 168, da CLT, bem como a também já citada Portaria n. 3.214/78, em sua NR-7.

Ora, como é de todos sabido, num empreendimento do porte de uma usina de cana-de-açúcar, diversos são os agentes nocivos (inclusive agentes químicos) a que se expõem os seus empregados, de modo que se faz obrigatória, a fim de preservar a saúde de seus trabalhadores, a realização de exames médicos, em periodicidade determinada pela referida NR. No entanto, consoante se depreende do relatório de inspeção e dos autos de infração, tais exames não vêm sendo realizados, o que se traduz em indiscutível infração ao ordenamento jurídico vigente.

No que tange à Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA), a NR-5, integrante da referida Portaria n. 3.214/78, igualmente, não vem sendo observada, uma vez que o empregador não vem promovendo, para os seus membros, cursos sobre prevenção de acidentes do trabalho.

Cumpre, ademais, chamar a atenção para o não fornecimento, de forma completa e adequada, por parte do empregador, dos indispensáveis equipamentos de proteção individual (EPI's), pois foi constatado que parte dos chamados cortadores de cana-de-açúcar foram encontrados laborando sem a proteção de luvas e ombreiras.

A propósito 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 demandado, conforme plenamente demonstrado.

De outro aspecto, foi detectada, ainda, a ausência de controle periódico dos riscos ambientais, com a respectiva delimitação das áreas perigosas e insalubres, consoante preleciona o art. 157, da CLT, combinado com o disposto na NR-9, integrante da Portaria n. 3.214/78.

Por fim, ainda com relação à matéria em foco, releva salientar que foi constatada a inexistência de local apropriado para os trabalhadores realizarem as suas refeições e fazerem as suas necessidades fisiológicas, fato este que importa em notório desrespeito às normas relativas à higiene no trabalho.

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.

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 dezesseis anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de quatorze anos”*.

O objeto da norma supra reproduzida visa, exatamente, permitir que a criança e o adolescente menor de dezesseis 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 — 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 que laboram para o empreendimento demandado, a cujos contratos de trabalho aplicam-se as normas trabalhistas que estão sendo violadas, 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 considerem 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 em anexo).

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.

VI — DA LIMINAR

O *fumus boni iuris* exsurge, de forma translúcida, em razão da insegurança pela qual passam os trabalhadores que prestam serviços no empreendimento demandado, 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, cabíveis 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 laboram sem que tenham a sua Carteira de Trabalho anotada e registrada, ficando à margem das garantias trabalhistas e previdenciárias legalmente previstas? E das crianças vítimas da mais sórdida exploração econômica, quando poderiam estar sentadas nas bancas das escolas?

VII — 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 listadas 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 a Usina Santa Clotilde S.A.:

a) *em relação aos chamados “trabalhadores clandestinos”*: abster-se de manter trabalhadores sem a devida anotação nas suas respectivas Carteiras de Trabalho (obrigação de não fazer);

b) *em relação às normas de Segurança e Medicina do Trabalho e em relação àqueles trabalhadores que laboram sem que lhes sejam fornecidos os adequados Equipamentos de Proteção Individual (EPI's)*: abster-se de desrespeitá-las doravante (obrigação de não fazer)

e fornecer os equipamentos de proteção necessários à eliminação ou neutralização do mal a que se sujeitam os trabalhadores (obrigação de fazer);

c) *em relação ao trabalho de menores de 16 anos*: abster-se de contratar trabalhadores menores de 16 (dezesseis) anos (obrigação de não fazer);

d) pagar, no que tange 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 jurídica 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 juntada de documentos, oitiva de testemunhas, laudos de infração lavrados pela DRT e tudo o mais que for imprescindível ao deslinde da questão; e

5º) por fim, a intimação do *Sindicato dos Trabalhadores Rurais de Rio Largo*, para, querendo, integrar a lide na condição de litisconsorte ativo.

VIII — 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 30 de dezembro de 1998.

Rafael Gazzané Junior, Procurador do Trabalho.

DECISÃO

Primeira Junta de Conciliação e Julgamento de Maceió/AL

Proc. n. 9901410006

Requerente: Ministério Público do Trabalho, Procuradoria Regional da 19ª Região

Requerido: Usina Santa Clotilde S/A

Considerando-se o disposto no art. 129, III, da Constituição Federal, que confere ao Ministério Público a titularidade da Ação Civil Pública em defesa, entre outros, de interesses sociais;

Considerando-se a competência atribuída à Justiça do Trabalho, através do art. 114, da nossa Carta Política, para dirimir conflitos entre empregados e empregadores, incluindo-se os entes da Administração Pública Direta ou Indireta dos três Poderes e, na forma da lei, outras controvérsias decorrentes da relação de trabalho;

Considerando-se que o art. 83, III, da Lei Complementar 75/93, dispõe expressamente competir ao Ministério Público do Trabalho, perante a Justiça do Trabalho, promover a Ação Civil Pública, quando desrespeitados direitos sociais constitucionalmente assegurados, entre estes, nos termos do artigo 7º, inciso XXXIII, a vedação de utilização de mão-de-obra infantil e, nos termos dos artigos 29 e 191 da Consolidação das Leis do Trabalho, respectivamente, o direito à anotação do contrato de trabalho na CTPS do empregado e aos indispensáveis equipamentos de proteção individual quando do exercício de atividades nocivas à saúde do trabalhador;

Considerando-se configurados na espécie o *fumus boni juris* e o *periculum in mora*, frente à conclusão do Inquérito Civil Público, concedo, fundamentada na Lei n. 7.347/85, *inaudita altera pars*, a liminar postulada, determinando à requerida que, de imediato:

1. Abstenha-se, doravante, de manter trabalhadores sem a devida anotação nas suas respectivas Carteiras de Trabalho.

2. Abstenha-se, doravante, de desrespeitar as normas de Segurança e Medicina do Trabalho fornecendo aos seus trabalhadores os Equipamentos de Proteção Individual indispensáveis à eliminação e/ou neutralização dos efeitos nocivos a que se encontram expostos em razão do exercício de suas atividades; e

3. Abstenha-se, doravante, de contratar trabalhadores menores de dezesseis anos, sob pena de pagamento de multa no valor de R\$ 3.000,00 (três mil reais), por cada trabalhador encontrado em qualquer das três irregulares situações ora descritas, multa essa reversível ao FAT (Fundo de Amparo ao Trabalhador).

Com base nos artigos 159, do Código Civil, e 37, § 4º, da Constituição Federal, cite-se o Réu no endereço indicado à fls. 3 dos autos, para responder, querendo, aos termos desta ação, sob pena de revelia e confissão quanto à matéria de fato.

Maceió, 15 de janeiro de 1998

Vanilza M. Vanderlei Lins, Juíza Presidenta

**PRÊMIO EVARISTO DE MORAES
FILHO"**

PEÇA PROCESSUAL VENCEDORA DO PRÊMIO “EVARISTO DE MORAES FILHO”, INSTITUÍDO PELA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DOS PROCURADORES DO TRABALHO – AÇÃO CIVIL COLETIVA – ACORDOS COLETIVOS PREJUDICIAIS A DETERMINADA CATEGORIA DE EMPREGADOS

EXMO. SR. JUIZ-PRESIDENTE DA JCJ DE JOÃO PESSOA

O Ministério Público do Trabalho, pelos Procuradores no final identificados, vem propor, com fulcro nos arts. 127, *caput*, da Constituição Federal, 5º, I, 6º, XII, e 83, I, da Lei Complementar n. 75/93, 81 e seguintes da Lei n. 8.078/90, a presente Ação Civil Coletiva em face da Nordeste Paraíba — Vigilância e Transporte de Valores Ltda., com sede na Av. Almirante Barroso, 668, Centro, João Pessoa/PB, Norvip Paraíba — Transporte de Valores e Segurança Ltda., com sede na Rua Diogo Velho, 457, Centro, João Pessoa/PB, Shanally — Serviço de Vigilância Ltda., com sede na Rua José Peregrino, 40, Shopping Ramos, Sala 105, 1º andar, Centro, João Pessoa/PB, Transfote Paraíba — Vigilância de Valores Ltda., com sede na Rua das Trincheiras, 676, Centro, João Pessoa/PB, Coilav — Custódia e Vigilância de Valores Ltda., com sede na Av. Piauí, 330, Bairro dos Estados, João Pessoa/PB, Kent — Serviços de Vigilância Ltda., com sede na Rua Alberto de Brito, 446, Jaguaribe, João Pessoa/PB, Emserv — Empresa de Serviços e Vigilância Ltda., com sede na Av. Epitácio Pessoa, 3780, João Pessoa/PB, Servip — Serviço de Vigilância Patrimonial Ostensiva Ltda., com sede na Av. Dom Pedro II, 2701, Torre, João Pessoa/PB, e do Sindicato dos Vigilantes e Empregados em Empresas de Segurança, Vigilância, Transporte de Valores e similares do Estado da Paraíba — Sindvig/PB, com sede na Av. Beaurepaire Rohan, 460, Centro, João Pessoa/PB, pelos fatos e motivos adiante expendidos:

1. DOS FATOS

O Presidente do Sindicato dos Vigilantes e Empregados em Empresas de Segurança, Vigilância, Transporte de Valores e Similares do Estado da Paraíba — Sindvig/PB, Sr. José Pedro da Silva, formulou representação junto ao Ministério Público denunciando a celebração de acordos ilegais entre o Sindvig e as empresas-rés no ano de 1993 (documentos de fls. 4 e 29/38 do Procedimento Investigatório incluso).

Tais acordos (extrajudiciais) objetivaram transacionar a verba denominada *adicional de risco de vida* e as *diferenças de piso salarial* conquistadas pela categoria profissional através do Dissídio Coletivo — TRT — n. 6/91 (cláusulas 4ª e 1ª, respectivamente — cópias anexas).

Em razão desses termos de conciliação extrajudicial, as verbas foram pagas aos empregados em valor muitas vezes inferior ao efetivamente devido, sem que, para tanto, houvesse sequer autorização dos titulares do direito.

Vale dizer, o Sindicato-réu transacionou, com enorme prejuízo e sem autorização dos empregados-interessados, as diferenças salariais relativas ao piso salarial da categoria e o adicional de risco de vida.

Tudo está retratado no Procedimento Investigatório n. 22/97 instaurado no âmbito da Procuradoria Regional do Trabalho da 13ª Região, cujas cópias essenciais encontram-se anexadas.

A decisão final do citado processo foi prolatada pelo Tribunal Superior do Trabalho (Processo n. TST-RO-DC-41.906/91.7), conforme documentos inclusos.

O Acórdão do TST transitou em julgado no mês de junho de 1993, consoante certidões exaradas nos autos do mencionado processo (documentos anexos).

A Corte Superior Trabalhista manteve, na sentença normativa, o adicional de risco de vida, correspondente a 10% sobre o salário básico da categoria. Quanto ao piso salarial, o TST modificou parcialmente a decisão regional.

Para se ter uma idéia do tamanho do prejuízo infligido aos empregados beneficiados com a sentença normativa, observe-se que, conforme tabela fornecida pelo Sindvig (fls. 5/6 do PI n. 22/97), o piso salarial da categoria entre março e agosto de 1991 era CR\$ 51.000,00 (cinquenta e um mil cruzeiros reais), em setembro e outubro de 1991 subiu para CR\$ 72.000,00 (setenta e dois mil cruzeiros reais), em novembro e dezembro de 1991 chegou a CR\$ 89.272,80 (oitenta e nove mil, duzentos e setenta e dois cruzeiros reais e oitenta centavos), e, finalmente, em janeiro e fevereiro de 1992 atingiu o montante de CR\$ 114.715,55 (cento e catorze mil, setecentos e quinze cruzeiros reais e cinquenta e cinco centavos).

Essa foi a evolução salarial da categoria no período de vigência da sentença normativa sob análise.

Fácil perceber que, somente a título de adicional de risco de vida, cada empregado fazia jus, no interregno acima, à importância de CR\$ 85.797,66 (oitenta e cinco mil, setecentos e noventa e sete cruzeiros reais e sessenta e seis centavos). Isso sem computar as diferenças salariais decorrentes do piso salarial.

Entretanto, por meio dos prefalados acordos, os réus transacionaram ilicitamente o direito dos trabalhadores, decidindo, de forma absurda, que cada um receberia a quantia de CR\$ 6.000,00 (seis mil cruzeiros reais) ou CR\$ 3.000,00 (três mil cruzeiros reais), para quem tivesse laborado de um a seis meses, no período de vigência do instrumento normativo.

Conclui-se, por conseguinte, que o sindicato renunciou, sem qualquer autorização, a mais de 90% (noventa por cento) do valor a que cada empregado tinha direito.

Os titulares do crédito receberam, conforme acordos e recibos de pagamento anexos, menos de 10% (dez por cento) da vantagem denominada adicional de risco de vida, referente a todo o período de vigência da sentença normativa em comento.

Isso sem se falar das perdas provenientes das diferenças calculadas com base no novo piso salarial estabelecido pelo mesmo instrumento normativo.

Porque ilegais, abusivos e prejudiciais aos empregados, é que o Ministério Público do Trabalho pretende anular os referidos acordos e reparar, coletivamente, o patrimônio jurídico dos trabalhadores lesados.

2. DO DIREITO

O Direito do Trabalho tem como princípio fundamental a impossibilidade de renúncia de garantias e vantagens por parte do empregado. Caso contrário, seria muito fácil e cômodo ao empregador livrar-se da obrigação de cumprir a legislação obreira. Bastaria, para esse efeito, obter uma declaração de renúncia do trabalhador, valendo-se do poder de subordinação que exerce sobre o mesmo.

A respeito do assunto, o renomado mestre *Arnaldo Süssekind* faz a seguinte explanação, *litteris*:

“São irrenunciáveis os direitos que a lei, as convenções coletivas, as sentenças normativas e as decisões administrativas conferem aos trabalhadores, salvo se a renúncia for admitida pela lei ou se não acarretar uma desvantagem para o trabalhador ou um prejuízo à coletividade; são renunciáveis os direitos que constituem o conteúdo contratual da relação de emprego, nascidos do ajuste expresso ou tácito dos contratantes, quando não haja proibição legal, inexistir vício de consentimento e não importe prejuízo ao empregado”. (*in* “Instituições de Direito do Trabalho”, LTr, 13ª edição, vol. 1, pág. 206).

Especificamente no que se refere à renúncia na vigência do contrato de trabalho, *Süssekind* ensina:

“Durante a relação de emprego prevalece, como regra, o princípio de que o empregado não pode renunciar aos direitos que lhe correspondem ou aos que advirão no curso do

contrato. Tratando-se de direitos oriundos de normas de ordem pública, a renúncia só é válida nos casos em que a lei venha admiti-la. Tratando-se de direitos atinentes ao ajuste contratual, expresso ou tácito (conteúdo contratual que independe da aplicação das regras imperativas), a renúncia terá validade desde que não acarrete prejuízos diretos ou indiretos ao trabalhador. Em verdade, sendo a subordinação jurídica do empregado ao empregador o traço característico e essencial do contrato de trabalho; correspondendo a esse elemento o poder hierárquico e o de comando da empresa; colocando-se o empregado, na quase totalidade dos casos, num estado de absoluta dependência econômica em relação ao empregador — inócua seria a proteção ao trabalho se se desse validade à renúncia ocorrida durante a execução do contrato de trabalho, seja pertinente a direito adquirido, seja alusiva a direito futuro. Se o direito resulta de norma de ordem pública, sua aplicação 'não pode ceder ao arbítrio das partes', pois, se assim fosse, a função do Direito do Trabalho 'seria totalmente estéril'. Se nasceu da livre manifestação de vontade dos contratantes, deve ser presumido o vício de consentimento do empregado, sempre que não possui legítimo interesse no resultado do ato pelo qual abre mão do direito ajustado". (*op. cit.*, pág. 208).

Subsumindo-se a lição doutrinária ao quadro sob apreciação, infere-se que se cuida de autêntica e ilegal renúncia a direitos trabalhistas em pleno curso do contrato de trabalho, da qual resultou grande e manifesto prejuízo para os empregados-interessados. E, o que é mais grave, sem que os titulares do direito tivessem autorizado o Sindicato da Categoria Profissional a firmar acordo sobre o assunto.

A situação dos autos não pode nem mesmo ser considerada como uma transação, porquanto não havia dúvida ou incerteza sobre os direitos dos empregados. Ao revés, a sentença normativa que estabeleceu o novo piso salarial e o adicional de risco de vida transitou em julgado. Tanto o sindicato como as empresas tinham pleno conhecimento sobre o teor e a extensão do direito "transacionado".

Somente se pode falar em transação quando existe dúvida ou incerteza a respeito do objeto discutido, o que não é o caso.

Acerca do tema, o preclaro *Arnaldo Süssekind* discorre da seguinte maneira:

"A transação, como tivemos a oportunidade de acentuar, é um ato jurídico bilateral, em virtude do qual, mediante concessões recíprocas, as partes interessadas extinguem obrigações litigiosas ou duvidosas. Para que haja transação, é imprescindível que: a) *duas pessoas*, pelo menos, estejam vinculadas entre si, por força da relação jurídica da qual decorrem direitos e obrigações; b) haja *incerteza* no pertinente a determinado ou determinados direitos ou obrigações; c) a dúvida se refira a *direitos patrimoniais*, isto é, direitos incorporados ao patrimônio de uma das partes do contrato; d) a controvérsia seja extinta mediante *concessões recíprocas*.

Para a validade da renúncia, conforme procuramos demonstrar, 'mister se faz que diga respeito a um direito certo e existente ou, pelo menos, futuro, porém certo, e que não seja um direito contestado, porque ninguém pode renunciar a uma coisa cuja propriedade não é reconhecida amplamente. A transação, inversamente, diz respeito, sempre, a duas prestações opostas (uma do empregado, outra do empregador) que se reduzem, por mútuo acordo, a uma só, por cessão mútua; donde se deduz a existência, quanto a tais prestações respectivas, de direitos incertos, ou direitos que se chocam, o que pressupõe litígio'. A *res dubia* — elemento essencial à transação — deve ser entendida num sentido subjetivo, isto é, incerteza razoável sobre a situação jurídica objeto do precitado acordo. E a incerteza subjetiva deve concernir às duas partes que realizam a transação... É que, se um dos contratantes está certo da obrigação que lhe cabe solver, age, obviamente, de má-fé, ao transacionar com a outra parte, beneficiando-se das recíprocas concessões então ajustadas. Por isto, a Suprema Corte do nosso País declarou a nulidade do acordo pelo qual o empregado renunciara à complementação salarial cujo direito lhe fora reconhecido por decisão que desconhecia, já transitada em julgado". (*op. cit.*, págs. 211/212).

Levando-se em conta que os acordos entre os réus foram firmados após o trânsito em julgado da sentença normativa, não resta dúvida de que todos agiram com total consciência sobre o direito "transacionado" à completa revelia dos trabalhadores titulares do crédito.

Consumou-se, assim, verdadeira renúncia na vigência do contrato, e não transação, uma vez que o direito já estava incorporado ao patrimônio jurídico dos empregados. Não ocorreram, por outro lado, "concessões recíprocas"; somente renúncia por parte do sindicato, que dispôs, indevidamente, de um direito que não lhe pertencia.

Em conclusão, os referidos acordos obstaculizaram, ilicitamente, a aplicação dos preceitos contidos na Consolidação das Leis do Trabalho, notadamente o art. 872, e causaram grande prejuízo aos trabalhadores.

São, portanto, nulos de pleno direito (art. 9º/CLT).

Se o aspecto abordado anteriormente — irrenunciabilidade dos direitos trabalhistas — não fosse suficiente para tornar írritos os acordos ora questionados, outra circunstância, de igual relevo, apresenta-se decisiva para o acolhimento do pleito anulatório.

É que o sindicato só pode negociar, em nome da categoria profissional, as condições de trabalho aplicáveis às relações individuais de trabalho de seus representados, nos termos do art. 611 da CLT.

Não lhe é permitido, porém, transacionar ou, muito menos, renunciar ao direito já incorporado ao patrimônio do trabalhador que integra a categoria, ainda que o mesmo seja sindicalizado. Nessa hipótese, a entidade sindical estaria negociando o direito alheio.

Ademais, apenas para argumentar, se isso fosse possível, seria indispensável a autorização prévia e específica da Assembléia Geral dos empregados interessados, na forma prevista no art. 612 da Consolidação:

Art. 612. Os sindicatos só poderão celebrar Convenções ou Acordos Coletivos de Trabalho, por deliberação de Assembléia Geral especialmente convocada para esse fim, consoante o disposto nos respectivos Estatutos, dependendo a validade da mesma do comparecimento e votação, em primeira convocação, de 2/3 (dois terços) dos associados da entidade, se se tratar de Convenção, e dos interessados, no caso de Acordo, e, em segunda, de 1/3 (um terço) dos membros.

No caso, não houve deliberação dos trabalhadores-interessados sobre o assunto, de acordo com informação fornecida pelo próprio Sindvig (pág. 1.346 do Procedimento Investigatório).

Se aconteceu Assembléia Geral hábil a autorizar o sindicato a firmar convenção coletiva e a ajuizar dissídio coletivo, essa deliberação, por óbvio, não lhe permite renunciar ou transacionar os direitos conquistados através da negociação coletiva ou por meio de decisão judicial.

Também é importante notar que, à época do aperfeiçoamento dos acordos entre os réus, o Sindicato dos Vigilantes estava sendo administrado por pessoas inidôneas, que se apropriavam e repartiam entre si receitas da entidade, praticando, em tese, típica conduta criminosa capitulada no Código Penal. Isso está confessado pelos próprios dirigentes sindicais em diversos documentos constantes do Procedimento Investigatório incluso, sob denominações diversas (“Recibo” “Rapa no Dissídio Coletivo de 1994”, “Pedido de Empréstimo”, “Acordo de Diretores”, “Rapa na Taxa Assistencial do Dissídio Coletivo de 1994” etc.).

Em depoimento prestado ao Procurador do Trabalho, o Senhor José Pedro da Silva, ex-Presidente do Sindicato dos Vigilantes, admitiu que as empresas de vigilância pagavam honorários aos dirigentes do sindicato e que estes se apropriavam de verbas da entidade. Observem-se os seguintes excertos:

“que pelo dissídio coletivo todos os trabalhadores que trabalharam no período de março de 1991 a fevereiro de 1992, receberiam a importância de R\$ (sic) 85.797,65, no entanto, quando o sindicato negociou com as empresas os valores foram reduzidos, conforme acordo (sic) apresentado; que todas as empresas pagavam honorários ao sindicato; esses honorários eram rateados entre os dirigentes do sindicato; que as empresas tinham conhecimento de que esses honorários eram rateados entre os dirigentes do sindicato... que o dinheiro dos honorários era pago na hora do acordo na empresa ou depositado em conta dos dirigentes da empresa (sic); afirma o depoente que existe um documento redigido pelo próprio depoente onde consta declaração dos dirigentes do sindicato redigida nos seguintes termos: ‘nós, mencionados e abaixo assinados roubamos do sindicato a quantia de tanto’ ... que esse dinheiro era decorrente de juros de aplicação de taxa assistencial ou dissídio coletivo ... o depoente apresentou na oportunidade dois termos de conciliação, o primeiro firmado na 3ª Junta de Conciliação e Julgamento de João Pessoa nos autos do Processo n.

387/92, entre o Sindicato dos Vigilantes e Empregados de Empresas de Segurança, Vigilância, Transporte, no valor de Cr\$ 8.000.000,00 (oito milhões de cruzeiros) com a empresa Coilav, Custódia e Vigilância de Valores Ltda. Em anexo ao termo constam no abaixo assinado firmado por vários membros do sindicato rateando o valor acordado em juízo; o segundo firmado na 4ª Junta de Conciliação e Julgamento de João Pessoa n. 389/92, de 22 de março de 1993 no valor de CR\$ 21.000.000,00 (vinte e um milhões de cruzeiros) entre o mesmo sindicato e a Empresa Kent Serviço de Vigilância; em anexo apresenta o depoente um abaixo assinado firmado por vários membros do sindicato dividindo em partes iguais a importância de Cr\$ 22.000.000,00 (vinte e dois milhões de cruzeiros); afirma o depoente que esses acordos foram feitos na empresa e no sindicato e somente homologados na Junta... apresentou também o depoente três balancetes de verificação mensal referentes aos meses de abril, maio e junho/93 para comprovar que os valores acordados não contavam como receita do sindicato no período... afirma o depoente que o sindicato possuía um livro caixa 2 que está em seu poder e mais uns trinta documentos que comprovam da (sic) divisão do dinheiro entre os membros da diretoria do sindicato” (págs. 27/28 do Procedimento Investigatório n. 22/97).

Os fatos evidenciam, com muita clareza, a falta de honestidade dos ex-dirigentes da entidade sindical e lhes retira qualquer legitimidade ou idoneidade para representar os empregados, já naquela época.

O material pertinente foi encaminhado ao Ministério Público Estadual para apuração de responsabilidade criminal.

Para finalizar o tópico, registre-se, à guisa de prolepse, que o direito de ação em defesa dos trabalhadores ainda não sofreu os efeitos da prescrição, pois, em se tratando de vantagens estabelecidas em sentença normativa, o prazo prescricional só flui a partir da data de seu trânsito em julgado (Enunciado 350 do TST).

Considerando-se que a sentença normativa, nesta situação, somente transitou em julgado em junho de 1993, infere-se que a prescrição da ação só se consumaria em junho de 1998, a teor do art. 7º, XXIX, a, da Constituição Federal.

Mesmo para aqueles que foram dispensados há menos de dois anos, não há que se falar em prescrição do direito de ação, em afirmação coerente com o E. 350 do TST.

3. DO CABIMENTO DA AÇÃO

O quadro narrado encerra típica hipótese de lesão a interesse individual homogêneo, que, na definição dada pelo art. 81, parágrafo único, III, da Lei n. 8.078/90, são aqueles decorrentes de origem comum.

Na lição abalizada de *Ives Gandra da Silva Martins Filho*, tais interesses decorrem de uma origem comum, fixa no tempo, correspondente a ato concreto lesivo ao ordenamento jurídico, que permite a determinação imediata de quais membros da coletividade foram atingidos.

E prossegue o ilustre professor:

“Quanto à diferenciação entre interesses coletivos e individuais homogêneos, temos como elemento caracterizador dos primeiros a sua *abstração* e dos segundos a sua *concretude*, ou seja, no primeiro caso os sujeitos são *indeterminados mas determináveis*, por fazerem parte de um conjunto fechado formado pelos membros de um grupo ou categoria. Já no segundo caso são *perfeitamente determinados*, pois, do grupo em tela, se sabe perfeitamente quais os atingidos pelo ato lesivo.

No campo das relações trabalhistas, podemos estabelecer 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*, consistente em atos concretos, atingindo apenas alguns ou todos os que compunham a categoria no momento dado. Assim, como exemplo de interesse coletivo lesado teríamos o do descuido continuado do meio ambiente de 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, *imediatamente*, um grupo concreto e identificável de empregados.

A importância da diferenciação está no fato de que a Constituição Federal somente previu a *ação civil pública* para a defesa de *interesses difusos e coletivos* (CF, art. 129, III). A figura dos *interesses individuais homogêneos* é introdução do Código de Defesa do Consumidor. E para sua defesa instituiu a *ação civil coletiva* (CDC, art. 92), distinta da ação civil pública e exercitável também pelo Ministério Público. Assim, na ACP há defesa de direitos coletivos e na ACC defesa coletiva de direitos individuais". (extraído da palestra proferida no I Seminário de Estudos Jurídico-Trabalhistas realizado em João Pessoa/PB em outubro/96).

Os acordos impugnados pelo Ministério Público do Trabalho consubstanciaram-se em atos concretos, de origem fixa no tempo, que se esgotaram no momento da sua prática, provocando grave lesão ao patrimônio jurídico de todos os trabalhadores que compunham a categoria profissional no período de vigência da sentença normativa resultante do Dissídio Coletivo — TRT — n. 6/91.

Destarte, mostram-se inequívocas a adequação da ação civil coletiva, visando à reparação dos danos causados pelos acordos ilegais celebrados pelos réus, e a legitimação do Ministério Público do Trabalho para pleiteá-la, tudo com base nos arts. 6º, XII, da Lei Complementar n. 75/93, 81, parágrafo único, III, 82, I, 83, 91 e seguintes, da Lei n. 8.078/90, e 21 da Lei n. 7.347/85, segundo o qual aplicam-se à defesa dos direitos e interesses difusos, coletivos e individuais, no que for cabível, os dispositivos do Título III da Lei que instituiu o Código de Defesa do Consumidor.

4. DO PEDIDO

Ante o exposto, o Ministério Público do Trabalho requer:

- a) a citação dos réus para que compareçam à audiência e contestem a ação, se quiserem, sob pena de revelia e confissão;
- b) a publicação de edital no órgão oficial, a fim de que os trabalhadores-interessados possam intervir no processo como litisconsortes (art. 94 da Lei n. 8.078/90), afixando-se cópia do referido edital na sede de cada empresa demandada e do sindicato-réu, diligência a ser cumprida por oficial de justiça;
- c) o prosseguimento do feito em seus ulteriores termos até final sentença que, julgando procedente o pedido:
 - c.1) declare a nulidade dos acordos celebrados entre o Sindicato dos Vigilantes e Empregados em Empresas de Segurança, Vigilância, Transporte de Valores e Similares do Estado da Paraíba — Sindvig/PB e cada uma das empresas-rés, tendo por objeto a transação sobre as verbas conquistadas pela categoria profissional através do Dissídio Coletivo-TRT-n. 6/91 (cópias nos autos);
 - c.2) condene cada uma das empresas-rés (Nordeste Paraíba — Vigilância e Transporte de Valores Ltda., Norvip Paraíba — Transporte de Valores e Segurança Ltda., Shanally — Serviço de Vigilância Ltda., Transforte Paraíba — Vigilância de Valores Ltda., Coilav — Custódia e Vigilância de Valores Ltda., Kent — Serviços de Vigilância Ltda., Emserv — Empresa de Serviços e Vigilância Ltda. e Servip — Serviço de Vigilância Patrimonial Ostensiva Ltda.) ao pagamento de *indenização*, em favor dos trabalhadores prejudicados, *equivalente aos valores que deixaram de ser adimplidos*, nas épocas próprias, em relação aos empregados de cada uma delas, a título de *adicional de risco de vida e de diferenças resultantes do piso salarial* e respectivos *reflexos* nas demais parcelas (gratificações natalinas, férias, FGTS, horas extras, adicional noturno e verbas rescisórias), nos patamares previstos nas cláusulas 1ª e 4ª da sentença normativa prolatada no Dissídio Coletivo — TRT — n. 6/91 (confirmadas pelo Acórdão proferido no Processo TST-RO-DC-41.906/91.7), durante o respectivo período de vigência, com a incidência de juros de mora e correção monetária;
 - c.3) condene os réus ao pagamento das despesas processuais.

Também requer a Vossa Excelência que, *initio litis*, determine aos réus (empresas e sindicato) que exibam, nos termos dos arts. 355 e seguintes do Código de Processo Civil, as relações de todos os empregados — com os respectivos endereços — que integravam a categoria profissional em questão no período de 1.3.91 a 28.2.92 (cada empresa fornecerá a sua relação), assim como a data de dispensa de cada um ou a

informação de que continuam trabalhando. Essa providência tem por finalidade permitir a completa identificação dos trabalhadores prejudicados pelos acordos ora contestados.

Pede que, na fase de execução, decorrido o prazo de um ano sem habilitação de interessados em número compatível com a gravidade do dano, o produto da indenização devida reverta ao Fundo de Amparo ao Trabalhador-FAT, em observância ao disposto no art. 100, *caput* e parágrafo único, da Lei n. 8.078/90.

Requer a intimação pessoal do Ministério Público do Trabalho em todos os atos do processo (art. 18, II, *h*, da Lei Complementar n. 75/93).

Protesta provar o alegado por todos os meios admitidos em direito.

Atribui-se à causa o valor de R\$ 100.000,00 (cem mil reais).

E. Deferimento,

João Pessoa (PB), 27 de março de 1998.

José Neto da Silva, Procurador Regional do Trabalho, Chefe da PRT/13^a Região.

Rildo Albuquerque Mousinho de Brito, Procurador do Trabalho.

**MEMBROS DO MINISTÉRIO
PÚBLICO DO TRABALHO**

MEMBROS DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO

Procurador-Geral do Trabalho: Guilherme Mastrichi Basso
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
Cezar Zacharias Martyres
Lucia Barroso de Britto Freire
João Batista Brito Pereira
Heloísa Maria Moraes Rego Pires
Jorge Eduardo de Sousa Maia
Otávio Brito Lopes
Guiomar Rechia Gomes
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 Penna da Costa
José Carlos Ferreira do Monte
Lucinea Alves Ocampos
Dan Carai da Costa e Paes
Antônio Carlos Roboredo

Procurador Regional do Trabalho

Flávio Nunes Campos
Lelio Bentes Corrêa
Terezinha Matilde Licks Prates

Procuradores Regionais do Trabalho atuando na PGT

Adriane Reis de Araújo (Lot. PRT-10^a)
Alvacir Corrêa dos Santos (Lot. PRT-9^a)
André Lacerda (Lot. PRT-9^a)
Antonio Luiz Teixeira Mendes (Lot. PRT-10^a)
Carlos Alfredo Cruz Guimarães (Lot. PRT-5^a)
Edmilson Rodrigues Schiebelbein (Lot. PRT - 9^a)
Edson Braz da Silva (Lot. PRT-18^a)
Eduardo Antunes Parmeggiani (Lot. PRT-4^a)
Eduardo Maia Botelho (Lot. PRT-3^a)
Eliane Araque dos Santos (Lot. PRT-10^a)
Evany de Oliveira Selva (Lot. PRT-10^a)
Itacir Luchtemberg (Lot. PRT-9^a)
Ivana Auxiliadora Mendonça Santos (Lot. PRT-10^a)
Lair Carmen Silveira da Rocha (Lot. PRT-9^a)
Lélia Guimarães Carvalho Ribeiro (Lot. PRT-5^a)
Leonardo Baierle (Lot. PRT-12^a)
Manoel Orlando de Melo Goulart (Lot. PRT-6^a)
Márcia Raphanelli de Brito (Lot. PRT-10^a)
Marcos Vinício Zanchetta (Lot. PRT-12^a)
Maria Adna Aguiar do Nascimento (Lot. PRT-5^a)
Maria Christina Dutra Fernandes (Lot. PRT-3^a)
Maria Guilhermina dos Santos V. Camargo (Lot. PRT-9^a)
Rafael Gazzanéio Júnior (Lot. PRT - 19^a)

PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 1ª REGIÃO

SEDE: Rio de Janeiro/RJ

Procurador-Chefe: Jorge Fernando de Gonçalves da Fonte

Procurador Regional do Trabalho

Carlos Alberto Dantas da Fonseca Costa Couto
Lício José de Oliveira
Robinson Crusóé Loures de M. Moura Júnior
Theócritos Borges dos Santos Filho
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 Sússekkind Rocha
Inês Pedrosa de Andrade Figueira
Carlos Eduardo de Araújo Góes
Heleny Ferreira de Araújo Schittine
Aída Glanz
Enéas Bazo Torres

Procurador do Trabalho

João Hilário Valentim
Mônica Silva Vieira de Castro
Ana Lúcia Riani de Luna

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
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
Marcelo de Oliveira Ramos
Valéria Sa Carvalho da Silva
Marcelo José Fernandes da Silva
Maria Julieta Tepedino de Bragança
Cristiane maria Sbalqueiro Lopes
Rodrigo de Lacerda Carelli
Alessandro Santos de Miranda
Adriana Augusta de Moura Souza

PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 2ª REGIÃO

SEDE: São Paulo/SP

Procuradora-Chefe: Marisa Marcondes Monteiro

Procurador Regional do Trabalho

Erick Wellington Lagana Lamarca
Vera Lúgia Lagana Lamarca
Danton de Almeida Segurado
Elizabeth Escobar Pirro
Mariza da Carvalheira Baur
Neyde Meira
Manoel Luiz Romero
Moisés 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 Dziúra Boldo
Cristina Aparecida R. Brasiliano
Ruth Maria Fortes Andalafet
Rovirso Aparecido Boldo
Sandra Lia Simon
Mônica Furegatti
Munir Hage
Cândida Alves Leão
Maria Helena Leão Crisi
Graciene Ferreira Pinto
Marília Romano
Egle Resek
Andréa Isa Rípoli
Marisa Regina Murad Legaspe
Zélia Maria Cardoso Montal
Márcia de Castro Guimarães

Procuradores do Trabalho

José Valdir Machado
Wilian Sebastião Bedone
Ivani Contini Bramante
Luiz Eduardo Guimarães Bojart
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 Ehlke Mucerino
Suzana Leonel Farah
Luiz Felipe Spezi
Norma Profeta Marques
Luiza Yukiko Kinoshita Amaral
Ines Oliveira de Sousa
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
Débora Scattolini
Denise Lapolla de Paula Aguiar Andrade
Roberto Rangel Marcondes
Antonio de Souza Neto
Mariza Mazotti de Moraes e Cunha
Ricardo Bruel da Silveira
Marília Massignan Coppla
Dirce Trevisi Prado Novaes
Thereza Cristina Gosdal

PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 3ª REGIÃO

SEDE: Belo Horizonte/MG

Procurador-Chefe: Junia Castelar Savaget

Procurador Regional do Trabalho

Ângela Maria Gama e Mello de M. Pinto
Eduardo Maia Botelho
Maria Magdá Maurício Santos
Maria Christina Dutra Fernandez
Júnia Soares Náder
Júnia Castelar Savaget
Elson Vilela Nogueira

Procurador do Trabalho

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
Marilza Geralda do Nascimento
Maria Beatriz Chaves Xavier
Elaine Noronha Nassif
Maria do Carmo de Araujo
Ana Cristina Desirée B.F.T. Ribeiro
Antônio Augusto Rocha
Januário Justino Ferreira
Valério Soares Heringer
Helder Santos Amorim
Joaquim Rodrigues Nascimento

PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 4ª REGIÃO

SEDE: Porto Alegre/RS

Procuradora-Chefe: Elizabeth Leite Vaccaro

Procurador Regional do Trabalho

Marília Hofmeister Caldas
Vera Regina Della Pozza Reis
Dionéia Amaral Silveira
Jaime Antônio Ciment
Sandra Maria Bazan de Freitas
Paulo Borges da Fonseca Seger
Eduardo Antunes Parmeggiani
Reinaldo José Peruzzo Júnior
Luiz Fernando Mathias Vilar
Elizabeth Leite Vaccaro
Victor Hugo Laitano

Procurador do Trabalho

Beatriz de Holleben Junqueira Fialho
Vera Regina Loureiro Winter
Paulo Eduardo Pinto de Queiroz
Ana Luiza Alves Gomes
Lourenço Agostini de Andrade
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

Procurador do Trabalho (cont.)

Marlise Souza Fontoura
Cristiano Bocorny Corrêa
Anestor Mezzomo
Alice Nair Feiber Sônego Borner

PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 5ª REGIÃO

SEDE: Salvador/BA

Procuradora-Chefe: Jorgina Ribeiro Tachard

Procurador Regional 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 P. Rodrigues da Costa

Procurador 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
Sandra Marlicy de Souza Faustino

PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 6ª REGIÃO

SEDE: Recife/PE

Procurador-Chefe: José Janguê Bezerra Diniz

Procurador Regional 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

Procurador 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
Artur de Azambuja Rodrigues

PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 7ª REGIÃO

SEDE: Fortaleza/CE

Procuradora-Chefe: Fernanda Maria Uchoa de Albuquerque

Procurador Regional do Trabalho

Raimundo Valdizar de Oliveira Leite
Fernanda Maria Uchoa de Albuquerque

Procurador do Trabalho

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 L. Medina Cavalcante

Procurador Regional do Trabalho

Célia Rosário Lage Medina Cavalcante
José Cláudio Monteiro de Brito Filho

Procurador do Trabalho

Loris Rocha Pereira Junior
Atahualpa Jose Lobato Fernandez Neto
Loana Lia Gentil Uliana
Ana Maria Gomes Rodrigues
Mário Leite Soares
Rita Moitta Pinto da Costa
Gisele Santos Fernandes Goes
Izabel Christina Baptista Queiroz

PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO

SEDE: Curitiba/PR

Procurador-Chefe: Mara Cristina Lanzoni

Procurador Regional do Trabalho

Mara Cristina Lanzoni
André Lacerda
Lair Carmen 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
Neli Andonini
Edmilson Rodrigues Schiebelbein

Procurador do Trabalho

Aluizio Divonzir Miranda
Jaime Jose Bilek Iantas
Amadeu Barreto Amorim
Luiz Renato Camargo Bigarelli
Benedito Xavier da Silva
Rosana Santos Moreira
Mariane Josviak Dresch
Luis 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
Viviane Dockhorn Weffort

PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 10ª REGIÃO

SEDE: Brasília/DF

Procurador-Chefe: Gustavo Ernani Cavalcanti Dantas

Procurador Regional do Trabalho

Paulo Roberto Pereira
Ivana Auxiliadora Mendonça Santos
Gustavo Ernani Cavalcanti Dantas
Evany de Oliveira Selva
Márcia Raphanelli de Brito
Eliane Araque dos Santos
Antonio Luiz Teixeira Mendes
Adriane Reis de Araujo
Cristina Soares de Oliveira e A. Nobre
Brasilino Santos Ramos

Procurador do Trabalho

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

Procurador-Chefe: Faustino Bartolomeu Alves Pimenta

Procurador Regional do Trabalho

Procurador do Trabalho

Ana Lúcia Barranco Licheski
Juliane Mombelli Rodrigues de Oliveira
Faustino Bartolomeu Alves Pimenta
Keilor Heverton Mignoni

PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 12ª REGIÃO

SEDE: Florianópolis/SC

Procurador-Chefe: Paulo Roberto Pereira

Procurador Regional do Trabalho

Procurador do Trabalho

Leonardo Baierle
Marcos Vinício Zanchetta
Marilda Rizzatti
Viviane Colucci

Egon Koerner Junior
Angela Cristina Santos Pincelli
Cinara Graeff Terebinto
Alexandre Medeiros da Fontoura Freitas
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 Perotoni
André Luiz Riedlinger Teixeira
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

Procurador do Trabalho

José Neto da Silva

Márcio Roberto de Freitas Evangelista
José Caetano dos Santos Filho
Rildo Albuquerque M. de Brito
Maria Edlene Costa Lins
Ramon Bezerra dos Santos
Eduardo Varandas Araruna

PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 14ª REGIÃO

SEDE: Porto Velho/RO

Procurador-Chefe: Marcelo José Ferlin Dambroso

Procurador do Trabalho

Marcelo José Ferlin Dambroso
Ricardo José das Mercês Carneiro
Ana Elisa Alves Brito Segatti
Sebastião Vieira Caixeta

PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 15ª REGIÃO

SEDE: Campinas/SP

Procurador-Chefe: Ricardo Tadeu Marques da Fonseca

Procurador Regional do Trabalho

Rogério Rodriguez Fernandez Filho
Ricardo Tadeu Marques da Fonseca
Raimundo Simão de Melo
Adriana Bizarro

Procurador do Trabalho

Eduardo Garcia de Queiroz
João Norberto Vargas Valério
Renata Cristina Piaia Petrocino
Claude Henri Appy
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
Luís Henrique Rafael
Dimas Moreira da Silva
José Fernando Ruiz Maturana
Alex Duboc Garbellini
Eleonora Bordini Coca
Marcello Ribeiro Silva
Vanessa Kasecker Bozza
André Cremonesi
Ronaldo José de Lira
Cícero Rufino Pereira
Eliane Lucina
João Batista Martins César
Bernardo Leôncio Moura Coelho
Andréa Albertinase
Ivan Sérgio Camargo dos Santos
Eliana Nascimento Minicucci
Rosemary Fernandes Moreira
Iara Teixeira Rios
Geraldo Emediato de Souza
Rogério Rodrigues de Freitas

PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 16ª REGIÃO

Sede: São Luís/MA

Procurador-Chefe: Roberto Magno Peixoto Moreira

Procurador do Trabalho

Roberto Magno Peixoto Moreira
Maurício Pessoa Lima
Fábio de Assis Ferreira Fernandes
Virgínia de Azevedo Neves Saldanha
Márcia Andrea Farias da Silva

PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 17ª REGIÃO

Sede: Vitória/ES

Procurador-Chefe: Levi Scatolin

Procurador Regional do Trabalho

Levi Scatolin
Carlos Henrique Bezerra Leite

Procurador do Trabalho

Anita Cardoso da Silva
Maria de Lourdes Hora Rocha
Ronald Kruger Rodor
Estanislau Tallon Bózi
Keley Kristiane Vago Cristo
Dulce Martini Torzecki

PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 18ª REGIÃO

Sede: Goiânia/GO

Procuradora-Chefe: Jane Araújo dos Santos Vilani

Procurador Regional do Trabalho

Edson Braz da Silva
Jane Araújo dos Santos Vilani

Procurador do Trabalho

Elvecio Moura dos Santos
Cláudia Telho Corrêa Abreu
José Marcos da Cunha Abreu
Janilda Guimaraes 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: Alpiniano do Prado Lopes

Procurador Regional do Trabalho

Rafael Gazzaneo Junior

Procurador do Trabalho

Vanda Maria Ferreira Lustosa
Cássio de Araújo Silva
Alpiniano do Prado Lopes
Virginia de Araújo Gonçalves

PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 20ª REGIÃO

Sede: Aracaju/SE

Procuradora-Chefe: Vilma Leite Machado Amorim

Procurador do Trabalho

Vilma Leite Machado Amorim
Henrique Costa Cavalcante
Hideraldo Luiz de Sousa Machado

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

Procurador do Trabalho

José de Lima Ramos Pereira
NICODEMOS Fabrício Maia
José Diniz de Moraes
Fábio Leal Cardoso
Fábio André de Farias
Rosivaldo da Cunha Oliveira

PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 22ª REGIÃO

Sede: Teresina/PI

Procuradora-Chefe: Evanna Soares

Procurador Regional do Trabalho

Evanna Soares

Procurador do Trabalho

Marco Aurelio Lustosa Caminha
João Batista Luzardo Soares Filho
João Batista Machado Junior
Ileana Neiva Mousinho
José Wellington de Carvalho Soares

PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 23ª REGIÃO

Sede: Cuiabá/MT

Procuradora-Chefe: Ines Oliveira de Souza

Procurador do Trabalho

Eliney Bezerra Veloso
Maria Beatriz Almeida Brandt
Luciana Marques Coutinho
Quézia Araújo Duarte de Aguiar
Ludmila Reis
Antônio Carlos Cavalcante Rodrigues
Márcia Cristina Kamei

PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 24ª REGIÃO

Sede: Campo Grande/MS

Procurador-Chefe: Luis Antônio Camargo de Melo

Procurador Regional do Trabalho

Luis Antônio Camargo de Melo

Procurador do Trabalho

Darlene Dorneles de Avila
Emerson Marim Chaves
Jonas Ratier Moreno
Acir Alfredo Hack
Simone Beatriz Assis de Rezende
Cláudio Cordeiro Queiroga Gadelha
Erlan José Peixoto do Prado

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

PROCURADORES REGIONAIS DO TRABALHO

Adelmo Monteiro de Barros
Aldemar Ginefra Moreira
Alice Cavalcante de Souza
Américo Deodato da Silva Júnior

Anamaria Trindade Barbosa
Antonio Carlos Penzin Filho
Antonio de Almeida Martins C. Neto
Antonio Xavier da Costa

Aparecida Maria O. de Arruda Barros
 Aurea Satica Kariya
 Carlos Eduardo Barroso
 Carlos José Príncipe de Oliveira
 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 Luis Soares de Andrade
 José André Domingues
 José Eduardo Duarte Saad

José Carlos Pizarro Barata Silva
 José Francisco T. da Silva Ramos
 José Sebastião de Arcoverde Rabelo
 Juarez Nascimento F. de Tavora
 Júlia Antonieta de Magalhães Coelho
 Leonardo Palarea Copia
 Maria Aparecida Pasqualão
 Maria Beatriz Coelho C. da Fonseca
 Maria Manzano Maldonado
 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
 Silvia Saboya Lopes
 Sonia Pitta de Castro
 Sueli Aparecida Erban
 Thomaz Francisco D. F. da Cunha
 Virgílio Antônio de Senna Paim
 Vitório Morimoto
 Wanda Souza Rago

PROCURADOR DO TRABALHO

Adilson Flores dos Santos
 Antonia Seiunas Checanovski
 Aroldo Faria de Lannes
 Cantidio Salvador Filardi
 Carlina Eleonora Nazareth de Castro
 Carmo Domingos Jatene
 Delmiro dos Santos
 Edson Affonso Guimarães
 Elza Maria Olivato Fernandes
 Evandro Ramos Loureiro
 João Alfredo Reverbel Bento Pereira
 José Henrique Gomes Salgado Martins
 José Hosken
 Josina Gomes Jeanselme Macedo
 Katya Teresinha Monteiro Saldanha

Luiz Gonzaga Theophilo
 Marco Antonio Prates de Macedo
 Maria Auxiliadora Alves Brokerhoff
 Maria Celeida Lima Ribeiro
 Maria de Nazareth Zuany
 Maria Regina do Amaral Virmond
 Maria Zelia Abreu Fonseca
 Marilena Marzagão
 Matilde de Fátima Gomes Ramos
 Myrian 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

<i>Composição</i>	<i>Impressão</i>
LINOTEC	BOOK-RJ