

**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 XI — Nº 21 — MARÇO 2001

Redação
Procuradoria-Geral do Trabalho

S.A.S. Quadra 4, Bloco L — 10º andar — sala 1012
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 XI, n. 21 (março, 2001) — 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. 2321.0)

© Todos os direitos reservados



EDITORA LTDA.

*Rua Apa, 165 - CEP 01201-904 - Fone (11) 3826-2788 - Fax (11) 3826-9180
São Paulo, SP - Brasil - www.ltr.com.br*

2001

SUMÁRIO

APRESENTAÇÃO	9
--------------------	---

ESTUDOS

A ESCRAVIDÃO NA SOCIEDADE CONTEMPORÂNEA — A RE- PRODUÇÃO AMPLIADA ANÔMALA DO CAPITAL E A DE- GRADAÇÃO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO	
José de Souza Martins	13
DISCRIMINAÇÃO DE RAÇA NAS RELAÇÕES DE TRABALHO NO BRASIL	
Thereza Cristina Gosdal	21
DISCRIMINAÇÃO NAS RELAÇÕES DE TRABALHO DST/AIDS E SAÚDE DA MULHER	
Cláudio Alcântara Meireles	41
CONTRATAÇÃO FRAUDULENTA DE TRABALHADORES POR IN- TERMÉDIO DE COOPERATIVAS DE TRABALHO	
André Cremonesi e Orlando de Melo	53
A LEGISLAÇÃO DE SAÚDE DO TRABALHADOR APLICÁVEL E VIGENTE NO BRASIL	
João Carlos Teixeira	60
LOS MENORES TRABAJADORES EN EL DERECHO LABORAL MEXICANO	
José Dávalos	81
A REFORMA NO INSTITUTO DA APRENDIZAGEM NO BRASIL — ANOTAÇÕES SOBRE A LEI N. 10.097/2000	
Ricardo Tadeu Marques da Fonseca	93
AS ALTERAÇÕES NO CONTRATO DE APRENDIZAGEM: CONSI- DERAÇÕES SOBRE A LEI N. 10.097/2000	
Bernardo Leôncio Moura Coelho	108
AÇÃO CIVIL PÚBLICA NA JUSTIÇA DO TRABALHO: ALGUMAS QUESTÕES CONTROVERTIDAS	
Raimundo Simão de Melo	127
A TUTELA DOS INTERESSES OU DIREITOS INDIVIDUAIS HO- MOGÊNEOS PELA AÇÃO CIVIL PÚBLICA NA JUSTIÇA DO TRABALHO	
Jonas Ratier Moreno	140

“ASTREINTES” — ESSA GRANDE DESCONHECIDA	
Francisco Antônio de Oliveira	153
PARADIGMAS DA RELAÇÃO ENTRE A SOCIEDADE E AS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA	
Maria Salete Fábio Aranha	160

JURISPRUDÊNCIA

Ministério Público do Trabalho — Reclamação — Desarquivamento do Processo Administrativo Disciplinar (TST)	177
Ministério Público do Trabalho — Legitimidade — Recurso em Matéria Administrativa (TST)	180
Ministério Público do Trabalho — Mandado de Segurança — Ordem de Reintegração de Empregado — Execução Definitiva contra Ente Público (TST)	186
Ministério Público do Trabalho — Prazo Recursal — Início — Contagem (TST)	191
Ministério Público do Trabalho — Legitimidade para Recorrer — Concurso Público — Sociedade de Economia Mista (TST) ..	194
Execução — Descumprimento de Acordo em ACP — Imposição de <i>astreinte</i> (TRT 4ª Região)	198
Ação Civil Pública — Legitimidade — Cooperativa de Trabalho — Fraude (TRT 8ª Região)	201
Ministério Público do Trabalho — Liminar Concedida em ACP — Cassação em Mandado de Segurança — Reforma em Agravo Regimental do MPT (TRT 22ª Região)	218

INQUÉRITOS, TERMOS DE COMPROMISSO DE AJUSTAMENTO DE CONDUTA, AÇÕES E DEMAIS ATIVIDADES

Recomendação Conjunta MPT/MPF/MPESP: Pessoa Portadora de Deficiência	227
Mediação — Garantias e Direitos Trabalhistas (PRT 9ª Região) .	230
Termo de Compromisso de Ajustamento de Conduta — Cota — Pessoa Portadora de Deficiência (PRT 1ª Região)	232
Termo de Compromisso de Ajustamento de Conduta — Trabalho Forçado — Trabalhadores Brasileiros no Japão (PRT 2ª Região)	234
Termo de Compromisso de Ajustamento de Conduta — Normas de Segurança e de Medicina de Trabalho Portuário (PRT 11ª Região)	236
Termo de Compromisso de Ajustamento de Conduta — Menor Aprendiz (PRT 12ª Região)	239

Termo de Compromisso de Ajustamento de Conduta — Transporte Irregular de Trabalhadores (PRT 20ª Região)	241
Termo de Compromisso de Ajustamento de Conduta — Exigência de Atestado de Gravidez/Esterilização (PRT 21ª Região)...	243
Ação Civil Pública — Trabalho Portuário Avulso (PRT 1ª Região)...	244
Ação Civil Pública com Pedido de Antecipação de Tutela — Revista Íntima de Trabalhadores (PRT 2ª Região)	262
Ação Cautelar Inominada de Bloqueio de Numerário e de Inalienabilidade de Bens, com pedido de ordem liminar <i>inaudita altera pars</i> (PRT 4ª Região)	278
Ação Anulatória — Cobrança de taxa para custeio das comissões de conciliação prévia intersindical (PRT 10ª Região)	297
Ação Cautelar Inominada Preparatória de Execução de TAC — Garantia do Pagamento de Verbas Rescisórias (PRT 14ª Região)	317
Ação Civil Pública: Exigência de carta de fiança aos empregados (PRT 15ª Região)	325
Reclamação Correicional: Prerrogativa Institucional do MPT de Assento à Direita de Juiz (PRT 16ª Região)	340

ENTREVISTA

ENTREVISTA COM O PRESIDENTE DA SALA DO SOCIAL DO TRIBUNAL SUPREMO DA ESPANHA, DON LUIS GIL SOARES ...	351
---	-----

SEMINÁRIOS

Carta de Campo Grande (Trabalhador Indígena)	367
Carta de Fortaleza (Trabalho Infantil)	369
Carta de Belém (Trabalho Forçado)	371
Propostas: Seminário “A Formação e a Inserção no Mercado de Trabalho da Pessoa Portadora de Deficiência e o Reabilitado” — Curitiba	374

MEMBROS DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO	377
--	------------

APRESENTAÇÃO

A Comissão Editorial da Revista do Ministério Público do Trabalho, neste número, tem a honra de apresentar a seus leitores os estudos de três novos colaboradores Doutores José Dávalos, Maria Salete Fábio Aranha e José de Souza Martins, todos de renome nacional e internacional em suas respectivas áreas, trazendo temas atuais e que imbricam diretamente em nossa atividade, demonstrando a salutar interdisciplinabilidade com outras áreas de conhecimento científico.

Também como forma de demonstrar a abrangência de nossas atividades, trazemos recente Recomendação Conjunta dos Ministérios Públicos do Trabalho, Federal e Estadual de São Paulo, endereçada ao Banco Central para adequar as condições de seus clientes/usuários e trabalhadores portadores de deficiência; a síntese das discussões havidas, através de Cartas Institucionais, em Seminários que trataram de temas relacionados com o trabalho indígena, infantil e forçado.

Por fim, inédita entrevista do Presidente da Sala do Social do Tribunal Supremo da Espanha, Don Luis Gil Soares, concedida ao Procurador Regional do Trabalho Rogério Rodriguez Fernandes Filho.

A Comissão.

ESTUDOS

**A ESCRAVIDÃO NA SOCIEDADE CONTEMPORÂNEA
– A REPRODUÇÃO AMPLIADA ANÔMALA DO
CAPITAL E A DEGRADAÇÃO DAS RELAÇÕES
DE TRABALHO^(*)**

*José de Souza Martins^(**)*

O tema do trabalho forçado ainda inquieta a nossa consciência e perturba nossa capacidade de interpretação dos problemas sociais. Durante muito tempo, os teóricos das questões sociais consideraram, e muitos ainda consideram, o problema das formas servis de trabalho um mero resíduo de um passado condenado e em extinção, superado por formas modernas e contratuais de convivência e de trabalho. Não obstante, chegamos ao final do século com o débito moral de, provavelmente, duzentos milhões de pessoas vivendo sob distintas formas de cativeiro no mundo. O que inclui não só efetivos trabalhadores, mas também outras formas de sujeição pessoal, como a prostituição infantil, o tráfico de mulheres, o comércio de esposas e o seqüestro e comércio de crianças para a guerra. Em 1993, o relatório da OIT (Organização Internacional do Trabalho) estimava em mais de seis milhões o número de efetivos trabalhadores escravizados no mundo, concentrados sobretudo na Ásia e na África. Extremos que sugerem uma grande amplitude de formas culturais de escravização contra as quais tratados, leis e medidas repressivas têm podido pouco.

Na Junta de Curadores do Fundo Voluntário das Nações Unidas contra as Formas Contemporâneas de Escravidão temos recebido denúncias e pedidos de socorro de grupos humanitários até mesmo dos Estados Uni-

(*) Palestra no Seminário Internacional sobre "Trabalho Forçado, realidade a ser combatida", promovido pelo Ministério Público do Trabalho. Belém (PA), 6 de novembro de 2000.

(**) Professor Titular no Departamento de Sociologia da Faculdade de Filosofia, Letras e Ciências Humanas da Universidade de São Paulo; *Fellow* de Trinity Hall e Professor Titular da Cátedra Simón Bolívar da Universidade de Cambridge (Inglaterra, 1993/94); membro da Junta de Curadores do Fundo Voluntário da ONU contra as Formas Contemporâneas de Escravidão.

dos e da Europa, lugares em que a contratualidade das relações de trabalho parecia institucionalizada e estabelecida. Portanto, estamos longe de compreender de modo substantivo esse fenômeno. Certamente, não é um fenômeno puramente residual. Prefiro tratá-lo como uma expressão tardia de contradições próprias do desenvolvimento capitalista, que se manifestam em condições econômicas, sociais e culturais particulares. Certas “necessidades” aparentemente secundárias do processo de reprodução ampliada do capital estão se encontrando com sobrevivências culturais do passado, que levam a uma refuncionalização da servidão.

Outro aspecto do problema a ser considerado é a sua chegada tardia à consciência dos setores militantes e de esquerda da classe média, das elites e dos agentes de decisão política. No caso brasileiro, estamos bem longe dos anos setenta, quando o país chegou a ter meio milhão de trabalhadores em regime de peonagem, principalmente na Amazônia. Época em que pouquíssimas vozes se levantaram para denunciar ou mesmo lastimar esse problema social. Um momento em que, é preciso que se diga, a servidão por dívida recriou um sistema de exploração do trabalho que contribuiu para intensificar o processo de acumulação não capitalista do capital no país. Bancos, indústrias e grandes empresas comerciais, que se tornaram proprietários de terra na Amazônia, estiveram envolvidos no uso do trabalho cativo. Pelo menos um caso mostra a funcionalidade dessa anomalia: o principal dono de uma grande empresa aérea de hoje, começou a sua riqueza transportando peões de Goiás para grandes fazendas do norte de Mato Grosso, naquela época, grandes fazendas nominalmente acusadas de emprego de trabalho escravo.

Mas, a servidão por dívida e as formas não contratuais de exploração do trabalho continuam tendo uma função nos setores intermediários e pobres da economia. A terceirização do trabalho coloca esses setores a serviço do grande capital e das grandes empresas, o que nos põe diante de um verdadeiro sistema de exploração do trabalho vinculado à própria dinâmica do capitalismo. Esse é, certamente, o ponto mais grave. Não estamos apenas em face de episódios e surtos de violação dos direitos sociais e dos direitos trabalhistas.

A compreensão da persistência e mesmo da ressurgência de formas servis de trabalho ou do trabalho forçado na sociedade contemporânea pede, há muito, uma explicação teórica. Pouco se fez nesse sentido. Ou os autores se perdem em considerações sobre a escravidão da Antigüidade até nós, suprimindo da História a sua historicidade e suas singularidades, divagando sobre uma concepção genérica e abstrata de escravidão. Ou se enredam nas dificuldades próprias de quem concebe o capitalismo como um modelo puro, em que “perturbações” como essa só podem ser resultado de sobrevivências destinadas a desaparecer com o próprio desenvolvimento

capitalista. Minha suposição é justamente a de que a escravidão contemporânea é, de certo modo, constitutiva desse desenvolvimento, forma de ampliar e extremar a eficácia dos mecanismos de acumulação.

São muitas as ações de caráter humanitário no sentido de combater e extinguir as formas degradadas de trabalho; degradadas em relação aos valores e, supostamente, à lógica da economia moderna. São poucas, comparativamente, as ações de fiscalização do cumprimento das normas relativas a esses valores e dos princípios jurídicos deles decorrentes. Nas Nações Unidas, o Grupo de Trabalho contra a Escravidão, criado pela Assembleia Geral, atua no sentido de fazer cumprir os tratados internacionais que há décadas procuram transformar velhas relações de trabalho em relações contratuais e igualitárias. O Brasil é um dos poucos países que nos últimos anos, através da criação do GERTRAF (Grupo de Repressão ao Trabalho Forçado) e da ação dos Grupos Móveis tem procurado atuar repressiva e educativamente no sentido de banir sobretudo a chamada escravidão por dívida ou peonagem.

Pessoas e instituições envolvidas nessas providências humanitárias, urgentes e necessárias, atuam geralmente na suposição de que a prática da escravidão nos dias de hoje resulta de um desvio de conduta em relação aos princípios que a lei e a moral estabelecem. Essa interpretação seria compreensível se o recurso ao trabalho escravo fosse apenas uma exceção ocasional no funcionamento deste ou daquele estabelecimento agrícola ou industrial. No entanto, são claras as evidências de que o revigoramento e a manutenção do trabalho escravo estão integrados na própria lógica essencial de funcionamento do sistema econômico moderno e atual.

Retomo considerações teóricas que desenvolvi em meu livro "Fronteira — A degradação do Outro nos confins do humano"⁽¹⁾ para expor essa tese. A reflexão teórica, neste caso, é necessária para ampliar a compreensão do problema e estabelecer um diagnóstico que permita ampliar, também, a eficácia da intervenção para resolvê-lo. Minha tese é a de que o núcleo explicativo da problemática da escravidão contemporânea está no que *Marx* definia como composição orgânica do capital. É o capital de composição orgânica alta que regula a taxa média de lucro. Com base nessa premissa, minha hipótese é a de que, nos setores periféricos das economias subdesenvolvidas, que tendem à baixa composição orgânica do capital, a acumulação primitiva do capital tende a se tornar um componente de *acumulação originária constante*. Isto é, no sentido de que é lenta a superação da acumulação originária por outras formas de acumulação de capital, não necessariamente muito mais avançadas.

(1) *José de Souza Martins*, "Fronteira — A degradação do Outro nos confins do humano", Editora Hucitec, São Paulo, 1997.

A forma da acumulação originária pode ser outra, mas sua função permanece, recria-se nos setores e territórios em que o capital se expande de modo insuficiente, onde a expansão capitalista significa criar as condições de reprodução ampliada do capital a partir de relações não capitalistas de produção. É nesse plano que tem lugar o reaparecimento da escravidão ou a recriação de *formas não contratuais de emprego da força de trabalho*.

Na prática, esse modo anômalo de reprodução ampliada do capital é possível na própria lógica da reprodução capitalista do capital. Todo capital busca o lucro médio, não importa qual a sua composição orgânica. O lucro médio é expressão fenomênica da reprodução capitalista, expressão do que na consciência social se traduz como cálculo racional, cálculo capitalista.

A reprodução ampliada do capital deveria ocorrer onde estão estabelecidas as condições sociais adequadas a que se dê, a que ocorra, isto é, onde as relações sociais são reguladas pelo princípio da igualdade jurídica e, portanto, pela contratualidade dos relacionamentos sociais essenciais, fundantes da estrutura social. A sociedade capitalista é a *sociedade do contrato*. Numa sociedade assim, a evolução “natural” das relações de trabalho, isto é, trabalho assalariado, como fundamento do processo de acumulação, implica numa progressiva mudança na composição orgânica do capital. Isto é, implica no crescimento do capital constante em detrimento do capital variável: mais máquinas, tecnologia e conhecimento técnico e científico — mais capital morto — em relação a dispêndios com a força de trabalho — menos capital vivo.

A tendência deveria ser a do capitalista investir crescentemente em capital constante. Ou por incompetência ou porque atua num setor marginal e precário do mercado, investir em capital constante pode se transformar em fonte de prejuízo. Essa não seria uma opção econômica racional nas circunstâncias. Portanto, a alternativa acaba sendo a de reduzir os salários a menos do que é socialmente necessário à sobrevivência do trabalhador. Mas, como parte de um arranjo lógico: deprimir a proporção do capital variável em relação ao conjunto do capital, de modo que o não é capital variável pareça e funcione como capital constante alto. Portanto, o capital pode aí funcionar como capital de alta composição orgânica, como se fosse moderno, embora não o seja. A consequência desse reequilíbrio fictício da composição orgânica do capital, para que funcione como composição orgânica alta, resulta necessariamente em superexploração do trabalho. Isto é, resulta em pagamentos do trabalho inferiores ao que é necessário à reprodução da própria força de trabalho — a dele e a de seus dependentes, no geral futuros trabalhadores. No limite, a superexploração se manifesta sob a forma de escravidão, em particular quando os mecanismos culturais e ideológicos do auto-engano, da ilusão igualitária nas relações de trabalho, são corroídos pela realidade crua da superexploração, da exploração do trabalho como

extorsão e privação. Nesse momento, o trabalhador pode tomar consciência de que é um escravo e se rebelar contra sua condição. É nesse momento, também, que mecanismos e meios de coação física e de repressão explicitamente violenta são incorporados ao próprio processo de produção. Já não tem força coativa o capataz ideológico e invisível que o trabalhador regular, no processo racional de produção e de trabalho, carrega em sua consciência. Esse capataz precisa, então, ser personificado por alguém que torne a coação visível, a repressão dolorosa, alguém que personifique o medo.

Pouco se tem discutido os aspectos propriamente sociológicos e antropológicos dessa mudança. São aqueles aspectos que negam sua linearidade e seu suposto caráter evolutivo e seu caráter puramente econômico ou principalmente econômico. Aspectos como esses a que acabo de me referir, aqueles que traduzem a crueza objetiva do processo econômico em ações sociais, processos interativos e concepções capazes de assegurar relações apropriadas a que essa crueza se efetive.

Alguns processos característicos do desenvolvimento capitalista recente no Brasil estão relacionados com essa dimensão da realidade. *José Graziano da Silva* demonstrou, num de seus estudos, que o aparecimento do chamado “bóia-fria” (no sudeste e no sul) ou “clandestino” (no nordeste canavieiro) está diretamente relacionado com a modernização incompleta do processo de produção. Há momentos desse processo que, por motivos técnicos, permanecem desproporcionalmente dependentes de trabalho humano e de formas atrasadas de utilização da força de trabalho. O uso da força de trabalho fica desproporcionalmente concentrado em momentos específicos do processo de produção — como a colheita do café, o corte da cana. Numa outra perspectiva, eu acrescentaria até mesmo o desmatamento e a preparação do terreno para abertura de novas fazendas.

Ao mesmo tempo, o trabalho é intensamente substituído em outros momentos do processo de produção, por máquinas e equipamentos modernos, conhecimento técnico e científico, defensivos, herbicidas etc. Enfim, o trabalho é substituído por meios poupadores de trabalho. Como consequência, desapareceu entre nós o colonato nas fazendas de café e a moradia nas fazendas de cana, praticamente desapareceu o trabalhador residente. Surgiu o emprego sazonal e precário, isto é, na verdade, o desemprego sazonal, as migrações temporárias, os traficantes de mão-de-obra e todos os problemas sociais decorrentes, como a exploração do trabalho infantil enquanto mão-de-obra complementar do trabalho adulto e paterno.

No que diz respeito ao tema deste seminário, essa é a pista para compreendermos as causas estruturais do recrudescimento e disseminação das formas servis de emprego da força de trabalho.

De um lado, a formação de excedentes populacionais temporários em regiões em que ocorreram essas mudanças. Mas, também, e sobretudo, em regiões em que a pequena agricultura está em crise com a deterioração dos termos de intercâmbio entre produtos agrícolas e produtos industriais. Do que se sabe efetivamente sobre as regiões de recrutamento das vítimas de trabalho forçado é que são regiões de agricultura familiar em crise. Nelas, há até mesmo o estímulo a que os jovens aceitem o apelo dos recrutadores em troca do *abono*, que é a fonte originária da escravização por dívida. O que nos põe em face de *formas coercitivas de trabalho com base em engajamentos voluntários*.

Diferente do que acontece nas relações “normais” de trabalho assalariado (nas quais o auto-engano se recia cotidianamente e não entra em conflito consciente com a sociabilidade das relações de trabalho), na relação servil moderna o auto-engano é originário, não é cotidiano, não entra na rotina do trabalho, e envolve uma intensa teatralidade na fase do recrutamento.

Mas, em seguida, o autoengano é substituído pela violência física, pelo cerceamento da liberdade e pela negação de tudo que compõe o imaginário contratual das relações de trabalho. Então, a relação de trabalho se torna crua e violenta, sem necessidade de manutenção do disfarce da igualdade jurídica ou da benevolência patronal. O que nos põe em face do que vem a ser a contrapartida da *sociedade do contrato*, que é a *sociedade do trato* (do costume, da palavra, da tradição, da confiança na palavra empenhada). A servidão moderna, em nossa sociedade, é viabilizada e revigorada pelo poder da tradição e pela função que ela exerce no processo de desenvolvimento do capitalismo entre nós.

Portanto, estamos falando de uma *irracionalidade social* que cumpre uma função histórica na *racionalidade econômica*.

Minha hipótese é a de que isso é possível na medida em que a composição orgânica do capital, que tende historicamente a se tornar cada vez mais alta, impõe um limite ao uso de formas contratuais de trabalho. Nem todas as atividades econômicas e nem todos os momentos do processo de produção podem ser desempenhados de conformidade com o princípio de que as relações de trabalho devem ser reguladas pelo contrato, pela liberdade e pela igualdade. Isto é, ela carrega consigo um limite social para impor formas contratuais de trabalho. Esse limite muda com o desenvolvimento econômico e impõe, portanto, um limite mínimo de desenvolvimento social e de adaptação da mão-de-obra ao nível de composição orgânica do capital. O que nem sempre é possível em setores periféricos da economia ou em regiões subdesenvolvidas e secundárias.

Além disso, havendo excedentes de mão-de-obra e havendo tarefas do processo de produção que podem ser cumpridas em regime de trabalho intensivo, o próprio mercado se encarrega de deprimir o valor da força de

trabalho e viabilizar a servidão. Em nosso caso, a escravização ocorre sobretudo em estabelecimentos econômicos com características de enclaves territoriais, em que o trabalho se realiza em regime de confinamento do trabalhador, o que o priva de referências sociais e espaciais para concretizar seu direito à liberdade e sua liberdade de decisão quanto ao que é aceitável e o que não é. Não raro, a consciência patronal da violência que está sendo praticada se materializa num corpo de segurança, uma força de pistoleiros e jagunços que, por viverem numa cultura de crime e transgressão, com mais facilidade e eficiência podem concretizar um componente essencial da escravidão: a privação de direitos sobre o próprio corpo por parte do trabalhador. Coisa bem diferente do que ocorre com o trabalho assalariado, em que o trabalhador entra nas relações de produção como senhor de seu corpo e proprietário de sua força de trabalho, que vende segundo regras de mercado e não sob coação.

Em sociedades como a nossa, em que o *desenvolvimento social* está cronicamente descompassado em relação ao *desenvolvimento econômico*, a adaptação da mão-de-obra aos níveis cambiantes da composição orgânica do capital é muito lenta. Não só em termos de educação, mas também e sobretudo em termos de ajustamento às características cambiantes do mercado de trabalho. Há um certo anacronismo na força de trabalho que deixa um número crescente de pessoas na condição de seres descartáveis em face das novas características do desenvolvimento econômico. É no universo dessas pessoas que se revigora a *cultura do trato* e com ela as condições sociais adversas que propiciam e facilitam o seu recrutamento por meio de *formas não contratuais de trabalho, portanto, para o trabalho servil*.

Não estou propondo uma explicação cultural para o problema do trabalho forçado. Estou mostrando que o limite social próprio de determinado nível da composição orgânica do capital, que assegura e viabiliza as formas contratuais de emprego, fica ameaçado nos extremos do desenvolvimento do capital. Aí surge a possibilidade de escamotear a composição orgânica do capital para incorporar à produção esses excedentes populacionais, ainda que temporariamente. Sem que isso afete a lógica da reprodução ampliada do capital.

Sendo o nível do capital constante imposto por condições externas ao empreendimento, por meio do mercado (e de artifícios como os incentivos fiscais e os subsídios), é por meio dele que se define a proporção do capital variável na composição orgânica. Os setores em que aparece o trabalho forçado, são tendencialmente aqueles de composição orgânica baixa. Mas, a busca e a necessidade do lucro médio impõe a elevação da composição orgânica do capital. Onde essa elevação não é possível e onde o capital ainda encontra meios de permanecer no setor econômico, na área geográfica ou no ramo de produção em crise, o capitalista define o montan-

te decrescente de capital que está disposto (e pode, racionalmente) gastar com a força de trabalho, com o pagamento de salários. Se ele encontra condições sociais adversas, que tornem os trabalhadores disponíveis para recrutamento fora do âmbito do contrato, e se encontra condições culturais “adversas”, para o trabalhador, fundadas na cultura do trato, pode recrutar a força de trabalho de que necessita pagando aquilo de que dispõe. Nessas condições, a taxa normal de exploração da força de trabalho dá lugar à superexploração: o que o trabalhador custa para o capital implica que receba menos do que é necessário à sua reprodução e de sua família. Em parte, possível porque essa reprodução, via de regra, é assegurada pela agricultura familiar, pela produção direta dos meios de vida.

O capital obtém, assim, toda a força de trabalho de que necessita, mas ela lhe custará menos do que vale a sua reprodução. Com a redução da participação do capital variável na composição orgânica do capital, essa composição se tornará falsamente alta. Isto é, estaremos em face de uma composição orgânica baixa do capital em que o capital funciona (e lucra) como se sua composição orgânica fosse realmente alta, como se fosse capital de um momento mais moderno e mais desenvolvido do capitalismo.

Dizendo de outro modo: o uso predatório da força de trabalho (particularmente claro no trabalho infantil) permite às economias subdesenvolvidas participar, com vantagens, da economia globalizada — fazendo com que o capital atrasado possa concorrer com o capital moderno. À custa, porém, de graves, crescentes e insolúveis problemas sociais.

Um ponto a considerar é o de que toda e qualquer interferência nessa situação, em favor dos frágeis e das vítimas, é fundamental para que o emprego da força de trabalho se dê no âmbito das formas contratuais do uso do trabalho. Esforços como o do GERTRAF e dos Grupos Móveis, mesmo que em desencontro com a precariedade da consciência das vítimas, são essenciais. Essas ações representam o erguimento de uma barreira moral, por meio do jurídico, em nome da sociedade, às formas indiscriminadas e nem sempre éticas de reprodução ampliada do capital.

Esse é um modo, sem dúvida, civilizador, na relação entre a sociedade e a economia, de dizer ao capital quem de fato manda, a coisa ou a pessoa, mesmo nas sociedades pobres e desprotegidas, ou mesmo em relação às populações pobres de países ricos.

DISCRIMINAÇÃO DE RAÇA NAS RELAÇÕES DE TRABALHO NO BRASIL

Thereza Cristina Gosál()*

ASPECTOS HISTÓRICOS E SOCIOLÓGICOS DA DISCRIMINAÇÃO DE RAÇA – A ESCRAVIDÃO

Não é possível falar-se em discriminação de raça no Brasil sem reconstruir a história do Direito do Trabalho e nela o papel do trabalho escravo, já que a discriminação racial se verifica acentuadamente em relação aos negros, índios e diversos mestiços.

Os manuais, em sua grande maioria, sequer colocam o trabalho escravo como inserto na história do Direito do Trabalho, remetendo-se à história européia ocidental de modo universalizante e tomando como marco inicial do trabalho que importa a este Direito especializado, a Revolução Industrial. Deste modo, são ignorados cerca de trezentos anos de nossa história, em que o trabalho foi fundado na exploração de mão-de-obra escrava e num processo de formação da classe trabalhadora e de industrialização que apresentou peculiaridades próprias, em muitos aspectos diversas das que se desenvolveram na Europa.

Inicialmente, é preciso considerar que a escravidão que se verificou a partir do século XVI nas colônias européias difere daquela praticada pelos povos da antigüidade, porque inserida no capitalismo mercantil, voltada à produção do lucro pela exploração do trabalho. Ao tratar da escravidão negra no Brasil, *Suely Queiroz*⁽¹⁾ afirma que:

“(...) Ela submete, por exemplo, povos de níveis culturais muito diferentes, utilizando-os como simples máquinas de trabalho. Além

(*) Procuradora do Trabalho e socióloga. Mestranda em Direito da Universidade Federal do Paraná.

(1) *Queiroz, Suely Robles Reis de*. “Escravidão Negra no Brasil”, pág. 6.

disso, e, principalmente, não se filia a passado ou tradição alguma. A escravidão surge no mundo ocidental quando perdera a razão de ser nesse mesmo mundo: daí provocar controvérsias e a busca de justificativas através da história e da religião para legitimar-se." (...).

Estas justificativas estão até hoje presentes na base da discriminação de raça. No caso do Brasil, a escravidão foi o meio encontrado pelos portugueses para lucrar com a colônia, já que frustradas as primeiras expectativas de encontrar ouro e prata, ou outros produtos preciosos para comerciar.

O novo mundo precisava intensificar a reprodução do capital europeu, fornecendo produtos lucrativos. O açúcar era um produto raro, que despertava o interesse do mercado e assegurava uma atividade rentável aos portugueses. A produção estava estruturada no grande latifúndio monocultor, que exigia mão-de-obra numerosa e trabalho permanente. O escravo era um meio de produção. A Europa não dispunha de grande contingente de gente que pudesse ser deslocada para as colônias e submetida a condições de trabalho que tornassem lucrativo o empreendimento. E nada poderia impedir que trabalhadores livres se estabelecessem por conta própria, sem se sujeitar ao trabalho intenso desenvolvido na produção do açúcar.

Num primeiro momento foram escravizados os indígenas. O próprio Colombo propôs, em carta escrita de Lisboa, em 1493, a introdução de índios americanos como escravos na Espanha, tendo havido duas tentativas em Sevilha. A escravidão de índios foi gradualmente substituída pela de africanos, não apenas em razão da política de extermínio praticada contra os indígenas (na época da descoberta havia cerca de 2.500.000 indígenas; em 1970, havia cerca de 50.000); mas também porque após a invasão holandesa muitos índios se voltaram contra os portugueses; por fim, e sobretudo, porque a escravidão de índios não trazia lucros para Portugal, enquanto que o tráfico de negros revelou-se altamente lucrativo, tornando-se um fim em si mesmo.

Os portugueses foram pioneiros desta atividade, resultante da expansão marítima do século XV, tendo monopolizado o tráfico de escravos durante todo o século XVI e parte do século XVII. Posteriormente, o tráfico passou a ser realizado também por ingleses, holandeses e franceses. No século XVIII, após a Guerra da Sucessão espanhola, a Inglaterra garantiu o controle do *asiento*, privilégio de fornecer escravos às colônias espanholas, dominando o comércio de escravos africanos.

A partir da descoberta do ouro no Brasil, os escravos também foram empregados na mineração. O ouro atraiu muitos imigrantes europeus, que passaram a utilizar-se de escravos para trabalhos domésticos, artesanais

e agrícolas. O que manteve o tráfico de escravos, mesmo após o declínio da mineração. Todas as atividades manuais do campo e cidade eram feitas por escravos. Desenvolviam os trabalhos de agricultura, domésticos, mineração (inclusive técnicos das minas), criação de gado, comércio de panos e sabão, marinheiros, transporte público (em rede ou cadeiras transportadas por dois escravos) e outros.

No século XIX o Brasil colonial se tornou grande produtor de café. A primeira importante região de produção de café foi o Vale do Paraíba (São Paulo, Minas Gerais e Rio de Janeiro). Mais tarde, São Paulo se tornou a principal área de produção de café. Nos cafezais, os escravos desenvolviam todas as atividades da cultura do café e ainda desenvolviam as culturas auxiliares, produzindo boa parte dos artigos que consumiam. As fazendas de café muitas vezes possuíam forjas e serralherias para a fabricação de facas e foices; tecelagem do algodão de uso da escravaria; selaria, onde era trabalhado o couro.

Após o período inicial, em que a Igreja Católica discutiu se os indígenas americanos tinham ou não alma, o que possibilitou que fossem escravizados, diversas bulas papais proibiram a escravização de índios, recomendando, porém, expressamente, a de negros. Havia inclusive a justificativa de que a escravidão era praticada entre as próprias tribos africanas. Mas o caráter da escravidão entre os africanos era completamente diverso, já que não havia produção baseada na exploração do trabalho servil pelos chefes africanos. Onde existia, tinha um caráter patriarcal, tanto que o preso escravizado, com o tempo, era incorporado à família do dono.

É provável que os primeiros africanos tenham sido introduzidos no Brasil entre 1516 e 1526, mas a entrada dos africanos escravizados apenas começou a ser notada a partir da segunda metade do século, com a instalação do governo geral de Tomé de Souza. O número de escravos negros introduzidos no Brasil durante o período da escravidão não é pacífico entre os historiadores. Segundo *Suely Queiroz*⁽²⁾ a maioria dos estudiosos estima a vinda de três e meio milhões aproximadamente, sendo que a população do país no século XIX era de três milhões de habitantes. Estes escravos eram de dois grupos de africanos, em especial: os bantos (grupos localizados ao sul da linha do Equador) e os sudaneses (grupos encontrados nas regiões mais ao norte do litoral africano). Dentre os sudaneses havia muitos que sabiam ler e escrever (em caracteres que se assemelhavam ao árabe) e que professavam o islamismo.

Quase não havia famílias estáveis, ou casamentos entre os africanos traficados para o Brasil, em sua maioria homens. As pessoas da mesma tribo, inclusive famílias, eram separadas, para dificultar a comunicação,

(2) *Queiroz, Suely Robles Reis de*. Obra citada.

obrigando o escravo a aprender o português, ou tupi-guarani para se comunicar. Eram poucos os filhos que nasciam das uniões entre escravos, porque era comum o aborto entre escravas e elevada a mortalidade infantil. Na zona cafeeira, no século XIX, a mortalidade alcançava 88% das crianças escravas. No Rio de Janeiro, no censo de 1872, esta taxa era 1,8% mais alta que a de natalidade⁽³⁾. Os filhos de escravas costumavam ser separados das mães e vendidos em tenra idade. O tempo de vida do escravo também era muito reduzido. No fim do século XIX estimava-se como sendo de 5 a 7 anos a vida útil do escravo comprado jovem.

Várias foram as formas de reação contra a opressão e tentativas de reafirmação da identidade do negro africano. Houve formas passivas, como o suicídio, o aborto e a resistência ao trabalho. Mas também houve formas de resistência ativa, mais rigorosamente reprimidas. As fugas foram frequentes em todo o período escravista, formando-se quilombos. Também havia atentados contra a vida dos proprietários e familiares. As insurreições eram a reação mais temida. Eram legalmente definidas como reunião de vinte ou mais escravos, para obterem a liberdade à força. Porém, estas rebeliões não obtiveram êxito e terminaram sendo abafadas. Além da vigilância exercida sobre os escravos nas fazendas e pelos capitães do mato, foi criada a Guarda Nacional para o combate às insurreições e a Guarda Policial, que recebia em dobro ou triplo, quando a tarefa era atacar quilombos.

LEGISLAÇÃO RELATIVA À ESCRAVIDÃO

Pouco ou nada se estuda normalmente na área juslaboral sobre a legislação pertinente à escravidão, apesar da inegável importância da referida legislação, que traz inclusive a previsão de alguns institutos hoje presentes no Processo do Trabalho, como o reexame necessário e o valor de alçada. Daí a importância de se resgatar o tema ao tratar da discriminação de raça. Mais um esclarecimento se faz necessário: este tópico está quase todo fundado na excelente obra de *Lenine Nequete*⁽⁴⁾.

Na legislação portuguesa o escravo não tinha personalidade jurídica; era tratado como bem móvel de seu dono. Era tratado como pessoa apenas quando réu de um crime; quando vítima, era tratado como objeto. Não podia queixar-se na justiça, nem testemunhar, somente prestar informações. Nas cartas d'El Rey, de 1688 e 1702, especificou-se que o escravo podia recorrer à justiça para denunciar atividades subversivas de seu dono, ou a fabricação de dinheiro falso; no caso de defloramento de uma virgem; ou se provasse maus-tratos injustos. Não era comum o escravo prevalecer-se destas possibilidades.

(3) *Bergmann, Michel*. "Nasce um Povo".

(4) *Nequete, Lenine*. "Escravos e Magistrados no Segundo Reinado".

A legislação portuguesa recomendava tratamento humano aos escravos, mas não havia um Código Negro, tal qual ocorria, por exemplo, na Martinica, em que se estipulava multa de 2 libras para quem cortasse o punho de um escravo; 5 libras para quem lhe cortasse as orelhas; 6 para a língua; 30 para quem o enforcasse; 60 para quem o queimasse vivo. As penas e as infrações elencadas por si sós já revelam o tratamento conferido ao escravo africano. Havia regulamentos municipais contra excessivos maus-tratos, como por exemplo, o de Goiânia, que proibia o castigo de escravos desde o recolher até às seis da manhã, mas neste caso a finalidade da lei era tutelar a tranqüilidade dos livres. Ademais, na prática, esta legislação não era observada. Não há registro de senhor brasileiro que houvesse sido multado por maus-tratos aos escravos. A forma de castigo mais comum era o açoite, sendo que o Código Criminal do Império apenas estabelecia o limite máximo de cinqüenta chibatadas diárias. Nas cidades os castigos eram delegados às autoridades e realizados em locais públicos, para servirem de exemplo. Nas fazendas, isoladas na área rural, eram castigados pelos senhores, sem qualquer proteção do Estado.

As Ordenações Manuelinas regulamentavam a compra e venda de escravos no capítulo dedicado aos animais. Na realidade, a única proteção do escravo era o seu valor comercial, tanto que havia seguro contra a morte de escravos, resguardando o dono de prejuízos financeiros. Ainda, era prática comum alforriar escravos velhos ou adoentados, que já não apresentavam mais potencial produtivo, abandonando-os à mendicância. Por fim, havia roubo de escravos e era praxe ficar-se com escravos achados.

A Ordenação do Reino, Livro 4º, Título 63, tratava da revogabilidade da alforria concedida ao escravo em razão de ingratidão. Somente era possível a revogação da alforria concedida sem ônus, se depois que fosse forro o escravo cometesse contra quem o forrou alguma ingratidão, em sua presença, ou em ausência, verbal ou de efeito real, ou por quaisquer das causas de revogação da doação, que incluía desde o cometimento de injúria grave contra o doador e sua família, até ter tratado negócio ou ordenado coisa, causando grande perda e dano ao doador em sua fazenda. Também poderia ser revogada a alforria se, posto em cativoiro o patrono, não o remisse o liberto, sendo possante para isto; ou estando em necessidade de fome, não o socorresse.

A faculdade de revogar o benefício por ingratidão era somente de quem o deu, não podendo o seu herdeiro pretender revogá-lo. Quando a ação já havia sido proposta pelo doador seus herdeiros podiam continuar a demanda. Quando a manifestação de vontade de revogar a doação por ingratidão pelo doador havia sido manifestada extrajudicialmente, ou seja, declarando perante testemunhas que pretendia revogar a doação, a situação era mais complexa. Alguns autores entendiam que não era possível; mas a Constituição de Justiniano previa a possibilidade, entendendo que

somente se o doador se calou não era possível a ação por seus herdeiros. Havia exceções que possibilitavam aos herdeiros a ação, independentemente de manifestação de vontade do doador, como quando tivesse morrido de repente; ou quando estava impedido de propor a ação; ou quando falecera ignorando a ingratidão cometida.

A Lei n. 2.040, de 28 de setembro de 1871 (a Lei do Ventre Livre) revogou expressamente o Livro 4º, Título 63, § 7º da Ordenação, que permitia a revogação da alforria por ingratidão, alcançando as cartas de alforria quando se tornassem públicas ou conhecidas dos interessados. Porém, discutia-se se nos testamentos ou documentos mantidos em sigilo pelo doador podia ser desconstituída a liberdade, através de novo testamento, ou novo documento, ou por um ato subsequente incompatível com a vontade manifestada de alforria, como a venda do escravo. Até o advento desta lei, sequer se assegurava ao alforriado o direito de defesa na ação para a revogação. Havia cartas de alforria que previam expressamente a revogação, caso o antigo escravo se recusasse a prestar certos serviços ao antigo dono, ou se comportasse de modo pouco digno daquela graça. As cartas quase sempre continham cláusulas prevendo a permanência do dever de obediência ao antigo dono. Os alforriados somente mantinham a liberdade enquanto mantivessem certas normas de servilidade esperadas pelos brancos, estando sempre sujeitos à reescravização.

Quanto aos libertos nascidos no Brasil a questão era um pouco menos polêmica que quanto aos africanos, pois o art. 7º da Constituição não previa dentre os casos de perda de direitos de cidadão brasileiro a ingratidão do liberto. Ao ser liberto, adquiria direitos de cidadão, podendo conservar-se ou sair do território nacional, ter igualdade perante a lei, não passar a pena de sua pessoa, ter direito de plena propriedade e direito de petição (embora não pudesse ser eleitor, nem votar ou ser votado em eleição para deputado e senador).

A matéria não foi muito debatida nos Tribunais brasileiros. A primeira decisão relativa a liberto nascido no Brasil é de 1857, reformando a sentença de origem, para considerar inaplicável a Ordenação, que previa a revogação da alforria por ingratidão, em face do disposto no art. 7º da Constituição. Quanto aos africanos, não há casos em nossos repertórios judiciários.

Havia casos de nulidade da alforria, como quando a alforria era concedida em fraude dos credores do libertante, da legítima de seus herdeiros, ou da meação e direitos de sua mulher. E neste caso não se entendia da impossibilidade de retornarem ao cativo os libertos por serem cidadãos brasileiros.

A partir desta Lei n. 2.040, de 1871, a falta de matrícula especial do escravo no tempo estabelecido (até 30 de setembro de 1873) importava que ele fosse considerado liberto, a menos que o senhor conseguisse, atra-

vés de ação ordinária (ou ação de escravidão), com citação e audiência dos libertos e de seus curadores, demonstrar que o descumprimento do dispositivo não ocorreu por sua culpa ou omissão. Verificada a ausência de matrícula de um escravo, podiam proceder os juízes de ofício, declarando a liberdade do escravo. A ação de escravidão prescrevia em cinco anos.

A ação declaratória de liberdade era chamada de ação de manutenção. Devia ser requerida pelo promotor ou por qualquer cidadão; não podia ser requerida pelo próprio escravo, embora o Supremo Tribunal de Justiça o tenha admitido excepcionalmente.

Houve decisões das Cortes de então, as chamadas Relações, acolhendo a alegação de ignorância da lei como causa escusável para a ausência do registro nas ações de escravidão ou de manutenção. O Decreto n. 4.835, de 1º de dezembro de 1871, que regulamentava a Lei n. 2.040, previa a possibilidade de o possuidor realizar a matrícula do escravo, mas não em seu próprio nome, e sim, em nome do senhor. Assim, a matrícula feita pelo possuidor em seu próprio nome, ou por quem não era proprietário do escravo, deveria ser equiparada à ausência de matrícula, mas havia decisões em sentido contrário.

Ao favor da liberdade do escravo podia ser oposto o benefício da restituição *in integrum*, quando a liberdade do escravo importasse lesão ao patrimônio de pessoas a quem a lei outorgava o referido benefício, como os menores, os loucos e os ausentes. Mais tarde surgiu nova lei que eximia da prescrição o proprietário de boa-fé que não havia procedido a matrícula do escravo, já que a lei que previa a necessidade da matrícula não tinha por fim extinguir a escravidão, mas sim levantar a estatística da população escrava.

A Lei n. 3.270, de 28 de setembro de 1885, determinou novamente a matrícula dos escravos, estabelecendo no art. 1º que a matrícula deveria consignar a filiação do escravo, se conhecida. O que deu ensejo a decisões de juízes e Tribunais entendendo livres os escravos cuja filiação era ignorada por seus proprietários. Alguns entendiam que deveriam os juízes declarar livres os escravos, de ofício, sempre que da matrícula constasse filiação desconhecida; outros entendiam que a filiação desconhecida somente implicava uma presunção de liberdade, o que deveria ser avaliado em processo contraditório. E isto porque somente podiam ser escravos os brasileiros nascidos de escravas. Para os que entendiam pela presunção de liberdade, era inadmissível a prova meramente testemunhal para a demonstração da condição de escravo, sendo essencial a prova documental, constituída pela certidão de batismo ou justificação do juízo eclesiástico. O ônus da prova incumbia sempre a quem requeria contra a liberdade.

Segundo *Rui Barbosa*, após a proibição do tráfico, em 1831, até 1852, foram clandestinamente introduzidos no país cerca de quinhentos e sessenta mil escravos, que eram legalmente livres, já não se poderia legitimar

a escravidão dos introduzidos pelo contrabando e de seus descendentes. Assim, não apenas a matrícula de filiação desconhecida militava em favor da liberdade do escravo, mas também quando a idade para ele declarada era incompatível com o seu ingresso em território nacional antes da lei que proibiu o tráfico, em 1831.

A Lei n. 2.040/1871 também permitiu ao escravo a formação de um pecúlio com o que recebesse de doações, legados e heranças, bem como com o que obtivesse do seu trabalho e economias, mediante autorização do senhor. Com esse pecúlio podia pleitear sua alforria, ou pagar a indenização fixada por arbitramento, na hipótese de não haver acordo. O pecúlio do escravo ficava em mão do senhor ou possuidor, vencendo juro de seis por cento ao ano. Para requerer o arbitramento o escravo devia exibir o dinheiro ou título de pecúlios que totalizassem soma razoável. As decisões judiciais não aceitavam a liberalidade de terceiro para a alforria, exceto como elemento para a constituição do pecúlio, ou como um começo de pecúlio.

Conforme previa a Lei n. 2.040/1871, nas causas em favor da liberdade o processo era sumário e havia recurso *ex officio* quando as decisões eram contrárias à liberdade. O escravo sempre dispunha de apelação e revista, mas o senhor somente dispunha dos recursos quando o litígio transcendia a alçada (quando ultrapassava dois contos de Réis). Sem a confirmação da sentença contrária à liberdade dos escravos, não poderia ocorrer a matrícula dos mesmos, embora houvesse decisões em contrário. Havia julgados entendendo que somente cabia a apelação de ofício nas ações de liberdade em que o escravo fosse autor e a sentença fosse de improcedência; nas ações de escravidão movidas pelo senhor que deixara de efetuar a matrícula dos escravos no período determinado sem culpa ou omissão, não cabia a apelação *ex officio*, ainda que a sentença fosse contrária à liberdade (embora coubesse a apelação voluntária). Para estes, uma coisa era a ação de liberdade, prevista na Lei n. 2.040, sumária e com apelação de ofício; outra era a ação de escravidão, prevista no Regulamento de 1º de dezembro de 1871, ordinária e sem determinação expressa de recurso necessário.

Em vista da polêmica instalada, e da necessidade prática de se decidir acerca da matrícula dos escravos, provocou-se o exame da matéria pela Seção dos Negócios da Justiça do Conselho de Estado, que entendeu que a apelação *ex officio* havia sido estabelecida para todas as decisões contrárias à liberdade. Primeiro porque as disposições endereçadas ao bem de algumas pessoas, utilidade pública, ou razões de humanidade, deveriam ser interpretadas com extensão adequada a estes motivos, sendo que no caso de obscuridade, deveriam ser interpretadas no sentido mais conforme à intenção do legislador; segundo, porque seria contraditório conceder a apelação necessária nos casos em que o escravo pretendia a liber-

dade que ainda não tinha assegurada (ações de liberdade) e não conceder quando já estava na posse da liberdade ou a tinha presumida e retornava ao cativo (ação de escravidão); terceiro, a lei não falava em ações de liberdade, mas em causas de liberdade, referindo-se ao objeto de favorecer a liberdade, não ao meio.

Todo este debate, característico do ambiente jurídico, faz transparecer um ideário desenvolvido para a manutenção da escravidão, e de consequência, da posição do negro na sociedade da época, já que o discurso jurídico está relacionado às relações que se estabelecem no plano da sociedade.

Teixeira de Freitas publicou um comentário, pretendendo inconstitucionais a Lei n. 2.040 e o Regulamento n. 5.135. Afirmando que a libertação do ventre dos filhos de mulher escrava, prevista no art. 1º da Lei não era caso de desapropriação. E ao declarar livres os filhos de mulher escrava nascidos a partir daquela data, privava os proprietários de indenização pelos filhos de escravas já concebidos no designado tempo. Os filhos nascidos em seguida à promulgação da lei já se encontravam gerados e por isso, entendia o referido autor que a lei estava produzindo efeitos retroativos sobre propriedade já adquirida por acessão natural. Também criticava a possibilidade de a escrava ter livre apenas o ventre, afirmando que o ventre era parte do todo indivisível mulher; a liberdade e a escravidão, eram para ele, indivisíveis. Esta crítica de *Teixeira de Freitas*, embora seja possível do ponto de vista jurídico, com a distância histórica que o transcurso do tempo nos permite manter, revela-se inadequada do ponto de vista social e demonstra com clareza a estreita relação entre o discurso jurídico e as relações de poder.

O alvará de 10 de março de 1682, que tratava dos negros fugidos, dispunha no § 5º da prescrição da ação de escravidão, em cinco anos, contados da data em que a posse da liberdade se houvesse tornado pacífica. O alvará, entretanto, era desconhecido dos praxistas e não se encontrava em nenhuma coleção. Argumentava-se ainda que havia sido expedido especificamente para a situação do Quilombo dos Palmares, em Pernambuco, e que não podia encurtar a prescrição decenal prevista na Ordenação do Reino. E com isto, recusava-se o reconhecimento da ação movida pelos senhores para manterem seus negros na condição de escravos.

A IDEOLOGIA DA ESCRAVIDÃO: A CONSTRUÇÃO DA DISCRIMINAÇÃO DE RAÇA

Como se observa da legislação relativa à escravidão, o negro escravo era considerado objeto, classificado como coisa, mercadoria. A lei apenas consagrava e legitimava as distinções sociais:

“(...) Como investimento cujo retorno deveria ocorrer no menor espaço de tempo possível, cabia ao negro trabalhar no limite de suas

forças. Ora, obtinha-se mais facilmente a compulsão necessária a tanto, anulando-lhe a individualidade, reduzindo-o à condição de máquina destituída de vontade própria e cegamente obediente a razões inquestionáveis.

Daí estruturar-se um sistema de dominação em que coerção e repressão foram as técnicas de controle empregadas. (...)⁽⁵⁾.

Na Europa desenvolvia-se o trabalho livre. Como explicar então a aceitação do trabalho escravo nas colônias? Para isto desenvolveram-se idéias, valores, crenças, que se transformaram em representações coletivas e universais. Para vários autores o preconceito de raça não existia antes do século XV⁽⁶⁾. Havia intolerâncias religiosas, cisões entre fiéis e infiéis. Valendo-se das idéias de autores clássicos, como *Platão* e *Aristóteles*, que percebiam a escravidão como um fenômeno natural (embora numa concepção diversa), a escravidão moderna buscou seu fundamento no diferente da cor branca. Às tradicionais justificativas para a escravidão, acresceu-se a justificativa da inferioridade racial. Dizia-se que o africano não havia se libertado do pecado original, invocando-se uma finalidade civilizadora e cristianizadora para a escravidão negra. Trazer os negros da África para a América era um ato de caridade, que os libertava da barbárie, do estágio selvagem de civilização em que se encontravam. A superioridade dos brancos era uma recompensa de Deus, por serem cristãos.

Também se difundia a idéia de que o negro tinha o sangue mais escuro e o crânio menor que o branco, ou seja, apresentava uma fisiologia e conformação cerebral inferiores ao branco. As raças não brancas estavam abaixo da branca na escala da evolução física. Outro argumento que se levantava para justificar a escravidão e anteriormente já abordado, era o de que ela já era praticada entre os próprios africanos.

Com o tempo e a transformação das relações sociais e dos interesses econômicos, o discurso escravista sofreu modificações. Após a primeira metade do século XIX criou-se no Brasil o mito de que a escravidão era branda, devido à natural liberalidade de seu povo. Também se articulou a idéia de que o cativo era um mal necessário, que sustentava a economia. A liberdade, direito natural de todo homem, se concedida a um bruto selvagem como o negro, seria uma arma perigosa, voltada ao ódio contra as famílias e à perturbação da ordem pública. Somente deveria ser con-

(5) *Queiroz, Suely Robles Reis de*. Obra citada, pág. 36.

(6) É o caso de *Suely Queiroz*, na obra já citada. E também, apenas para exemplificar, de *Arnold M. Rose*, em texto intitulado "A Origem dos Preconceitos", no livro "Raça e Ciência II", Coleção Debates, págs. 161-194. Para este autor, o racismo surgiu para justificar a escravidão negra no capitalismo mercantil. Dizia-se que os negros pertenciam a uma raça que se encontrava na infância e que era preciso fazê-los trabalhar para o seu próprio bem, mantendo-os num estado de inferioridade em benefício da civilização.

cedida a liberdade aos capazes de recebê-la e os cativos não estavam preparados para ela. Também se argumentava acerca do direito de propriedade sobre o escravo, que não podia ser arbitrariamente destruído.

Nem mesmo a Lei Áurea, de 13.5.1888, que pôs fim à escravidão, representou solução à situação do negro, que se viu obrigado a se manter ou retornar às áreas rurais, para trabalhar por salários vis. Os fazendeiros do Sul recorreram aos imigrantes estrangeiros, mas mantiveram a mentalidade e a organização do antigo sistema. O advento da lei e da libertação formal da escravidão não teve o condão de alterar de pronto uma mentalidade construída em vários séculos de escravidão. A escravidão associou ao trabalho uma conotação pejorativa, que se integrou na psicologia coletiva. O ex-escravo preferia muitas vezes estabelecer-se em locais distantes e viver da caça e pesca, ou trabalhar apenas o necessário e permanecer ocioso enquanto durasse a remuneração percebida, que sujeitar-se à rígida disciplina do trabalho. Estava reconstruindo sua identidade, após a brutalidade da escravidão, para o que precisava recusar sua antiga condição. Para ele a liberdade significava a possibilidade de desobedecer, de não se submeter. *Florestan Fernandes*⁽⁷⁾ pondera que o trabalho sob o regime escravocrata pressupunha a perda da dignidade social, além da perda da liberdade. Segundo *Emília Viotti da Costa*, na introdução de seu livro que trata da escravidão negra no Brasil⁽⁸⁾:

“A escravidão marcou os destinos da nossa sociedade. Seus traços ficaram indelévels na herança que nos legaram a cultura negra e as condições sociais nascidas do regime da escravidão. Passada essa fase, restaram, além do legado cultural, a concentração de negros e mestiços e os problemas da integração do escravo emancipado no status de homem livre e na sociedade do branco, sua assimilação, sua aceitação pelo grupo branco e a necessária reformulação das atitudes recíprocas forjadas durante o período da escravidão.

A conduta e a mentalidade dos negros e mestiços, seus valores dominantes, seu comportamento social só podem ser entendidos hoje quando se tenha em conta o fenômeno da escravidão-abolição. A abolição exigia a elaboração de uma nova autoconcepção de status e papéis sociais por parte dos negros e mestiços, a formação de novos ideais e padrões de comportamento. Ela implicava também a mudança de comportamento do homem livre e branco diante do liberto, do negro não mais escravo. (...)”

(7) *Apud Kowarick, Lúcio. “Trabalho e Vadiagem — A Origem do Trabalho Livre no Brasil”.*

(8) *Costa, Emília Viotti da. “Da Senzala à Colônia”, pág. 13.*

E mais adiante, na mesma obra, complementa a mesma autora⁽⁹⁾, referindo-se aos escravos libertos pela Lei Áurea:

“(...) Para eles a liberdade implicava, antes de mais nada, o direito de ir embora, de se deslocar livremente, de abandonar a lavoura, de trabalhar onde, como e quando quisessem. Nos primeiros tempos, produziam muito menos do que antes. (...)”

A abolição da escravidão não gerou a equiparação entre brancos e negros, nem destruiu o conjunto de valores sobre os quais se assentava a escravidão. O negro continuou sendo economicamente dependente e as *“atitudes e representações sociais que regulavam as relações entre as raças”*⁽¹⁰⁾ somente foram se modificando aos poucos. Os estereótipos e ideário associados à cor permaneceram, como a afirmação da inferioridade mental, moral e social do negro. Ademais, a postura dos negros logo após a libertação veio reforçar o discurso daqueles que haviam sido prejudicados economicamente com a libertação. Dizia-se que a indolência revelada era a prova de que eram incapazes e carentes de tutela.

Nas áreas economicamente mais dinâmicas houve a preferência pelo trabalhador imigrante e seus descendentes, depois para o nacional livre, e só em última instância para o ex-escravo, que permanecia assim, num estado de marginalidade. Os ex-escravos formaram um contingente desenraizado que realizava as tarefas mais desprezadas e pior remuneradas e que somente foi incorporado ao processo produtivo a partir de 1930, quando a economia passou a apresentar maior grau de desenvolvimento e diversificação.

Lúcio Kowarick⁽¹¹⁾, em obra sobre a formação do trabalho livre no Brasil, demonstra que aqui a universalização do trabalho livre não se assentou sobre um campesinato e atividade artesanal solidamente enraizados, tal qual se verificou na Europa, mas sobre a escravidão. Para os brasileiros livres (no período da escravidão ou imediatamente após o seu término) trabalhar para alguém era atividade própria de escravos, o que fez com que constituíssem uma massa de indivíduos de várias origens e segmentos sociais que não se transformou em força de trabalho. O trabalho livre era acessório e intermitente no processo produtivo escravista. O segmento livre era visto pelos fazendeiros como vadio e desclassificado para o trabalho. O sistema escravocrata gerava a exclusão dos brancos, mestiços, índios e negros libertos, enfim, de todos os que não fossem senhores ou escravos. Daí a opção nas regiões economicamente dominantes, notadamente

(9) Costa, *Emília Viotti da*. Obra citada, pág. 509.

(10) Costa, *Emília Viotti da*. Obra citada.

(11) Kowarick, *Lúcio*. “Trabalho e Vadiagem — A Origem do Trabalho Livre no Brasil”, pág. 11.

São Paulo, pela mão-de-obra estrangeira na substituição dos escravos, que se submetia à disciplina do trabalho, ao invés do aproveitamento dos trabalhadores livres nacionais.

A grande questão histórica do século XIX foi a superação da produção escravista e do ideário por ela gerado. Ambos se encontram na base da discriminação racial no Brasil.

RAÇA, PRECONCEITO E DISCRIMINAÇÃO

Os autores da antropologia em geral trabalham com o conceito de raça. Os evolucionistas trabalham com uma perspectiva que esteve presente na formação do preconceito racial, já que situam a civilização ocidental européia num nível mais elevado de civilização e todas as sociedades ditas primitivas como estando em diferentes etapas de uma escala para alcançar o estágio da civilização. Segundo Lévi-Strauss⁽¹²⁾ a perspectiva do evolucionismo social tenta suprimir as diferenças, ao pretexto de conhecê-las, por representarem diferentes estágios ou etapas de um desenvolvimento único, partido de um mesmo ponto e tendente a um mesmo fim. A variedade das culturas ilustra os momentos deste processo. Assim, não trabalharemos com os conceitos trazidos por estes autores.

Feita esta exceção, cumpre esclarecer que não temos a preocupação de situar doutrinariamente os autores citados, ou de levantar as concepções de raça para as diversas correntes da Antropologia, que surge aqui apenas como um saber complementar, que nos empresta conceitos para que possamos compreender o fenômeno que enfrentamos no plano jurídico.

Segundo L. C. Dunn⁽¹³⁾, para a biologia atual:

“(...) as raças são subdivisões biológicas de uma espécie única, a do Homo sapiens, dentro da qual as características hereditárias comuns a todas as espécies ultrapassam de longe as diferenças relativas e mínimas que separam as subdivisões. (...)”

E mais adiante, complementa o referido autor⁽¹⁴⁾:

“(...) é um grupo de indivíduos aparentados por casamentos entre si, isto é, uma população que se distingue das outras populações pela freqüência relativa de certas características hereditárias. (...)”

(12) Lévi-Strauss, Claude. “Raça e História”.

(13) Dunn, L. C. “Raça e Biologia”. In “Raça e Ciência II”, pág. 8.

(14) Dunn, L. C. Obra citada, pág. 17.

A raça é essencialmente dinâmica, não podendo ser compreendida como diferenças fixas e absolutas, já que decorre sobretudo do desenvolvimento da genética e hereditariedade biológica. O ser humano é produto combinado da hereditariedade e do meio. Embora todos os homens descendam de ancestrais comuns, há diferenças raciais, que são conjuntos de características particulares que podem variar entre os indivíduos e podem modificar-se por mutação ao longo das gerações. Os homens diferem entre si, assim como o meio em que se encontram situados apresenta diferenças, sendo que determinadas características biológicas se adaptam melhor a dadas condições ambientais que outras. Outros fatores interferem na transmissão de caracteres hereditários, como a flutuação genética, constituída pela predominância acidental de certos genes nas coletividades pouco numerosas; as migrações e os cruzamentos; o isolamento geográfico e social, que fazem com que os indivíduos de um determinado grupo se casem entre si; os mais diversos fatores culturais.

Os antropólogos ainda não chegaram a um acordo sobre a classificação racial da humanidade. Muitos se recusam a trabalhar com o conceito de raça, pela apropriação discriminatória que se fez do mesmo, tanto em termos científicos, quanto pelo senso comum. Apenas para exemplificar, *Boyd*⁽¹⁵⁾ (1950), com base na seqüência de genes, reconheceu as seguintes raças: européia ou caucásica; africana ou negróide; raça asiática ou mongólica; ameríndia; australóide. Há outras classificações, fundadas na presença de semelhanças em relação a uma série selecionada de traços físicos. Estas diferenças raciais têm pouca importância do ponto de vista da biologia, mas influem sobre a atitude dos povos, uns em relação aos outros. Segundo *Ralph Linton*⁽¹⁶⁾, com o descobrimento do Novo Mundo, no século XVI, a raça assumiu significação social, tornando-se critério para a determinação de *status* social. Os europeus buscaram racionalizar essa dominação econômica e política, provando a si mesmos que subjugar outros grupos raciais era natural e inevitável. Apropriaram-se de noções científicas que estavam sendo desenvolvidas, para justificar preconceitos.

Embora a diversidade biológica e cultural seja natural, o homem comum tem dificuldade para encará-la enquanto tal e para compreender a humanidade como única, porque ele não realiza a sua natureza numa humanidade abstrata e sim nas culturas tradicionais⁽¹⁷⁾:

“(...) Preso entre a dupla tentação de condenar experiências que o chocam afectivamente e de negar as diferenças que ele não compreende intelectualmente, o homem moderno entregou-se a toda

(15) *Apud Dunn, L. C.* Obra citada.

(16) *Linton, Ralph.* “O Homem — Uma Introdução à Antropologia”, pág. 56.

(17) *Lévi-Strauss, Claude.* “Raça e História”, pág. 24.

a espécie de especulações filosóficas e sociológicas para estabelecer vãos compromissos entre estes pólos contraditórios, e para aperceber a diversidade das culturas procurando suprimir nesta o que ela contém, para ele, de escandaloso e de chocante. (...)⁽¹⁸⁾

Com o conceito de raça supra-elaborado, de características que diferem não apenas entre os indivíduos, mas ao longo do tempo, segundo diversas variáveis, não se pode encontrar fundamento científico para o preconceito racial:

“(...) Do ponto de vista biológico, os seres humanos pertencem, portanto, a um único e mesmo círculo de casamento e tiram seus genes de um fundo comum. Os ódios e os preconceitos de raça não têm, por conseguinte, nenhuma justificação biológica. Devemos tomar grande cuidado ao reconhecer estes preconceitos tais como são, e não tentar dissimular-lhes a natureza por intermédio de racionalizações científicas. (...)⁽¹⁹⁾

O preconceito constitui uma atitude interior do indivíduo ou grupo, uma idéia preconcebida acerca de algo ou alguém. O preconceito conduz à discriminação que consiste em infligir a certas pessoas um tratamento diferenciado e imerecido, por ausência de conhecimento. Em geral o preconceito se presta a justificar a exploração econômica, a dominação política, ou a ocultar antagonismos de classe. Segundo *Arnold M. Rose*⁽²⁰⁾, o preconceito traz uma sensação de poder aos membros do grupo dominante, seja ele racial, nacional ou religioso. Os membros deste grupo, ainda que estejam no seu último escalão, sentem-se superiores aos membros da minoria. É uma vantagem ilusória, já que se abre mão de outras satisfações de prestígio reais:

“(...) A ignorância, que é a base dos preconceitos, toma aspectos dos mais diversos. Ora são noções falsas referentes às características físicas, tradições culturais ou crenças de um povo, ora verdadeiros mitos que fazem intervir faculdades sobre-humanas ou fraquezas pueris. (...)⁽²¹⁾

Segundo este mesmo autor, na obra já citada, o racismo é um conjunto de crenças populares, que compreendem as seguintes idéias: as diferenças físicas e intelectuais entre os diversos grupos huma-

(18) Lévi-Strauss, Claude. *Idem, ibidem*.

(19) Dunn, L. C. Obra citada, pág. 48.

(20) Rose, Arnold M. “A Origem dos Preconceitos”. In “Raça e Ciência II”, pág. 165.

(21) Rose, Arnold M. Obra citada, pág. 165.

nos consideram-se explicáveis pela biologia e hereditariedade, com um caráter de imutabilidade; hábitos, atitudes, crenças, comportamentos e reações aprendidas estão determinadas antes do nascimento; todas as diferenças que se podem observar de uma minoria relativamente a uma maioria, são indícios de inferioridade; em casos de mestiçagem as crianças são inferiores aos seus pais de um e de outro grupo. É o preconceito formado com base em características raciais que se atribuem a um determinado grupo de indivíduos e que fundamenta a discriminação racial.

O art. 1º da Convenção n. 111 da OIT, em seu art. 1º prevê que a discriminação compreende toda “... *distinção, exclusão ou preferência fundada em raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional, origem social ou outra distinção, exclusão ou preferência especificada pelo Estado-Membro interessado, qualquer que seja sua origem jurídica ou prática e que tenha por fim anular ou alterar a igualdade de oportunidades ou de tratamento no emprego ou profissão.*” E a Convenção da ONU/1966 sobre a Eliminação de todas as Formas de Discriminação Racial, define a discriminação racial como sendo *qualquer distinção, exclusão, restrição ou preferência baseados em raça, cor, descendência ou origem nacional ou étnica, que tenha por objeto ou efeito anular ou restringir o reconhecimento, o gozo ou o exercício, em condições de igualdade, dos direitos humanos e liberdades fundamentais no domínio político, econômico, social e cultural ou em qualquer outro domínio da vida pública.*

A discriminação pode assumir feições diversas, efetivando-se direta, ou indiretamente, ou consolidando-se em ações positivas. A discriminação direta é aquela pela qual o tratamento desigual encontra-se fundado em critérios proibidos. É, por exemplo, a não contratação de empregados negros. A discriminação indireta é a que tem uma aparência formal de igualdade, mas que em verdade cria uma situação de desigualdade. É o caso, por exemplo, do empregado de uma determinada nacionalidade que, embora admitido na empresa, não encontra possibilidades de ascensão profissional, em razão de sua nacionalidade.

A ação afirmativa, ou discriminação positiva, por sua vez, compreende um conjunto de medidas legais e de práticas sociais, destinadas a compensar uma situação de efetiva desigualdade em que se encontre um determinado grupo social, possibilitar o acesso ao sistema legal, tornando viável para estes indivíduos o exercício de direitos fundamentais. É o caso por exemplo, de leis que assegurem a determinados grupos indígenas, ou tribais, uma cota mínima de inserção nas empresas. O Brasil não tem este tipo de previsão, mas prevê a cota mínima para as pessoas portadoras de deficiência.

LEGISLAÇÃO ATUAL E MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO

A Convenção n. 111 da OIT, ratificada pelo Brasil, trata da discriminação no emprego e profissão, prevendo em seu art. 2º, que *qualquer membro para o qual a presente convenção se encontre em vigor compromete-se a formular e aplicar uma política nacional que tenha por fim promover, por métodos adequados às circunstâncias e aos usos nacionais, a igualdade de oportunidades e de tratamento em matéria de emprego e profissão com o objetivo de eliminar toda discriminação nessa matéria.*

A Constituição Federal de 1988 traz no art. 5º, *caput*, a previsão de que *todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, alcançando ainda à qualidade de objetivo fundamental da República promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação* (art. 3º, inciso IV). Por sua vez, o art. 7º, inciso XXX do texto constitucional, em consonância com a Convenção 111 da OIT, *proíbe a diferença de salários, de exercícos de funções e de critérios de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil.* Por fim, no art. 5º, inciso XLII define como crime inafiançável e imprescritível a prática de racismo.

Do ponto de vista da legislação ordinária, a CLT contém dispositivos destinados a coibir a discriminação, como o art. 461, que prevê igual remuneração para trabalho de igual valor, ou as vedações contidas no art. 373, com a redação dada pela Lei n. 9.799/99, no que diz respeito ao trabalho da mulher. Há a Lei n. 7.716/89, com a redação dada pela Lei n. 9.459/97, que define os crimes resultantes de preconceitos de raça ou de cor. No art. 3º do referido diploma legal encontra-se tipificado como crime o ato de *impedir ou obstar o acesso de alguém, devidamente habilitado, a qualquer cargo da Administração Direta ou Indireta, bem como das concessionárias de serviços públicos*, punível com pena de reclusão de dois a cinco anos. O art. 4º da mesma lei prevê como crime o ato de *negar ou obstar emprego em empresa privada*, punível com a mesma pena do anterior.

A Lei n. 9.029/95, que proíbe a exigência de atestados de gravidez e esterilização, e outras práticas discriminatórias, para efeitos admissionais ou de permanência da relação jurídica de trabalho, prevê em seu art. 1º, que *Fica proibida a adoção de qualquer prática discriminatória e limitativa para efeito de acesso à relação de emprego, ou sua manutenção, por motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar ou idade, ressalvadas, neste caso, as hipóteses de proteção ao menor prevista no inciso XXXII do art. 7º da Constituição Federal.* E em seu art. 4º prevê que o rompimento da relação de trabalho por ato discriminatório, possibilita ao empregado optar pela readmissão, com ressarcimento integral do período de afastamento, ou a percepção em dobro da remuneração do período de afastamento.

Apesar de todos os dispositivos constitucionais e legais supra-expostos, a nossa realidade cotidiana revela que as práticas discriminatórias se verificam rotineiramente, inclusive no que tange à discriminação racial, cujas conseqüências podem ser muito mais graves, do ponto de vista penal. É o que pondera *Márcio Túlio Viana*⁽²²⁾:

“(...) Isso não significa, infelizmente, que as discriminações, entre nós, estejam com os dias contados. A lei é algo muito pequeno para mudar esse tipo de realidade, e o que melhor pode acontecer é a redução, bem modesta, da incidência de abusos.

É que tanto o jogo econômico quanto o jogo político desmentem, a cada instante, o ideal de isonomia, propondo soluções que acentuam a desigualdade em níveis nunca vistos. Basta notar a legislação cada vez maior de excluídos, palavra terrível que marca os que não têm, sequer, cidadania. (...)”

Dentre os instrumentos de que dispõe a sociedade para coibir as práticas de discriminação no emprego, está o Ministério Público do Trabalho, inscrito na Constituição Federal de 1988 como função essencial à Justiça. Dispõe o art. 127 da CF/88: *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.* Há duas formas de atuação do MPT, conforme se extrai dos arts. 127 e 129 da Constituição Federal e arts. 83 e 84 da Lei Complementar n. 75/93, uma função preventiva e uma repressiva, judicial, ou extrajudicial.

Ao Ministério Público do Trabalho cabe investigar as práticas discriminatórias em seara trabalhista, através dos procedimentos investigatórios e do inquérito civil público. O Inquérito Civil Público é instrumento instituído pelo art. 129, III da Constituição Federal e pela Lei n. 7.347/85, com finalidade investigatória e regido pelo princípio inquisitivo. É um procedimento administrativo e interno do MPT, destinado à apuração dos fatos que possam representar lesão a direito coletivo, difuso ou individual homogêneo, de natureza trabalhista. A discriminação é uma conduta, fundada num preconceito, não caracterizando assim, apenas a ofensa ao direito individual, mas lesão potencial de todos os empregados que venham a se encontrar naquela determinada situação.

A discriminação sempre tem caráter genérico. O empregador que hoje discrimina um negro, preterindo-o numa promoção em razão de sua cor, por exemplo, terá o mesmo comportamento ao se deparar novamente com situação semelhante. Os interesses tutelados são supra-individuais, ou seja,

(22) *Viana, Márcio Túlio.* “A Proteção Trabalhista contra os Atos Discriminatórios” (Análise da Lei n. 9.029/95), pág. 356.

comuns a uma coletividade, exigindo uma solução homogênea para a composição dos conflitos. Por isso, nestes casos há legitimidade para a atuação do Ministério Público do Trabalho.

Havendo conduta lesiva e não se obtendo o ajustamento da conduta pela realização do Termo de Ajuste de Conduta, incumbe ao Ministério Público do Trabalho o ajuizamento da ação correspondente. No caso da discriminação, a ação civil pública, ou a Ação Anulatória, quando o objeto seja cláusula discriminatória inserida em acordo ou convenção coletiva.

Além da atuação como órgão agente, o Ministério Público do Trabalho tem a atuação como órgão interveniente, emitindo parecer circunstanciado nos processos trabalhistas que tramitam perante os Tribunais do Trabalho, em sede recursal. A intervenção é obrigatória nos casos do art. 83, XIII, quando a parte for pessoa jurídica de Direito Público, Estado estrangeiro, ou organismo internacional. E também nos casos do art. 82, I do CPC (incapazes). Fora as hipóteses de parecer obrigatório, o Ministério Público do Trabalho emite parecer circunstanciado nos casos em que há interesse público, no que se podem enquadrar as hipóteses de discriminação no emprego. Esta intervenção tem caráter pontual, seletiva, incumbindo ao órgão do MPT decidir quando entende configurado o interesse público ensejador de sua intervenção. Ainda na qualidade de *custos legis*, é possível a manifestação em primeiro grau, quando há interesses de menores e incapazes, ou evidências de colusão, a pedido do Juízo, ou por iniciativa do MPT, inclusive acompanhando audiências.

Dentre as possibilidades de atuação preventiva, papel que tem se mostrado cada vez mais relevante, está a promoção de seminários, palestras, audiências públicas, enfim, todo o trabalho informativo desenvolvido junto a empresas e sindicatos, de categoria profissional e econômica, bem como junto ao público em geral. O trabalho de conscientização é essencial no combate a todas as formas de discriminação no emprego e a prática tem demonstrado desconhecimento da lei e das conseqüências das práticas discriminatórias, tanto por empregados quanto por empregadores. Também se destaca aqui a participação do Ministério Público do Trabalho nos Núcleos de Combate à Discriminação no Emprego e de Promoção da Igualdade de Oportunidades, embora os nomes sejam variáveis de um estado para o outro, organizados pelo Ministério do Trabalho, com o apoio da Organização Internacional do Trabalho, em todo o país.

O combate à discriminação no emprego não interessa apenas aos empregados, por ela diretamente atingidos (quando não co-partícipes, tal qual se verifica muitas vezes nos casos de empregados portadores de HIV). A pessoa que sofre a discriminação se sente atingida em sua dignidade e cidadania, nunca se esquecendo de tal ato. A par deste caráter de direito

fundamental da não-discriminação, do direito a ser tratado como igual, a discriminação traz prejuízos de ordem psicológica àquele que a pratica e de ordem econômica para a empresa e a sociedade como um todo.

Conforme pondera *Arnold M. Rose*⁽²³⁾ ocorre uma perda econômica de não se utilizar plenamente a produtividade da mão-de-obra e não satisfazer inteiramente a procura. O preconceito enseja o agravamento dos problemas sociais e conduz à perda de tempo; por exemplo, os poderes constituídos ocupam-se em discutir e legislar a respeito das minorias. Os preconceitos ainda representam obstáculos aos intercâmbios culturais e intelectuais. "(...) Ter preconceitos é renunciar a uma importante parte do patrimônio científico e cultural da humanidade, ao se recusar a encontrar aqueles que a detêm. Certamente ignora-se o que se perde desta forma, mas o fato permanece.(...)" O preconceito expressa uma insatisfação e como não atinge a causa da insatisfação, atua em sua manutenção, pois impede que o interessado procure uma solução efetiva para o problema.

Para o referido autor, há ainda uma correlação entre os preconceitos e a estreiteza de espírito e as diversas formas de rigorismo. O indivíduo que tem preconceitos é fechado a toda novidade e "*incapaz de ter com seus semelhantes relações plenamente humanas*".

Esta incapacidade de manter relações plenamente humanas com os semelhantes é um desafio que ainda se impõe, e que somente poderá ser superado através do combate às diversas formas de discriminação, notadamente a discriminação de raça.

(23) *Rose, Arnold M.* Obra citada, págs. 177-178.

**DISCRIMINAÇÃO NAS RELAÇÕES DE TRABALHO
DST/AIDS E SAÚDE DA MULHER
ASPECTOS JURÍDICO-TRABALHISTAS NA
DISCRIMINAÇÃO DA MULHER
PORTADORA DE HIV/AIDS (*)**

*Cláudio Alcântara Meireles (**)*

1. INTRODUÇÃO

A realização desta Oficina significa o seguimento da estratégia estabelecida em nível nacional, pelas entidades governamentais e organizações não governamentais, objetivando promover a mobilização social e desenvolver ações sistematizadas e articuladas que garantam aos portadores de HIV e AIDS uma melhor qualidade de vida, favorecendo sua integração social.

O Plano de Ação das Regiões Norte e Nordeste elaborado no Curso de Capacitação “Direito Sanitário: O Desafio da AIDS”, que se realizou em Brasília, no período de 21 a 25 de fevereiro de 2000, identificou, dentre as estratégias e atividades a serem desenvolvidas em nível estadual, a realização de seminários estaduais de sensibilização, divulgação dos problemas relativos a HIV/AIDS através da imprensa, formalização de parcerias entre ONG e OG para atuar junto à comunidade, promoção da conscientização dos portadores sobre seus direitos, levando-os à auto-organização e conscientização da sociedade sobre direitos e garantias dos portadores de HIV/AIDS.

(*) Oficina “Discriminação nas Relações do Trabalho DST/AIDS e Saúde da Mulher”, realizada em parceria do MPT com os Ministérios da Indústria e da Saúde, em 12.12.2000, na DRT/CE.

(**) Procurador do Trabalho — 7ª Região.

2. O TRABALHO DA MULHER

Dada a especificidade da Oficina, necessário se faz tecer algumas considerações acerca do trabalho da mulher, antes de adentrar-se nos temas discriminação e HIV/AIDS no Direito do Trabalho.

No decorrer da história, a mulher sempre foi posta em posição de inferioridade em relação ao homem. Na antigüidade, no seio de sociedades patriarcais, a mulher livre, por vezes, sequer gozava de capacidade. Cite-se o Código de Manu (Índia), cujo art. 415 prescrevia, *in verbis*:

“Uma mulher está sob a guarda de seu pai durante a infância, sob a guarda de seu marido durante a juventude, sob a guarda de seus filhos em sua velhice; ela não deve jamais conduzir-se à sua vontade”.

Quanto à participação da mulher nas atividades produtivas, no início, ressaltadas algumas exceções, seu trabalho restringia-se às tarefas domésticas. Paulatinamente a mulher foi ganhando espaço, até que, com a Revolução Industrial, ante o desenvolvimento da maquinaria e a necessidade capitalista de mão-de-obra barata, incrementou-se a inserção do trabalho feminino, assim como o infantil, na fábricas.

Em recente reportagem de capa da revista *Veja* (8.11.2000), sob o título “Elas Venceram”, foi ressaltada a ascensão feminina no Brasil em diversas áreas de atuação profissional, nos indicadores de salário e riqueza e nas estatísticas de escolaridade. Entre os brasileiros que apresentam declaração de imposto de renda, as mulheres são maioria nas seguintes profissões: assistentes sociais, fonoaudiólogos, recepcionistas, telefonistas, pensionistas, bibliotecários, arqueólogos, enfermeiros, nutricionistas, empregados domésticos, psicólogos, professores, serviços de tratamento de beleza, advogados e médicos. Há empate com os homens nas seguintes áreas: serventuários da justiça, técnicos de biologia, auxiliar de escritório, dentistas, professores universitários, arquitetos, artistas plásticos, servidores públicos e jornalistas. Também registrou-se o fato de que elas ficam com a maioria dos novos empregos do país e seu salário cresce num ritmo mais rápido do que o dos homens.

A normatização do trabalho da mulher no Brasil teve início, segundo *Segadas Vianna*, com o Decreto n. 21.417-A, de 17.5.32, que estabeleceu, entre outras medidas de proteção, as seguintes: proibição do trabalho noturno, do trabalho nas minerações em subsolo, nas pedreiras e obras públicas e nos serviços perigosos e insalubres; assegurou o descanso de quatro semanas antes e quatro depois do parto com percepção de metade do salário; estabeleceu os descansos diários, durante o trabalho, para alimen-

tação e determinou que nos estabelecimentos em que trabalhassem pelo menos 30 mulheres com mais de 16 anos de idade haveria local apropriado destinado à guarda dos filhos no período de amamentação.

É triste registrar que, ainda hoje, alguns desses direitos não são observados pela maioria dos empregadores, como o referente ao local destinado à guarda dos filhos. Recentemente, essa matéria foi objeto de denúncia, investigação e posterior celebração de Termo de Ajuste de Conduta perante o Ministério Público do Trabalho, na pessoa do Procurador que subscreve.

A evolução da legislação nacional criou um amplo e minucioso ordenamento protetivo da mulher. Contudo, a linha recente de atuação do legislador aponta para a revogação de normas protetoras que provoquem discriminação, dificultando a inserção da mulher no mercado de trabalho. Foi o que aconteceu com as normas que proibiam o trabalho feminino noturno e em atividades perigosas ou insalubres, porquanto se considerou que não mais haveria justificação objetiva para essa diferenciação. A tendência é permanecerem normas de proteção somente quanto à maternidade, incrementando-se as normas que prescrevem igualdade de tratamento para trabalhadores de ambos os sexos.

Não se pode deixar de aproveitar a oportunidade para fazer uma reflexão sobre o trabalho doméstico, eis que sua exclusão do regulamento protetivo foi mantida pela atual Constituição Federal. Afinal, consoante registra aquela reportagem da Veja, 90% (noventa por cento) dos empregados domésticos são mulheres. Sendo assim, os poucos direitos assegurados ao trabalhador doméstico não configuraria uma discriminação pejorativa da mulher, com respaldo constitucional, já que essa categoria de trabalhadores é composta em sua quase totalidade por mulheres? A especial fidúcia exigida para essa espécie de relação de emprego, que se desenvolve no seio da família, justificaria a discriminação, ou a falta de poder econômico da categoria seria o fator determinante da discriminação?

As normas internacionais também seguiram a mesma tendência das nacionais. Principiaram por estabelecer proteção especial à maternidade (Convenção n. 3, de 1919; Recomendação n. 12, de 1921; Recomendação n. 67, de 1944; Convenção n. 103, de 1952), ao trabalho noturno (Convenção n. 4, de 1919; Recomendação n. 13, de 1921; Convenção n. 41, de 1934) ou insalubre das mulheres (Recomendação n. 4, de 1919; Convenção n. 48, de 1935; Convenção n. 89, de 1948). Posteriormente, vieram as normas prescritivas da igualdade entre o trabalho do homem e o da mulher (arts. 2º, 23 e 25 da Declaração Universal dos Direitos do Homem; Convenção n. 100, de 1951; Recomendação n. 90, de 1951; Convenção n. 111, de 1958; Convenção da ONU sobre a eliminação de todas as formas de discriminação contra a mulher, de 1975 — Decreto n. 89.460/84; Convenção n. 156, de 1981; Convenção n. 170, de 1990).

3. DISCRIMINAÇÃO

Discriminar significa diferenciar, distinguir, discernir, sendo discriminação o ato ou efeito de discriminar (*Ferreira*, 1999, pág. 690). Contudo, contemporaneamente, discriminação denota o tratamento desfavorável dado, sem justa causa, a alguém ou à certa categoria de pessoas. *Lima*, após apresentar os significados apontados pelos dicionaristas, expressa-se nos seguintes termos:

“Apesar desses significados de discriminação, na verdade o vocábulo tem, na órbita empírica, afeição conotação pejorativa, ultrapassando e indo além do sentido de, simplesmente, ato de discriminar, distinção, separação etc. O uso popular, por força da evolução natural da língua, tem-lhe imposto, em acréscimo, o emprego de locuções e expressões adjetivadas ou adjetivadoras, mesmo implicitamente, de tal modo que, hoje, discriminação tem o sentido de ato de discriminar ou diferenciar com pejoração, sem pertinência lógica ou preconceituosamente, para eliminar o indivíduo ou o objeto analisado mediante mero raciocínio subjetivo; distinção feita entre pessoas ou objetos, eliminando uns em benefício de outros, para satisfazer anseios e idéias preconcebidas; separação através de tirocínio sem balizamento objetivo; discernimento feito por alguém, que leva o indivíduo ou o objeto distinguido à situação de inferioridade, embora, antes, fossem uns e outros iguais ou semelhantes entre si” (1997, págs. 32-33).

Indiscutível é esse sentido atual do vocábulo, tanto que a temática da Oficina é visualizada sob o enfoque de diferenciação pejorativa. Relacionados ao tema ora tratado estão o preconceito e a segregação. Preconceito é (*Ferreira*, 1999, pág. 1625):

“[De pre- + conceito.] S. m. 1. Conceito ou opinião formados antecipadamente, sem maior ponderação ou conhecimento dos fatos; idéia preconcebida. 2. Julgamento ou opinião formada sem se levar em conta o fato que os conteste; prejuízo. 3. P. ext. Superstição, credence; prejuízo. 4. P. ext. Suspeita, intolerância, ódio irracional ou aversão a outras raças, credos, religiões, etc.”.

Segregação, segundo o mesmo dicionarista (1999, pág. 1829), significa: *“Política que objetiva separar e/ou isolar no seio de uma sociedade as minorias raciais e, p. ext., as sociais, religiosas, etc.; discriminação racial. (Segregação racial)”. Segregar significa, pois, marginalizar.*

Da exposição desses conceitos conclui-se que: 1. o preconceito é o elemento interno; 2. a discriminação é a exteriorização do preconceito; 3. a segregação é uma das formas de manifestação da discriminação. Na raiz do problema da discriminação está, portanto, o preconceito.

A discriminação, assim considerada como o tratamento diverso decorrente de preferência abusiva, é vedada pelo ordenamento jurídico nacional, a par da existência de normas internacionais que tratem da matéria. Contudo, as diferenças existem.

Montaigne, citado por *Maria Aparecida Gugel* em seu artigo “Discriminação Positiva”, assevera que: “*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*” (Ensaios).

O reconhecimento dessa diversidade está prescrito nos primeiros dispositivos da Constituição Federal. No art. 1º, inciso V, ao tratar do pluralismo político, e no art. 3º, inciso III, ao admitir a existência de desigualdades sociais e regionais.

O princípio da isonomia, que significa igualdade de tratamento, vem expresso no *caput* do art. 5º, segundo o qual, “*todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza*”. A condenação ao preconceito e a qualquer forma de discriminação está contida em diversas normas constitucionais, a partir do inciso IV do art. 3º.

O princípio da igualdade de tratamento, ao mesmo tempo em que veda perseguições e discriminações, também proíbe favoritismos e privilégios. Como, então, admitir a existência de normas protetivas, que estabeleçam condições especiais a determinados grupos de pessoas? Há que se diferenciar a igualdade formal, jurídica, perante a lei, da igualdade real, material, social.

Pinho Pedreira salienta que o entendimento da igualdade no Brasil, desde os clássicos *Rui Barbosa e Marnoco e Souza*, até os autores modernos, tem acompanhado a evolução dos hodiernos sistemas constitucionais, que, acolhendo uma concepção valorativa da igualdade quanto ao conteúdo da lei e não à forma, obrigam o legislador a tratar de modo igual o igual e de modo desigual o desigual. Ademais, na aplicação do princípio da isonomia, devem ser consideradas apenas as diferenças essenciais, descartando-se as irrelevantes (abr. 1996, pág. 444).

Nesse sentido, distingue-se a discriminação negativa, ou pejorativa, que cria um desfavor à pessoa discriminada, da discriminação positiva, que é uma forma de assegurar a igualdade real, mediante a outorga de uma proteção ao grupo que se encontra em posição social desfavorável. Daí surge a chamada ação afirmativa como um conjunto de medidas legais e políticas sociais que visa a eliminar a limitação de oportunidades de determinados grupos sociais.

Atualmente, há discriminação positiva na reserva legal de mercado, mediante cotas, para os portadores de deficiência física, tanto do setor público (art. 37, VIII, CF/88) quanto do privado (Lei n. 8.213/91), bem como para os menores aprendizes (art. 429 da CLT).

No plano internacional, há diversos tratados objetivando eliminar a discriminação em suas várias formas, quais sejam: a) Convenção da ONU sobre a Eliminação de todas as Formas de Discriminação Racial, de 1966; b) Convenção da ONU sobre a Eliminação de todas as Formas de Discriminação contra a Mulher, de 1979; c) Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência contra a Mulher — OEA, de 1994; d) Convenção n. 100 da OIT, de 1951 — igualdade de remuneração para a mão-de-obra masculina e a mão-de-obra feminina por um trabalho de igual valor; e) Convenção n. 111 da OIT, de 1959 — discriminação em matéria de emprego e profissão; f) Convenção n. 159 da OIT, de 1983 — adaptação de ocupações e o emprego do portador de deficiência. Há, ainda, duas Convenções da OIT não ratificadas pelo Brasil, que são a de n. 156 (igualdade de oportunidades e de tratamento para homens e mulheres trabalhadores: trabalhadores com encargos e família) e a de n. 169 (povos indígenas e tribais em países independentes).

Buscando proteger e garantir a igualdade de tratamento e de oportunidade, o legislador constituinte albergou preceitos contendo discriminação inversa em relação aos seguintes grupos sociais: a) homem/mulher (sexo-gênero); b) raça (cor-etnia); c) condição física, portador de deficiência; d) idade. Normas de índole genérica podem servir de proteção a outros grupos, como o disposto no art. 5º, inciso X, que garante a inviolabilidade da intimidade, e poderá assegurar ao trabalhador portador do vírus HIV e do acometido de AIDS o sigilo de sua condição de saúde, impedindo a prática de atos discriminatórios (*Gugel*, mar. 2000).

Em nível infraconstitucional, diversas normas proibitivas de discriminação negativa foram editadas, merecendo relevância a Lei n. 9.029, de 13.4.95, que proíbe a exigência de atestados de gravidez e esterilização, e outras práticas discriminatórias, para efeitos admissionais ou de permanências da relação jurídica de trabalho, e dá outras providências. O art. 4º dessa lei faculta ao empregado dispensado por ato discriminatório optar entre a reintegração ou a percepção de indenização dobrada. A restrição que se cumpre fazer ao diploma legal é a enumeração constante do art. 1º, que somente proíbe a adoção de prática discriminatória por motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar ou idade. Há necessidade, pois, de envidar-se um esforço hermenêutico integrativo, visando a conferir a essa lei a maior abrangência possível, alcançando, inclusive, o trabalhador portador do vírus HIV ou doente de AIDS.

4. AIDS E O DIREITO DO TRABALHO

Os aspectos da doença e da epidemia da AIDS concernem diretamente não só à questão da saúde e da previdência, mas também às rela-

ções de trabalho, eis que a grande maioria das pessoas infectadas encontra-se na faixa etária entre 18 e 45 anos, ou seja, no auge da capacidade produtiva. Daí a necessidade de um maior contato dessa questão com o Direito do Trabalho.

De início, cumpre ressaltar que o portador do vírus HIV assintomático é um sujeito sadio, porquanto não houve manifestação da doença. Dessa forma o HIV+ possui plena capacidade laborativa. Ademais, considerando as restritas hipóteses de possibilidade de contágio, em relação à maioria das atividades laborativas, não há qualquer restrição para que o trabalhador infectado continue a prestar seus serviços normalmente.

Quanto ao doente de AIDS, a situação já é diversa. Manifestada a síndrome, o trabalhador poderá, paulatinamente, perder sua capacidade laborativa, atravessando períodos de incapacidade temporária, durante os quais fará jus ao gozo de licença para tratamento de saúde com a percepção do benefício previdenciário auxílio-doença. Caso a incapacidade se configure definitiva, caberá a concessão de aposentadoria. Referidos benefícios previdenciários, a teor da Lei n. 7.670/88, independem do período de carência, para o segurado que manifestar a doença após sua filiação à Previdência Social. Também independe de carência a concessão de pensão por morte aos seus dependentes.

A Lei n. 7.670, de 8.9.1988, foi de crucial importância para os portadores da Síndrome da Imunodeficiência Adquirida (SIDA/AIDS), porquanto que lhe foram estendidos os vários benefícios ali especificados (licença, aposentadoria, reforma militar, pensão especial e auxílio-doença), além do direito ao levantamento dos valores correspondentes ao Fundo de Garantia por Tempo de Serviço.

Por se constituir um grupo alvo de discriminações negativas, o legislador ordinário, tanto em nível federal, quanto estadual e municipal, tratou de editar normas compensatórias, estendendo-lhe benefícios, proibindo a exigência de testes para detecção do vírus HIV e regulando procedimentos administrativos. Algumas dessas normas foram dotadas de sanção própria, conferindo-lhe maior eficácia. Outras, por não disporem de sanção no próprio texto, necessitam de interpretação integrativa, sob pena de tornarem-se ineficazes.

Dentre as normas aludidas, enumeram-se as seguintes:

NORMAS TRABALHISTAS E PREVIDENCIÁRIAS

NORMAS COMUNS A TODOS TRABALHADORES

NORMAS FEDERAIS

- Lei n. 3.738, de 4.4.60 — Pensão especial à viúva de militar acometida de doenças graves.

- Lei n. 7.670, de 8.9.88 — Estende aos portadores da SIDA/AIDS, benefícios referentes à Licença para Tratamento de Saúde, aposentadoria, reforma militar, FGTS e outros.

- Resolução n. 02, de 17.12.92 do Conselho Diretor do Fundo de Participação PIS/PASEP — Liberação do PIS/PASEP.

- Portaria Interministerial n. 3.195, de 10.8.88, dos Ministros do Trabalho e da Saúde — Institui a Campanha Interna de Prevenção da AIDS — CIPAS.

NORMAS MUNICIPAIS

SÃO PAULO (SP)

- Circular n. 001/94, de 28.5.94, do Secretário Municipal de Saúde — Comunica a todos os servidores os direitos das pessoas com HIV/AIDS, instituídos pela Lei n. 7.670/88.

VITÓRIA (ES)

- Lei n. 4.101, de 3.1.94 — Proíbe a testagem sorológica e discriminações no âmbito do trabalho dos portadores do vírus HIV.

NORMAS RELATIVAS AO SERVIDOR PÚBLICO CIVIL

NORMAS FEDERAIS

- Lei n. 8.112, de 11.12.90 — Dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União.

- Portaria Interministerial n. 869, de 11.8.92 — dos Ministros da Saúde, Trabalho e da Administração — Proíbe a testagem para detecção do vírus HIV, nos exames pré-admissionais e periódicos de Saúde dos servidores públicos.

NORMAS ESTADUAIS E DO DISTRITO FEDERAL

DISTRITO FEDERAL

- Portaria n. 007, de 27.5.93, do Secretário de Saúde — Proíbe a testagem para detecção do vírus HIV, nos exames pré-admissionais e periódicos de saúde dos servidores públicos.

ESPÍRITO SANTO

- Lei n. 4.038, de 23.12.87 — Incluiu a SIDA/AIDS na lista de doenças que acarretam aposentadoria integral.

RIO GRANDE DO SUL

- Portaria n. 03, de 10.3.93, do Secretário da Saúde e do Meio Ambiente — Normas sobre acidentes de trabalho com material potencialmente contaminado com HIV.

RIO DE JANEIRO

- Lei n. 1.290, de 12.4.88 — Inclui a SIDA/AIDS entre as doenças que permitem aposentadoria com proventos integrais.

SANTA CATARINA

- Lei n. 7.590, de 8.6.89 — Declara inválido para o serviço público estadual o portador da SIDA/AIDS.

NORMAS MUNICIPAIS

GOIÂNIA

- Estatuto dos Servidores Públicos do Município de Goiânia, de 11.5.92 — Inclui a SIDA/AIDS entre as doenças que permitem aposentadoria com proventos integrais.

JOÃO PESSOA (PB)

- Lei n. 1.549, de 16.1.94 — Cria o Sistema Municipal de Informações de Esclarecimentos dos Funcionários Públicos Municipais.

RIO DE JANEIRO

- Lei n. 1.289, de 21.7.88 — Inclui a SIDA/AIDS entre as doenças que permitem aposentadoria.

SANTOS

- Lei n. 99, de 10.12.93 — Cria função gratificada por local de trabalho, dentre eles, no Programa de Internação Domiciliar e Unidade de Referência para pacientes.

NORMAS RELATIVAS AO SERVIDOR MILITAR

NORMAS FEDERAIS

- Lei n. 6.880, de 9.12.80 — Estatuto dos Militares.
- Portaria n. 12-DGS, de 25.1.89 do Ministério do Exército — Normas para as perícias médicas relacionadas com a SIDA/AIDS.

NORMA ESTADUAL

RIO DE JANEIRO

- Lei n. 1.493, de 10.7.89 — Inclui a SIDA/AIDS entre as moléstias que podem gerar reforma militar

NORMAS RELATIVAS AOS DEMAIS TRABALHADORES

NOTA INTRODUTÓRIA

NORMA FEDERAL

- Lei n. 8.213, de 24.7.91, Plano de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências.

**NORMAS PARA PROTEÇÃO DOS PORTADORES DO VÍRUS HIV/AIDS
DE PRÁTICAS DISCRIMINATÓRIAS**

38. NORMA ESTADUAL

- Lei Estadual n. 12.595, de 26.1.1995 do Estado de Goiás.

39. NORMAS MUNICIPAIS

- Lei Municipal n. 6.858, de 1º.5.95 do Municipal de Belo Horizonte;
- Lei Municipal n. 7.299, de 28.4.94 do Município de Goiânia;
- Lei Promulgada n. 134, de 12.9.95 do Município de Natal;
- Lei Municipal n. 7.400, de 4.1.94, do Município de Porto Alegre.

Em relação à dispensa de trabalhador portador do vírus ou doente de AIDS, os tribunais têm decidido que não há garantia no emprego, ou seja, não goza ele de estabilidade. Contudo, mesmo considerando inexistir essa garantia, prevalece o entendimento de que o despedimento não pode ser motivado pela situação de saúde do trabalhador. Comprovada a prática de ato discriminatório, a dispensa é reputada nula, determinando-se o retorno do obreiro às atividades, ou o gozo de licença com percepção de auxílio-doença. Às vezes determina-se seja remunerado todo o período de afastamento; em outras, apenas a partir da data da propositura da ação. Veja-se, a esse respeito, as seguintes decisões:

“Ementa: Aplicação de multa ex officio — Não-cumprimento de obrigação de fazer — Violação do artigo quinto, inciso dois, da Constituição Federal. Não ofende o princípio constitucional da legalidade a aplicação pelo juiz de multa, de ofício, pelo não-cumprimento de obrigação de fazer, consoante o disposto no parágrafo quarto do artigo quatrocentos e sessenta e um do CPC. Embargos não conhecidos. Reintegração — empregado portador do vírus da AIDS. Não obstante inexistir no ordenamento jurídico lei que garanta a permanência no emprego do portador da Síndrome da Imunodeficiência Adquirida — AIDS, não se pode conceber que o empregador, munido do poder potestativo que lhe é conferido, possa despedir de forma arbitrária e discriminatória o empregado após tomar ciência de que este é portador do vírus HIV. Tal procedimento afronta o princípio fundamental da isonomia insculpido no caput do artigo quinto da Constituição Federal. Embargos não conhecidos.”

“Ementa: Reintegração — Demissão — Empregado portador do vírus HIV. A AIDS é uma doença que está causando grande impacto na humanidade, e os portadores desta enfermidade sofrem, sem dúvida, discriminação e dificuldade muitas vezes até para sobreviver. Preocupa-me o aspecto de que é cada vez maior o número de

infectados por esta enfermidade no mundo todo. Porém, há outras enfermidades que também têm o mesmo impacto, não tanto quanto está observando-se hoje com o problema da AIDS — este, sem dúvida, muito mais pelo tratamento que vem sendo dispensado ao tema pela mídia do mundo todo — entendo que, a se conceder estabilidade de ao portador do vírus HIV, teremos que reconhecer, por questão de pura justiça, idêntica estabilidade a todos os portadores de outras doenças infecto-contagiosas que ainda hoje são consideradas infamantes, isto é, enfermidade cujos portadores dos vírus são segregados e discriminados pela humanidade. Dessas, a mais conhecida é a lepra (hanseníase). É difícil, do meu ponto de vista, sustentar a concessão desta estabilidade ao portador do vírus HIV. Reconheço que se trata de situação muito delicada, que exige uma dose de humanismo muito grande para o reconhecimento desta estabilidade. Revista conhecida parcialmente, e desprovida.”

“Ementa: Reintegração — Empregado portador do vírus da AIDS — Caracterização de despedida arbitrária. Muito embora não haja preceito legal que garanta a estabilidade ao empregado portador da Síndrome da Imunodeficiência Adquirida, ao magistrado incumbe a tarefa de valer-se dos princípios gerais do direito, da analogia e dos costumes para solucionar os conflitos ou lides a ele submetidas. A simples e mera alegação de que o ordenamento jurídico nacional não assegura ao aidético o direito de permanecer no emprego não é suficiente a amparar uma atitude altamente discriminatória e arbitrária que, sem sombra de dúvida, lesiona de maneira frontal o princípio da isonomia insculpido na Constituição da República Federativa do Brasil. Revista conhecida e provida.” (Proc. RR, núm.: 0217791, ano: 95, acórdão núm.: 3.473, ano: 97, data: 14.5.97, Relator: Ministro Valdir Righetto). Recurso de Revista conhecido em parte e desprovido.”

As fórmulas jurídicas normalmente conferidas aos casos de dispensa discriminatória são as seguintes: a) a dispensa é nula, pois obstativa à aquisição ao direito de gozo de benefícios previdenciários; b) a dispensa seria arbitrária, aplicando-se, por analogia, o art. 165 da CLT (cipeiro); c) considerando a inexistência de norma que autorize a reintegração, caberia apenas o pagamento de indenização; d) se já cabia a concessão de auxílio-doença, o contrato de trabalho deveria estar suspenso, o que impede a dispensa, cabendo a reintegração; e) excedendo a prática do ato ao exercício regular do direito potestativo de rescindir unilateralmente o contrato, seria a dispensa abusiva, a teor do art. 160, inciso I, do Código Civil; f) os atos praticados pelo empregador nas relações de trabalho devem observar a finalidade social da propriedade e demais princípios e garantias sociais insertos na Carta Magna.

Deve ser ressaltado que o ônus da prova quanto à prática do ato discriminatório é do empregado.

5. CONCLUSÃO

Do exposto, constata-se que a diversidade de normas garantidoras dos direitos das pessoas portadoras de HIV/AIDS é abrangente, tanto no que concerne à concessão de benefícios, quanto à proibição de práticas discriminatórias. Contudo, ainda há necessidade de uma maior regulamentação em matérias específicas.

Ademais, algumas reflexões devem ser apresentadas para o debate. Indaga-se, por primeiro, se estaria o “operador do Direito” condenado a limitar a sua atuação à simples abordagem do aspecto normativo do tema posto para exame, como as questões trabalhistas da discriminação da mulher portadora de DST/AIDS, ou poder-se-ia incluir ingredientes sociais, econômicos, psicológicos etc. Afinal, antes de ser advogado, juiz ou procurador se é um cidadão.

A expedição de normas não resolve qualquer problema, porque as leis são interpretadas por seres humanos. Sendo assim, no exercício hermenêutico prevalece predominante carga ideológica e preconceituosa, fazendo com que o resultado prático da norma decorra, em grande escala, das condições psicológicas, sociais, econômicas e espirituais do aplicador do Direito. Às vezes esse aspecto será mais importante do que a norma em si ou o conhecimento e preparo técnico do jurista. Por isso, à sensibilização deve ser reputada a prioridade máxima. Com ela, alcançar-se-á o convencimento jurídico e social de quem se objetiva ver comprometido com a questão.

**CONTRATAÇÃO FRAUDULENTA DE
TRABALHADORES POR INTERMÉDIO DE
COOPERATIVAS DE TRABALHO**

André Cravessi ()
Orlando de Melo (**)*

1. INTRODUÇÃO

Ultimamente o Ministério Público do Trabalho tem tomado conhecimento de que muitas empresas têm celebrado contrato de fornecimento de mão-de-obra por intermédio de cooperativas de trabalho.

As denúncias geralmente são oriundas de juízes do trabalho, de sindicatos de categorias profissionais, dos trabalhadores, dos auditores fiscais do trabalho, além dos próprios membros do *Parquet* Laboral quando da emissão de parecer circunstanciado em sede de Recurso Ordinário.

Em vista de tais denúncias o Ministério Público do Trabalho tem instaurado Procedimentos Preparatórios ou Inquéritos Cíveis, a fim de averiguar a situação fática existente, ou seja, se se trata de utilização de mão-de-obra por meio de verdadeiras cooperativas de trabalho ou se cooperativas de trabalho “de fachada”, constituídas para fraudar a legislação trabalhista. Esse trabalho de investigação do *Parquet* decorre de sua missão constitucional de defesa da ordem jurídica, do regime democrático e dos interesses sociais e individuais indisponíveis, como previsto no artigo 127, *caput*, da Carta Republicana de 1988.

A proliferação desenfreada da contratação de trabalhadores cooperados iniciou-se no meio rural. Como exemplo por demais conhecido podemos citar a atividade de colheita de laranjas no interior do Estado de São Paulo.

(*) Procurador do Trabalho 2ª Região.

(**) Procurador do Trabalho 2ª Região.

Contudo, referida forma de contratação estendeu-se para o meio urbano através das chamadas cooperativas de serviços múltiplos.

Neste modesto trabalho tentaremos mostrar, à exaustão, que, ao contrário do que pode imaginar uma significativa parcela do empresariado, a contratação de trabalhadores “cooperados” não se revela a panacéia de todos os males que atingem a empresa no tocante à redução de seus custos.

É sabido que as cooperativas podem se apresentar de várias formas, como por exemplo: cooperativas de produção, cooperativas de consumo, cooperativas de crédito, cooperativas de trabalho.

No que respeita às cooperativas de trabalho, com raríssimas exceções, a burla tem sido uma triste constatação, especialmente quando se trate do descumprimento dos direitos trabalhistas constitucionalmente assegurados.

Nesse passo, o trabalhador — parte mais fraca e, não raro, desempregado — é forçado a aceitar tal irregularidade, que sobrevém através de um mascaramento da relação jurídica de fato existente, sendo inserido na empresa sob o rótulo de “cooperado”, numa época em que o desemprego atemoriza a população. Com isso, o trabalhador é submetido a toda sorte de abusos e aviltamento, como por exemplo: falta de registro na CTPS, ausência de pagamento de férias, 13º salário, FGTS, jornada de trabalho da categoria, piso salarial da categoria, etc.

Com atitude deveras reprovável e repugnante, o tomador dos serviços coloca à margem um dos princípios basilares do direito laboral, qual seja o princípio da primazia da realidade, onde há que se dar prevalência do fato sobre o instrumento.

2. O VERDADEIRO COOPERATIVISMO COMO PRECONIZADO PELA CONSTITUIÇÃO FEDERAL E PELA LEI N. 5.764, DE 16.12.71

O legislador constituinte de 1988 procurou estimular o cooperativismo. Nesse passo, vejamos o disposto no artigo 5º, inciso XVIII, da Carta Magna:

Art. 5º 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, nos seguintes termos:

Inciso XVIII — a criação de associações e, na forma da lei, a de cooperativas independem de autorização, sendo vedada a interferência estatal em seu funcionamento;

Por outro lado, a Lei Maior, no Título VII que trata Da Ordem Econômica e Financeira, assim preconizou no artigo 174, § 2º:

Artigo 174. Como agente normativo e regulador da atividade econômica, o Estado exercerá, na forma da lei, as funções de fiscalização, incentivo e planejamento, sendo este determinante para o setor público e indicativo para o setor privado.

§ 2º A lei apoiará e estimulará o cooperativismo e outras formas de associativismo.

No plano infraconstitucional o diploma legal que rege o cooperativismo é a Lei n. 5.764, de 16.12.71.

É digno de registro que o cooperativismo como previsto na referida lei revela-se salutar, diferenciando das demais sociedades, na medida em que revela, entre outras, as seguintes características:

- o verdadeiro cooperado tem dupla qualidade em relação à cooperativa, a saber: é prestador e beneficiário dos serviços;
- a adesão a uma cooperativa é ato voluntário por parte do interessado;
- inexistência de objetivo de lucro;
- variabilidade do capital social representado por quotas-partes;
- limitação do número de quotas-partes do capital para cada associado;
- direito a voto nas assembléias gerais;
- *quorum* para o funcionamento e deliberação das assembléias gerais baseado no número de associados e não no capital;
- distribuição das sobras líquidas (superávit) anuais aos associados, proporcionalmente às operações realizadas pelos mesmos;
- prestação de assistência aos associados.

3. A FRAUDE

As investigações desencadeadas pelo Ministério Público do Trabalho nos autos de Procedimentos Preparatórios e de Inquéritos Cíveis com a colaboração da fiscalização do trabalho têm revelado toda sorte de mazelas que, juntos, perpetraram as falsas cooperativas de trabalho e as empresas tomadoras dos serviços dos cooperados.

Por vezes ouvimos protestos de que nem todas as cooperativas são fraudulentas ou “de fachada”. Tal afirmativa pode ser entendida como correta, até porque não se pode dizer, de plano, sem uma profunda investiga-

ção, se uma cooperativa de trabalho é ou não fraudulenta. Contudo, o Ministério Público do Trabalho não abre mão de realizar minuciosa investigação quando toma conhecimento de uma possível fraude na contratação de trabalhadores por meio de cooperativas de trabalho. Na prática, a maioria esmagadora das cooperativas de trabalho são meras intermediadoras de mão-de-obra terminando por fraudar direitos trabalhistas.

A título meramente exemplificativo — até porque a mente humana não encontra limites quando se trate de fazer o mal — podemos elencar algumas situações retratadas em diligências realizadas pelos membros do *Parquet*, que tornam a fraude evidente nessa relação jurídica triangular:

— não raro, os trabalhadores são encaminhados às cooperativas de trabalho pelas próprias empresas tomadoras de mão-de-obra, o que caracteriza a adesão voluntária;

— a relação do trabalhador com a cooperativa revela-se tão frágil que ao serem perguntados sobre o atual endereço da cooperativa costumam declarar endereços desatualizados; nesse passo, uma vez cadastrados na cooperativa os trabalhadores jamais costumam participar da assembléias a fim de exercer seu direito de voto, até porque lá nem comparecem;

— sob a alegação de que os falsos cooperados trabalham por hora, as cooperativas costumam controlar a jornada de trabalho por meio de cartões de ponto;

— há cooperativas que elaboraram PCMSO — Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional, previsto na Norma Regulamentadora n. 7 da Portaria n. 3.214/78 do Ministério do Trabalho, obrigação essa afeta aos trabalhadores empregados;

— pagamento de adicional de periculosidade a trabalhadores, rubrica devida quando da contratação de trabalhadores empregados que exercam funções de risco;

— os trabalhadores são convocados a trabalhar em sábados e domingos o que faz com que, às vezes, laborem por quinze dias corridos sem qualquer descanso, o que demonstra odiosa exploração de mão-de-obra;

— o labor jamais revela-se eventual; ao revés, o falso cooperado trabalha todos os dias da semana e com jornada prefixada;

— a contraprestação dos serviços prestados pelos falsos cooperados é a paga, pouco importando quem efetua o pagamento, se tomadora ou cooperativa; aqui vale lembrar que, para perpetrar a fraude, as tomadoras costumam alegar ridiculamente que o trabalhador recebe sua remuneração diretamente da cooperativa e que, por isso, não se encontra preenchido o requisito da onerosidade;

— quando faltam ao trabalho, os falsos cooperados não são substituídos por outros trabalhadores; em razão disso, seus afazeres ficam postergados para o dia de labor imediatamente seguinte;

— quando são perguntados acerca de quem lhe dá ordens e de quem fiscaliza seus trabalhos os falsos cooperados costumam responder que tal atribuição sempre está afeta a gerentes, supervisores e chefes das empresas tomadoras;

— as cooperativas têm verdadeiros “donos” que ditam, sozinhos, os seus destinos sem qualquer participação dos falsos cooperados;

— há empresas que “desligam” todos os seus empregados, determinando-lhes para que formem uma cooperativa de trabalho e, da noite para o dia, por um simples expediente burocrático, passam de empregados a “cooperados”, isentando a empresa de obrigações e encargos previstos na legislação obreira.

4. O PARÁGRAFO ÚNICO DO ARTIGO 442 DA CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO ANTE O PRINCÍPIO DO CONTRATO REALIDADE

Dispõe o parágrafo único do artigo 442 da Consolidação das Leis do Trabalho, inserido por meio da Lei n. 8.949/94:

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.

Não podemos admitir que o dispositivo legal em comento dê guarida a toda sorte de fraudes que são perpetradas por falsas cooperativas e tomadores de serviços de trabalhadores cooperados. Com efeito, na verdade o referido dispositivo legal revela-se inócuo, na medida em que estiverem presentes os quatro requisitos da relação de emprego, a saber: habitualidade, pessoalidade, onerosidade e subordinação. Nesse diapasão, aplicam-se as sanções previstas no artigo 9º da Consolidação das Leis do Trabalho, *in verbis*:

Serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente Consolidação.

5. ATUAÇÃO DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO

Por primeiro, há que se trazer à colação os conceitos de direitos difusos e de direitos coletivos, previstos na Lei n. 8.078/90 (Código de Defesa do Consumidor), de aplicação subsidiária à Lei n. 7.347/85 (Lei da Ação Civil Pública).

Por direitos difusos entende-se como aqueles transindividuais, de natureza indivisível, de que sejam titulares pessoas indeterminadas e ligadas por circunstâncias de fato (artigo 81, inciso I da Lei n. 8.078/90).

De outra parte, entende-se por direitos coletivos aqueles transindividuais, de natureza indivisível, de que seja titular grupo, categoria ou classe de pessoas ligadas entre si ou com a parte contrária por uma relação jurídica base (artigo 81, inciso II da Lei n. 8.078/90).

In casu, os direitos lesados dos empregados denominados de “cooperados” são de natureza difusa e coletiva o que, por si só, permite a atuação do Ministério Público do Trabalho.

Os direitos lesados são difusos na medida que impedem os potenciais candidatos a um emprego formal, grupo esse indeterminado.

Os direitos lesados são coletivos tendo em vista que, ao “aderirem” a uma falsa cooperativa e prestarem serviços às empresas tomadoras, os trabalhadores não têm seus direitos trabalhistas constitucionalmente assegurados, como por exemplo: férias com o terço constitucional, 13º salário, FGTS, descanso semanal remunerado, piso salarial da categoria, além de outros direitos previstos em norma coletiva.

O Ministério Público do Trabalho, ao constatar a fraude, convoca as empresas tomadoras dos serviços dos denominados “cooperados” para tentativa de firmar Termo de Compromisso de Ajuste de Conduta às exigências legais, com fixação de *astreinte* em caso de descumprimento, se devidamente firmado perante seus procuradores ou responsáveis.

Se houver negativa em firmá-lo por parte da empresa tomadora dos serviços, o *Parquet* Laboral ajuíza ação civil pública perante as Varas do Trabalho da Justiça do Trabalho, a fim de obter um provimento judicial de obrigação de não fazer consistente na abstenção dos tomadores de serviços de contratar trabalhadores por intermédio de cooperativas de trabalho e estas de não fornecer mão-de-obra em condições fraudulentas.

Assim que ajuizada ação civil pública perante a Justiça do Trabalho, são expedidos ofícios ao Ministério Público Federal para apuração, em tese, do crime previsto no artigo 203 do Código Penal (fraude a direitos trabalhistas), em razão da lesão de natureza coletiva e ao Ministério Público Estadual para a tomada de providências quanto à extinção, via judicial, da cooperativa considerada fraudulenta.

6. CONCLUSÃO

Feitas essas colocações podemos concluir que:

a) o cooperativismo genuíno deve ser estimulado, especialmente quando se trate de cooperativas de produção, de consumo e de crédito;

b) no tocante às cooperativas de trabalho, a esmagadora maioria age, exclusivamente, na intermediação de mão-de-obra para fraudar direitos trabalhistas;

c) o parágrafo único do artigo 442 da Consolidação das Leis do Trabalho revela-se inócuo, quando estiverem presentes os requisitos da pessoalidade, habitualidade, onerosidade e subordinação que caracterizam uma relação de emprego cedendo lugar ao comando do artigo 9º Consolidado; com efeito, o melhor é que o indigitado parágrafo único do artigo 442 da Consolidação das Leis do Trabalho fosse revogado pelo Poder Legislativo;

d) o Ministério Público do Trabalho, com o auxílio do Ministério do Trabalho, tem atuado, incansavelmente, investigando as cooperativas de trabalho fraudulentas através da instauração de Procedimentos Preparatórios ou de Inquéritos Cíveis;

e) se constatada a fraude, as empresas tomadoras dos serviços dos cooperados são intimadas a comparecer perante o Ministério Público do Trabalho, para firmar Termo de Compromisso de Ajustamento de Conduta; em não concordando com isso, é proposta Ação Civil Pública, a fim de obter um provimento judicial consistente na abstenção da contratação de trabalhadores por meio de cooperativas de trabalho fraudulentas e estas de não fornecer mão-de-obra no sentido de burlar a legislação trabalhista.

**A LEGISLAÇÃO DE SAÚDE DO TRABALHADOR
APLICÁVEL E VIGENTE NO BRASIL**

João Carlos Teixeira ()*

Hodiernamente, em nosso ordenamento jurídico, a segurança, higiene e medicina do trabalho, foi alçada à matéria de direito constitucional, sendo direito social indisponível dos trabalhadores, ou melhor, direito público subjetivo dos trabalhadores, exercerem suas funções em ambiente de trabalho seguro e sadio, cabendo ao empregador tomar as medidas necessárias no sentido de reduzir os riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança (inciso XXII do art. 7º).

O direito à saúde, ao trabalho, à segurança e à previdência social está previsto no art. 6º da Constituição da República. Os arts. 196 a 200 da Carta Constitucional dispõem que a Saúde é direito de todos e dever do Estado, garantir e promover a efetividade desse direito, mediante políticas, ações e serviços públicos de saúde, organizados em um sistema único, que podem ser complementados por outros serviços de assistência à saúde prestados por instituições privadas. Tais ações e serviços são de relevância pública, cabendo ao Poder Público dispor, nos termos da lei, sobre sua regulamentação, fiscalização e controle, devendo sua execução ser feita diretamente ou através de terceiros e, também, por pessoa física ou jurídica de direito privado.

Nos termos dos incisos II e VIII do art. 200 da CF/88, compete ao sistema único de saúde, entre outras coisas, executar as ações de vigilância sanitária e epidemiológica, bem como as de saúde do trabalhador; e colaborar na proteção do meio ambiente, nele compreendido o do trabalho. O art. 225 da Magna Carta assegura o direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, essencial à sadia qualidade de vida. O

(*) Procurador do Trabalho da PRT-1ª Região. Pós-graduado pela Universidade Cândido Mendes e Especialista em Direito do Trabalho e Direito do Processo do Trabalho.

meio ambiente de trabalho também encontra proteção jurídica nesse dispositivo constitucional, especificamente no inciso V do §1º, que dispõe, *in verbis*:

“§ 1º Para assegurar a efetividade desse direito, incumbe ao Poder Público:

(...)

V — controlar a produção, a comercialização e o emprego de técnicas, métodos e substâncias que comportem risco para a vida, a qualidade de vida e o meio ambiente;”

(nota: regulamentado pela Lei n. 8.974, de 5.1.95)

A interpretação sistemática do disposto nos arts. 6º, 7º, XXII, 196 a 200 e art. 225, § 1º, V da Constituição da República não deixa dúvidas de que a saúde do trabalhador e o meio ambiente do trabalho foram também alçados a direito social de natureza constitucional e cujo cumprimento é imposto por lei ao empregador, conforme se verifica das prescrições dos arts. 154 a 201 da CLT (com redação dada pela Lei n. 6.514/77) e nas Portarias ns. 3.214/78 e 3.067/88, que tratam das normas regulamentares relativas à segurança e medicina do trabalho urbano e rural, respectivamente, sendo certo que a efetividade do direito requer a firme atuação do Poder Público, no sentido de exigir e fiscalizar o cumprimento da lei.

Ninguém discute que as normas regulamentadoras de medicina e segurança no trabalho, estabelecidas em Lei ou em Portarias do Ministério do Trabalho e Emprego são plenamente aplicáveis aos trabalhadores e às empresas, sujeitos à relação de emprego regidas pela Consolidação das Leis do Trabalho, instituída pelo Decreto-lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943.

Neste estudo, tentarei demonstrar que nosso ordenamento jurídico autoriza a exegese de que tais normas também possam ser aplicáveis e exigíveis a outras relações de trabalho, tais como trabalhadores avulsos, trabalhadores rurais não sujeitos à relação de emprego (parceiros rurais), sociedades cooperativas e servidores públicos civis.

ALCANCE DAS NORMAS DE MEDICINA E SEGURANÇA DO TRABALHO

Primeiramente, importa ressaltar que o direito social previsto no inciso XXII do art. 7º da Magna Carta, a saber, o direito dos trabalhadores urbanos e rurais à redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança, constitui-se em um dos direitos e

garantias fundamentais do indivíduo, eis que o Capítulo II — Dos Direitos Sociais — está contido no Título II — Dos Direitos e Garantias Fundamentais — da Constituição da República Federativa do Brasil.

E, nos expressos termos do § 1º do art. 5º da CF, “as normas definidoras dos direitos e garantias fundamentais têm aplicação imediata”.

O e. jurista *José Afonso da Silva* leciona que “por regra, as normas que consubstanciam os direitos fundamentais democráticos e individuais são de eficácia contida e aplicabilidade imediata, enquanto as que definem os direitos sociais tendem a sê-lo também na Constituição vigente, mas algumas, especialmente as que mencionam uma lei integradora, são de eficácia limitada e aplicabilidade indireta.

“Então, [prossigue o jurista], em face dessas normas, que valor tem o disposto no § 1º do art. 5º, que declara todas de aplicação imediata? Em primeiro lugar, significa que elas são aplicáveis até onde possam, até onde as instituições ofereçam condições para seu atendimento. Em segundo lugar, significa que o Poder Judiciário, sendo invocado a propósito de uma situação concreta nelas garantida, não pode deixar de aplicá-las, conferindo ao interessado o direito reclamado, segundo as instituições existentes”⁽¹⁾.

Em outra passagem da mesma obra, afirma o e. jurista, citando doutrina de *Gomes Canotilho*: “Por conseguinte, todas as normas que reconhecem direitos sociais, ainda quando sejam programáticas, vinculam os órgãos estatais, de tal sorte que “o Poder Legislativo não pode emanar leis contra estes direitos e, por outro lado, está vinculado à adoção das medidas necessárias à sua concretização; ao Poder Judiciário está vedado, seja através de elementos processuais, seja nas próprias decisões judiciais, prejudicar a consistência de tais direitos; ao Poder Executivo impõe-se, tal como ao Legislativo, atuar de forma a proteger e impulsionar a realização concreta dos mesmos direitos”⁽²⁾.

No que diz respeito à integração das normas constitucionais que encerram direitos e garantias fundamentais, deve-se dar especial atenção ao disposto no § 2º do art. 5º da Magna Carta, *in verbis*:

§ 2º Os direitos e garantias expressos nesta Constituição não excluem outros decorrentes do regime e dos princípios por ela adotados, ou dos tratados internacionais em que a República Federativa do Brasil seja parte.”

(1) *Silva, José Afonso da*. “Aplicabilidade das Normas Constitucionais”, 3ª ed., 3ª tiragem, p. 165, São Paulo, Malheiros Editores, 08-1999.

(2) *Idem*, p. 160.

Do texto acima, extrai-se que o constituinte expressamente estabeleceu que outros direitos e garantias estabelecidos em tratados internacionais firmados pelo Brasil também têm aplicação imediata, tão logo incorporado ao nosso ordenamento jurídico interno.

As normas internacionais de trabalho são de dois tipos: convenções e recomendações; são criadas no seio da Organização Internacional do Trabalho, através de seu parlamento, a Conferência Internacional do Trabalho, constituído por 4 delegados para cada Estado-Membro, sendo 1 representante dos trabalhadores, 2 do governo e 1 dos empregadores. As convenções distinguem-se das recomendações, porque as convenções, uma vez ratificadas, constituem fonte formal de direito, gerando direitos subjetivos individuais, principalmente nos países onde vigora a teoria do monismo jurídico e desde que não se trate de diploma meramente promocional ou programático. Já as recomendações e as convenções não ratificadas constituem fonte material de direito, porquanto servem de inspiração e modelo para a atividade legislativa nacional, os atos administrativos de natureza regulamentar, os instrumentos de negociação coletiva, de laudo de arbitragem ou de decisões normativas dos tribunais do trabalho, dotados do poder normativo, quando apreciam conflitos coletivos de interesse.

A convenção, após ter sido aprovada pelo Congresso Nacional (art. 49, I, da CF), mediante Decreto Legislativo, está em condições de ser ratificada por ato soberano do Chefe de Estado. Uma vez ratificada a convenção, incorpora-se ao nosso ordenamento jurídico interno e entra em vigor um ano após a data da ratificação. A convenção internacional equipara-se hierarquicamente à lei federal, conforme se depreende do art. 105, III, a) da CF.

A Constituição brasileira de 1988 adotou a teoria do monismo jurídico, em virtude da qual o tratado ratificado complementa, altera ou revoga o direito interno, desde que se trate de norma de aplicação imediata, ou seja, que a matéria nela versada trate de direitos e garantias fundamentais (§ 1º do art. 5º da CF).

Ora, a saúde, o trabalho e a segurança são direitos sociais insertos no art. 6º da Lei Maior. O inciso XXII do art. 7º estatui que é direito dos trabalhadores urbanos e rurais a redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança. Segundo a classificação de *José Afonso da Silva*, tal dispositivo constitucional se enquadraria dentre as normas de eficácia limitada e aplicabilidade indireta, na medida em que depende de uma norma integradora.

Tais normas, quando do advento da Constituição, já existiam e estão inseridas nos arts. 154 e ss. da Consolidação das Leis do Trabalho, com redação dada pela Lei n. 6.514/77. Há ainda regulamentando essas normas legais as Portarias ns. 3.214/78 e 3.067/88, emitidas com fulcro no art. 155,

I, da CLT, que aprovaram as Normas Regulamentadoras das ações e serviços em matéria de saúde, higiene e segurança no trabalho urbano e rural — são as NRs e NRRs.

Portanto, o direito fundamental e social à redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança, previsto no inciso XXII do art. 7º da Magna Carta, já está devidamente integrado e regulamentado nas normas supracitadas, e, assim, em plena condição de aplicabilidade imediata.

A plena aplicabilidade dessas normas aos trabalhadores regidos pela relação jurídica de emprego estabelecida na CLT é questão pacífica na doutrina. Procurarei, nas linhas seguintes, demonstrar que nosso direito positivo autoriza a exegese de que tais normas também possam ser aplicáveis e exigíveis a outras relações jurídicas de trabalho.

Em matéria de meio ambiente de trabalho, o Brasil ratificou as Convenções 148, 152, 155 e 161. A Convenção 148, que trata da Contaminação do Ar, Ruído e Vibrações, foi ratificada em 14.1.82 e promulgada através do Decreto n. 93.413, de 15.10.86. A Convenção 152, que trata da Segurança e Higiene dos Trabalhos Portuários, foi ratificada em 17.5.90 e promulgada pelo Decreto n. 99.534, de 19.9.90. A Convenção 155, que trata da Segurança e Saúde dos Trabalhadores, foi ratificada em 18.5.92 e promulgada pelo Decreto n. 1.254/94. A Convenção 161, que trata dos Serviços de Saúde do Trabalho, foi ratificada em 18.5.90 e promulgada através do Decreto n. 127, de 22.5.91.

Conforme já acima afirmado, a convenção, uma vez ratificada, insere-se no ordenamento jurídico pátrio com força de lei federal. Assim, vem ela complementar, alterar ou revogar o direito interno, conforme seja o caso.

Assim, passaremos a analisar o conteúdo das Convenções 155 e 161, por tratarem de forma geral a questão da segurança e saúde no trabalho, e porque tais convenções foram ratificadas após a promulgação da vigente Carta Constitucional, para verificar o alcance jurídico de suas normas.

A Convenção 155 dispõe, em seu art. 1, que *ela se aplica a todas as áreas de atividade econômica*, facultando ao Estado-Membro, após consulta prévia às organizações sindicais de empregadores e trabalhadores interessados, excluir total ou parcialmente da sua aplicação determinadas áreas de atividade econômica. O art. 2 diz que *ela se aplica a todos os trabalhadores das áreas de atividade econômica abrangidas*, facultando, da mesma forma, a exclusão parcial ou total de categorias limitadas de trabalhadores que apresentariam problemas particulares para sua aplicação. O art. 3 define algumas expressões utilizadas no texto da norma:

a) a expressão “*áreas de atividade econômica*” *abrange todas as áreas em que existam trabalhadores empregados, inclusive a administração pública;*

b) o termo “trabalhadores” *abrange todas as pessoas empregadas, incluindo os funcionários públicos;*

c) a expressão “local de trabalho” *abrange todos os lugares onde os trabalhadores devem permanecer ou onde têm que comparecer, e que estejam sob o controle, direto ou indireto do empregador;*

d) o termo “regulamentos” *abrange todas as disposições às quais a autoridade ou as autoridades competentes tiverem dado força de lei;*

e) o termo “saúde”, com relação ao trabalho, *abrange não só a ausência de afecções ou de doenças, mas também os elementos físicos e mentais que afetam a saúde e estão diretamente relacionados com a segurança e a higiene no trabalho.*

Outros dispositivos desta Convenção estabelecem a obrigatoriedade de adoção de uma política nacional em matéria de segurança e saúde dos trabalhadores e do meio ambiente de trabalho, com o objetivo de prevenir os acidentes e os danos à saúde decorrentes do exercício do trabalho, reduzindo ao mínimo possível as causas dos riscos inerentes ao meio ambiente de trabalho. Estabelece que as ações que devem ser empreendidas a nível nacional, *e. g.* a inclusão das questões de segurança, higiene e meio ambiente de trabalho em todos os níveis de ensino e treinamento, e a nível de empresa *e. g.* exigir dos empregadores todas as medidas necessárias para garantir o local de trabalho higiênico e seguro, bem como a segurança na operação do maquinário e equipamentos que estiverem sob seu controle, entre outras medidas.

A Convenção 161, que trata dos Serviços de Saúde do Trabalho, em seu art. 1, apresenta as seguintes definições:

a) a expressão “*serviços de saúde no trabalho*” *designa um serviço investido de funções essencialmente preventivas e encarregado de aconselhar o empregador, os trabalhadores e seus representantes na empresa em apreço, sobre:*

i) *os requisitos necessários para estabelecer e manter um ambiente de trabalho seguro e salubre, de molde a favorecer uma saúde física e mental ótima em relação ao trabalho;*

ii) *a adaptação do trabalho às capacidades dos trabalhadores, levando em conta seu estado de sanidade física e mental;*

b) a expressão “representantes dos trabalhadores na empresa” *designa as pessoas reconhecidas como tal em virtude da legislação ou da prática nacional.*

O art. 2 estabelece a obrigatoriedade de o Estado-Membro definir, pôr em prática e reexaminar periodicamente uma política nacional coerente com relação aos serviços de saúde no trabalho.

O art. 3 dispõe que *“Todo membro se compromete a instituir, progressivamente, serviços de saúde no trabalho para todos os trabalhadores, entre os quais se contam os do setor público, e os cooperantes das cooperativas de produção, em todos os ramos da atividade econômica e em todas as empresas; as disposições adotadas deverão ser adequadas e corresponder aos riscos específicos que prevalecem nas empresas.*

O art. 5 da referida Convenção elenca as funções que devem ser atribuídas aos serviços de saúde, dentre as quais, destacamos:

— identificar e avaliar os riscos para a saúde, presentes nos locais de trabalho;

— prestar assessoria no planejamento e na organização do trabalho, inclusive sobre a concepção dos locais de trabalho, a escolha, a manutenção e o estado das máquinas e equipamentos, bem como sobre o material utilizado no trabalho;

— prestar assessoria nas áreas da saúde, da segurança e da higiene no trabalho, da ergonomia e, também, no que concerne aos equipamentos de proteção individual e coletiva;

— acompanhar a saúde dos trabalhadores em relação com o trabalho;

— organizar serviços de primeiros socorros e de emergência; participar da análise de acidentes de trabalho e das doenças profissionais.

Destacamos essas funções, porque elas são compatíveis e correlatadas com as funções e atribuições dos Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho (SESMT — NR-4) e da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes, e com as finalidades do Programa de Prevenção dos Riscos Ambientais (PPRA — NR-9) e do Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO — NR-7).

O art. 6 estabelece a forma como devem ser instituídos os serviços de saúde no trabalho: pela via da legislação; por intermédio de convenções coletivas ou de outros acordos entre empregadores e trabalhadores interessados; c) por todos os demais meios aprovados pela autoridade competente após consultas junto a organizações representativas de empregadores e trabalhadores interessados.

O art. 9 e s. estabelece as condições de funcionamento.

Em suma, de todo o exposto, podemos concluir com total segurança que nossa legislação interna, consubstanciada na Lei n. 6.514/77 e nas Portarias ns. 3.214/78 e 3.067/88, atendem, de modo geral, às determinações das supra-analisadas Convenções, ao menos no que diz respeito aos trabalhadores e empregadores sujeitos ao regime jurídico da CLT.

No que diz respeito aos demais trabalhadores: autônomos, avulsos, servidores públicos civis e trabalhadores organizados em cooperativas, as

convenções internacionais supracitadas expressamente determina que esses também sejam contemplados e protegidos. No entanto, a situação desses trabalhadores em relação à efetiva proteção da sua saúde e segurança no trabalho ainda se encontra em área cinzenta do nosso direito.

Nas linhas seguintes tentarei tornar menos obscura a proteção jurídica da saúde desses trabalhadores, à vista dos preceitos constitucionais, convenções internacionais e legislação nacional vigentes no país.

SERVIDORES PÚBLICOS CIVIS

A vigente Carta Constitucional estendeu aos servidores públicos civis alguns direitos sociais assegurados aos trabalhadores urbanos e rurais.

O § 2º do art. 39, em sua redação original, dispunha *in verbis*:

“§ 2º Aplica-se a esses servidores o disposto no art. 7º, IV, VI, VII, VIII, IX, XII, XIII, XV, XVI, XVII, XVIII, XIX, XX, *XXII, XXIII* e XXX.”

Destaca-se propositadamente os incisos XXII e XXIII por terem pertinência ao tema ora tratado, os quais prevêm os seguintes direitos:

XXII — redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança;

XXIII — adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas, na forma da lei;

Em relação aos servidores públicos civis da União, a matéria é citada no Título VI — Da Seguridade Social do Servidor — da Lei n. 8.112/90, no seu art. 185, I, *h*), que dispõe, *in verbis*:

“Art. 185. Os benefícios do Plano de Seguridade Social do servidor compreendem:

I — quanto ao servidor:

(...)

h) garantia de condições individuais e ambientais de trabalho satisfatórias;”

O Capítulo II do citado Título VI trata dos diversos benefícios do servidor público civil, nada dispondo todavia sobre a forma como se efetivará a garantia de condições individuais e ambientais de trabalho satisfatórias. O parágrafo único do art. 184 da Lei n. 8.112/90 estabelece que os benefícios serão concedidos nos termos e condições definidos em regulamento.

Não tenho notícia de que esta matéria esteja regulamentada de modo específico para a Administração Pública Federal.

Conforme acima afirmado, as normas relativas à saúde, higiene e segurança no trabalho estão regulamentadas nos arts. 154 e s. da Consolidação das Leis do Trabalho, com redação dada pela Lei n. 6.514/77, e nas Portarias expedidas por órgãos competentes do Ministério do Trabalho.

Todavia, o art. 7º da CLT dispõe, *in verbis*:

“Art. 7º Os preceitos constantes da presente Consolidação, *salvo quando for, em cada caso, expressamente determinado em contrário*, não se aplicam:

(...)

c) aos funcionários públicos da União, dos Estados e dos Municípios e aos respectivos extranumerários em serviço nas próprias repartições;

d) aos servidores de autarquias paraestatais, desde que sujeitos ao regime próprio de proteção ao trabalho que lhes assegure situação análoga à dos funcionários públicos.” (grifei)

Parece-nos que o supracitado dispositivo legal encontra-se parcialmente revogado, ao menos no que diz respeito à aplicação das normas relativas à Medicina e Segurança do Trabalho constantes da CLT.

Com efeito, a Constituição da República ao adotar a teoria do monismo jurídico em relação à ordem jurídica internacional e nacional, admitiu a automática inserção na ordem jurídica interna das normas de tratados internacionais aprovadas pelo Congresso Nacional, com força de lei ordinária (art. 5º, § 2º c/c art. 49, I e art. 105, III, a). Assim, a ratificação das Convenções 148, 152, 155 e 161 e a inclusão do inciso XXII do art. 7º dentre os direitos assegurados aos servidores públicos civis importa na expressa autorização de aplicabilidade dos preceitos relativos à medicina e segurança do trabalho constantes das citadas Convenções, da CLT e das Portarias ns. 3.214/78 e 3.067/78 do MTb, aos servidores públicos civis.

Tal exegese decorre do fato de que às normas constitucionais deve ser atribuído o máximo de eficácia jurídica possível, pelo que o intérprete e aplicador da lei tem de afastar as dificuldades para concretizar os dispositivos da Lei Maior. Assim, enquanto não houver lei que complete certos dispositivos simplesmente enunciados pela Constituição, tem-se de aplicar o instituto deferido para outros sujeitos ou situações, tal com ele já está em vigor, conforme afirma o saudoso jurista e prof. *Valentin Carrion*, in Comentários à Consolidação das Leis do Trabalho, 23ª edição, pp. 44, São Paulo, Saraiva, 1998.

Tal interpretação se impõe de maneira mais acentuada, na medida em que a EC n. 19 retirou dos servidores públicos o direito ao adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas. Assim, mais se reforça a nossa tese de que a esses servidores devem ser aplicadas as normas relativas à medicina e segurança no trabalho previstas na CLT.

Outra razão lógica para tal aplicabilidade decorre do fato de que, com a edição da EC n. 19, os entes federados poderão admitir trabalhadores tanto pelo regime estatutário como pelo regime celetista, para laborarem nos respectivos órgãos da administração pública direta ou indireta. Sendo assim, parece-nos que não se coaduna com os princípios constitucionais da dignidade da pessoa humana, do valor social do trabalho, da igualdade de todos perante a lei, da isonomia de tratamento e do direito de todos à saúde, a coexistência de trabalhadores, a serviço de um mesmo órgão da administração pública direta ou indireta, sendo que os celetistas teriam direito à proteção de sua saúde no trabalho, através das ações e serviços de saúde previstos nas normas regulamentares estabelecidas na CLT e nas Portarias do MTb, e aos estatutários tal direito não fosse assegurado.

TRABALHADORES AVULSOS

Trabalhador avulso é aquele que, sindicalizado ou não, presta serviço de natureza urbana ou rural, a diversas empresas, sem vínculo empregatício, com a intermediação obrigatória do sindicato da categoria ou do órgão gestor de mão-de-obra, nos termos da Lei n. 8.630, de 25.2.93. Pelo regulamento dos benefícios da Previdência Social (art. 6º, VI, do Decreto n. 2.172, de 5.3.97) são considerados trabalhadores avulsos: o trabalhador que exerce atividade portuária de capatazia, estiva, conferência e conserto de carga, vigilância de embarcação e bloco; o trabalhador em alvarenga (embarcação para carga e descargo de navios); o trabalhador de estiva de mercadorias de qualquer natureza⁽³⁾, inclusive carvão e minério; o amarrador de embarcação; o ensacador de café, cacau, sal e similares; o carregador de bagagem em porto; o prático de barra em porto; o guindasteiro; o classificador, o movimentador e o empacotador de mercadorias em portos; outros assim classificados pelo Ministério do Trabalho e Emprego.

A Constituição da República, em seu art. 7º, inciso XXXIV, assegura a igualdade de direitos entre o trabalhador com vínculo empregatício permanente e o trabalhador avulso. Em decorrência dessa isonomia de direi-

(3) Nesta categoria de trabalhador, pode ser incluído o assim conhecido “chapa”, desde que a serviço de diversas pessoas físicas ou jurídicas.

tos, os trabalhadores avulsos, além de outros direitos, gozam do direito à redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança (inciso XXII).

Com o advento da Lei n. 8.630/93, que regulamenta a exploração dos portos organizados e o trabalho portuário, os sindicatos dos trabalhadores portuários deixaram de ser os administradores do fornecimento da mão-de-obra destes trabalhadores, função essa que passou à responsabilidade do órgão gestor de mão-de-obra, que deve ser constituído, em cada porto organizado. Àqueles sindicatos cabem a representação e a defesa dos interesses individuais e coletivos da categoria, a fim de entabular negociação coletiva e firmar acordos ou convenções coletivas, por exemplo.

No que diz respeito à saúde e segurança no trabalho portuário, o art. 3º da Lei n. 6.514/77, que deu nova redação a todos os artigos do Capítulo V — Da Medicina e da Segurança no Trabalho, do Título II da CLT, já dispunha, *in verbis*:

“Art. 3º As disposições contidas nesta Lei aplicam-se, no que couber, aos trabalhadores avulsos, às entidades ou empresas que lhes tomem o serviço e aos sindicatos representativos das respectivas categorias profissionais.”

Complementando a proteção da saúde dos trabalhadores portuários, giza o art. 9º da Lei n. 9.719, de 27.11.98, *in verbis*:

“Art. 9º Compete ao órgão gestor de mão-de-obra (OGMO), ao operador portuário e ao empregador, conforme o caso, cumprir e fazer cumprir as normas concernentes à saúde e segurança do trabalho portuário.

Parágrafo único. O Ministério do Trabalho estabelecerá as normas regulamentadoras de que trata o *caput* deste artigo.”

A Lei n. 8.630/93 estabeleceu a possibilidade de os operadores portuários contratarem diretamente os trabalhadores portuários por prazo indeterminado mediante relação de emprego. Neste caso, a responsabilidade pelo cumprimento das normas de saúde e segurança recai diretamente sobre o operador portuário empregador.

Com relação ao trabalhador portuário avulso, o art. 19 da Lei n. 8.630/93 giza que compete ao órgão gestor de mão-de-obra zelar pelas normas de saúde, higiene e segurança.

A supracitada lei estabelece ainda a competência do Ministério do Trabalho e do INSS para observar o cumprimento das normas e condições gerais de proteção ao trabalho portuário.

A repartição das competências em relação às medidas de segurança e saúde no trabalho portuário encontra-se devidamente regulamentada na NR-29, sendo certo que tal norma alcança todos os trabalhadores portuários, com ou sem vínculo de emprego, bem como impõe a obrigação de os operadores portuários, empregadores, tomadores de serviços e o OGMO cumprirem e fazerem cumprir a NR-29 no que tange à prevenção dos riscos de acidentes do trabalho e doenças profissionais nos serviços portuários.

SOCIEDADES COOPERATIVAS

Nos termos do art. 3º da Lei n. 5.764/71, as sociedades cooperativas são constituídas por 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 cooperativas são constituídas para prestar serviços aos associados, de forma a proporcionar-lhes melhores condições de trabalho e renda, para promoção de sua ascensão social e econômica.

Os trabalhadores que se unem voluntariamente para trabalharem sob a forma do sistema do cooperativismo são considerados pela legislação previdenciária, como autônomos, posto que, na verdadeira relação cooperativista, a relação jurídica entre os associados é societária, ou seja, os cooperados são os donos do empreendimento.

Conforme acima verificado, a Convenção 161, que trata dos serviços de saúde do trabalho, *determina a instituição dos serviços de saúde no trabalho para todos os trabalhadores*, entre os quais se contam os do setor público, e os cooperantes das cooperativas de produção, em todos os ramos da atividade econômica e em todas as empresas.

Diante deste dispositivo legal e considerando que a finalidade precípua das sociedades cooperativas é a prestação de serviços aos cooperados, para que estes logrem melhores condições de trabalho, é cediço que às sociedades cooperativas deve incidir a obrigatoriedade de colocar à disposição dos seus cooperados os serviços de saúde, de que trata a Convenção 161, os quais estão regulamentados nas NR 4 — Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho — SESMT, NR-5 — Comissão Interna de Prevenção de Acidentes — CIPA, NR-7 — Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional — PCMSO e NR-9 Programa de Prevenção de Riscos Ambientais entre outras correlatas e interdependentes.

Caso se trate de cooperativa que exerça atividade de natureza rural, ou seja, agricultura ou pecuária, aplicam-se a elas as normas regulamentares relativas ao trabalho rural, tais como, NRR-2 — Serviço Especializado em Prevenção de Acidentes do Trabalho Rural (SEPATR) e NRR-4 — Comissão Interna de Prevenção de Acidentes de Trabalho Rural (CIPATR).

A se pensar que tais serviços de saúde não devem ser assegurados ao trabalhador autônomo organizado em cooperativa, que vantagem teria o trabalhador autônomo ou eventual, em se unir a outros da mesma classe de profissão, se, ainda assim, estaria totalmente afastado de um dos mais importantes direitos sociais dos trabalhadores, a saber: o direito à saúde, higiene e segurança no trabalho.

É claro que aquelas normas deverão ser aplicadas e interpretadas, levando em conta que os trabalhadores beneficiados e a cooperativa, de certa forma, se confundem, posto que esta age no interesse exclusivo daqueles. Portanto, os custos de tais serviços devem ser suportados pelos fundos sociais de que trata o art. 28 da Lei n. 5.764/71.

Há ainda as cooperativas formadas por trabalhadores portuários avulsos, registrados na forma da Lei n. 8.630/93, que podem, nos termos do art. 17 da citada lei, se estabelecerem como operadores portuários para a exploração de instalações portuárias, dentro ou fora dos limites da área do porto organizado. Neste caso, a cooperativa, enquanto operadora portuária, deverá observar o disposto no art. 9º da Lei n. 9.719, de 27.11.98, e as disposições da NR-29 acima referidas.

Por derradeiro, é importante ressaltar que, neste tópico, estamos nos referindo às verdadeiras sociedades cooperativas, que operam segundo os princípios do cooperativismo. As fraudoperativas, ou seja, as cooperativas fraudulentas, que somente se utilizam da nomenclatura cooperativa, com o nítido intuito de fraudar os direitos sociais dos trabalhadores, uma vez que funcionam como verdadeiras empresas comerciais, devem ser tratadas como as empresas em geral, posto que os trabalhadores, ditos “cooperados”, são, na realidade, empregados.

TRABALHADORES RURAIS SEM VÍNCULO EMPREGATÍCIO

O *caput* do art. 7º da Magna Carta estabeleceu igual tratamento jurídico entre o trabalhador urbano e o rural. Todavia, é certo que muitos dos direitos inseridos nos diversos incisos do referido artigo dizem respeito aos trabalhadores urbanos e rurais com vínculo empregatício. No entanto, não se pode perder de vista que as normas de proteção da saúde e segurança do trabalhador são de ordem pública, isto é, de interesse público, geral da sociedade, devendo portanto ser observadas sempre que as condições de trabalho ofereçam risco à saúde ou à integridade física do trabalhador, independentemente da natureza jurídica da relação de trabalho.

Partindo dessa premissa maior é que devem ser interpretadas as normas que tratam da proteção à saúde do trabalhador e dos benefícios previdenciários decorrentes de doenças do trabalho ou acidente do trabalho.

Assim devem ser interpretados os arts. 1º, 13 e 17 da Lei n. 5.889/73, que dispõem, *in verbis*:

“Art. 1º As relações de trabalho rural serão reguladas por esta Lei e, no que com ela não colidirem, pelas normas da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943.”

“Art. 13. Nos locais de trabalho rural serão observadas as normas de segurança e higiene estabelecidas em portaria do Ministro do Trabalho.”

“Art. 17. As normas da presente Lei são aplicáveis, no que couber, aos trabalhadores rurais não compreendidos na definição do art. 2º, que prestem serviços a empregador rural.”

O art. 2º mencionado define quem é o empregado rural. Portanto, a lei determina expressamente que suas disposições são aplicáveis aos trabalhadores rurais sem vínculo de emprego, que estejam a serviço de empregador rural, que, nos termos do art. 3º, é a pessoa física ou jurídica, proprietária ou não, que explore atividade agroeconômica, em caráter permanente ou temporário, diretamente ou através de prepostos e com auxílio de empregados.

A lei pretende, ao nosso ver, alcançar, e efetivamente alcança, outros trabalhadores rurais, sem vínculo de emprego, tais como o parceiro, o meeiro e o arrendatário rurais, e o assemelhado, que exerçam suas atividades, individualmente ou em regime de economia familiar. Ora, a interpretação conjunta desses três dispositivos legais, não deixa dúvidas de que, em todos os locais de trabalho rural, independentemente da natureza jurídica da relação de trabalho rural existente, devem ser observadas as normas de medicina e segurança estabelecidas em portarias do Ministério do Trabalho, as quais têm fundamento nos arts. 154 e s. da CLT. Portanto, esses dispositivos legais da CLT e as referidas portarias aplicam-se a todos os locais de trabalho rural.

A responsabilidade pelo cumprimento de tais Normas Regulamentares Rurais (NRRs), ao nosso ver, recai sobre o empregador rural, se assim se puder qualificar o empreendedor rural, ou sobre o proprietário (sujeito do contrato) do prédio rústico, objeto do contrato de arrendamento, meação ou parceria rural, na medida em que, nos termos do art. 21 da Convenção 155 e art. 12 da Convenção 161 da OIT, as medidas de segurança e higiene e de acompanhamento da saúde do trabalhador não devem implicar em nenhum ônus financeiro para os trabalhadores.

Ademais, nos termos do inciso VII do art. 11 da Lei n. 8.213/91, os trabalhadores rurais citados no item anterior (produtor, parceiro, meeiro e

arrendatário) são considerados segurados especiais, os quais gozam dos direitos e benefícios decorrentes de acidente de trabalho, por força do art. 19 da Lei n. 8.213/91, sendo a empresa (leia-se empresário) responsável pela adoção e uso das medidas coletivas e individuais de proteção e segurança da saúde do trabalhador, *ex vi* do § 1º do antes citado art. 19.

O PROBLEMA DA FISCALIZAÇÃO

A Constituição estabelece, em seu art. 21, XXIV, que compete à União organizar, manter e executar a *inspeção do trabalho*. A fiscalização do fiel cumprimento das normas de *proteção ao trabalho* é de incumbência das autoridades competentes do Ministério do Trabalho, nos termos do art. 626 da CLT. Vale notar que a Constituição e a Lei fazem menção à inspeção do trabalho e proteção ao trabalho. Logo, imprópria se mostra a restrição da atuação do Ministério do Trabalho em fiscalizar apenas o trabalho subordinado (relação de emprego).

Por outro lado, as ações e serviços públicos de saúde, nos termos do art. 198 da Carta Magna, integram uma rede regionalizada e hierarquizada e constituem um sistema único de saúde, descentralizado, com direção única em cada esfera de governo. O art. 200 da CF dispõe, *in verbis*:

Art. 200. Ao sistema único de saúde compete, além de outras atribuições, nos termos da lei:

I — controlar e fiscalizar procedimentos, produtos e substâncias de interesse para a saúde e participar da produção de medicamentos, equipamentos, imunobiológicos, hemoderivados e outros insumos;

II — *executar as ações de vigilância sanitária e epidemiológica, bem como as de saúde do trabalhador;*

(...)

VIII — colaborar na proteção do meio ambiente, nele compreendido o do trabalho.”

A Lei n. 8.080/89, que regula, em todo o território nacional, o conjunto das ações e serviços públicos de saúde, que constitui o Sistema Único de Saúde, define no § 3º do art. 6º o conjunto de atividades que envolve a saúde do trabalhador, dentre as quais se encontra a *participação na normatização, fiscalização e controle dos serviços de saúde do trabalhador nas instituições e empresas públicas e privadas (inciso VI)*.

Por sua vez, o art. 159 da CLT prevê a possibilidade de delegação a outros órgãos federais, estaduais ou municipais, mediante convênio autori-

zado pelo Ministério do Trabalho, de atribuições de fiscalização ou orientação às empresas quanto ao cumprimento das disposições constantes do Capítulo relativo à Segurança e Medicina do Trabalho.

O art. 154 da CLT estabelece ainda que a observância, em todos os locais de trabalho, do disposto neste capítulo, não desobriga as empresas do cumprimento de outras disposições que, com relação à matéria, sejam incluídas em códigos de obras ou regulamentos sanitários dos Estados ou Municípios em que se situem os respectivos estabelecimentos, bem como daquelas oriundas de convenções coletivas de trabalho.

Deve-se ainda atentar para o fato de que o Brasil é signatário da Convenção n. 81, que trata da Inspeção do Trabalho na Indústria e no Comércio, que em seu art. 5, a, giza:

“Art. 5. A autoridade competente deverá tomar medidas apropriadas para favorecer:

a) a cooperação efetiva entre os serviços de inspeção, de uma parte, e outros serviços governamentais e as instituições públicas e privadas que exercem atividades análogas, de outra parte.”

O art. 9 da Convenção n. 155 — Segurança e Saúde dos Trabalhadores, dispõe:

“O controle da aplicação das leis e dos regulamentos relativos à segurança, a higiene e o meio ambiente de trabalho deverá estar assegurado por um sistema de inspeção das leis ou dos regulamentos.”

E o art. 16 da Convenção 161 — Serviços de Saúde no Trabalho arre-mata:

“Art. 16. A legislação nacional deverá designar a autoridade ou autoridades encarregadas de supervisionar o funcionamento do serviços de saúde no trabalho e prestar-lhes assessoramento, uma vez instituídos.”

Desta forma, verifica-se que encontra amparo constitucional e infra-constitucional a atuação dos órgãos públicos do sistema único de saúde na fiscalização dos serviços de saúde do trabalhador realizados nas instituições e empresas públicas e privadas. Todavia, a Lei n. 8.080/90 não atribui amplo poder de polícia a tais órgãos, posto que não gozam do poder de impor sanções às empresas que não cumprem as respectivas normas relativas aos serviços medicina e segurança no trabalho. No entanto, mediante convênio entre o órgão do Ministério do Trabalho e a Secretaria Estadual

ou Municipal de Saúde pode-se delegar a atribuição de fiscalização das normas do capítulo de Medicina e Segurança no Trabalho, incluindo o poder de atuar as empresas recalcitrantes.

Desta forma, a fiscalização e controle dos serviços de saúde e segurança do trabalhador, que devem ser assegurados a todos trabalhadores não sujeitos à relação de emprego, pode e deve ser exercida de forma ampla e irrestrita pelos agentes de fiscalização do Ministério do Trabalho, e mediante convênio, pelos demais órgãos públicos federais, estaduais ou municipais do sistema único de saúde, para atuar na fiscalização das normas de medicina e segurança do trabalho, nos termos do art. 159 da CLT.

CONSEQÜÊNCIAS DA NÃO OBSERVÂNCIA DAS NORMAS RELATIVAS À MEDICINA E SEGURANÇA NO TRABALHO

Conseqüências do descumprimento das normas legais, convencionais, contratuais e regulamentadoras de segurança, higiene e medicina do trabalho. O empregado dispõe de cinco comportamentos juridicamente tutelados:

a) reclamar perante a CIPA e/ou SESMT (item 5.18.c da NR-5 e item 9.4.2 da NR-9);

b) apresentar denúncia da irregularidade ao órgão local do Ministério do Trabalho e Emprego ou do Ministério Público do Trabalho (inciso XXXIV, a do art. 5º da Magna Carta — direito de petição aos Poderes Públicos em defesa de direito ou contra ilegalidade ou abuso de poder);

c) requerer judicialmente as providências para eliminação ou neutralização do agente agressivo (neste caso, a ação coletiva — ação civil pública — é mais recomendável e eficaz), ou a indenização por danos materiais e morais sofridos em decorrência de acidente de trabalho, através de ação individual;

d) interromper a prestação dos serviços (*jus resistente* do empregado — item 3.1.1 da NR-3 c/c art. 161, § 6º da CLT);

e) postular a rescisão indireta do contrato de trabalho com fulcro no art. 483 da CLT.

Em caso de acidente de trabalho, além da indenização a que tem direito pela legislação previdenciária, paga pela Previdência Social (teoria da responsabilidade objetiva), pode o empregador postular o pagamento de indenização por danos materiais ou morais, em havendo a concorrência

de dolo ou culpa do empregador quando da ocorrência do acidente de trabalho (teoria da responsabilidade civil subjetiva), conforme se depreende do inciso XXVIII do art. 7º e do inciso X do art. 5º da Magna Carta.

A responsabilidade civil alcança não só o real empregador, bem como todos aqueles que, de alguma forma, possa ter contribuído para a ocorrência do acidente. Assim, no caso de terceirização de serviços, podem responder civilmente pelos danos causados ao trabalhador o empregador e o tomador dos serviços. Tal responsabilidade, embora subjetiva, ou seja, dependente da prova de culpa, é solidária nos termos do art. 1.518 e seu parágrafo único do CC.

DANO MORAL COLETIVO⁽⁴⁾

A violação das normas trabalhistas de medicina e segurança no trabalho configura um dano ao meio ambiente de trabalho, sendo certo que a redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança constitui-se em direito social dos trabalhadores urbanos e rurais, nos exatos termos do inciso XXII do art. 7º da Magna Carta e obrigação do empregador, *ex vi* dos arts. 154 e seguintes da CLT.

A violação dessas normas colocam em risco a vida, a saúde e a integridade física dos trabalhadores, que também fazem parte do meio ambiente de trabalho, posto que a sua força de trabalho é um dos principais meios de produção, que se encontram à disposição e sob a direção do empregador.

A proteção à saúde se estende também ao meio ambiente de trabalho, conforme se verifica do disposto no art. 200, inciso VIII da Magna Carta:

“Art. 200. Ao sistema único de saúde compete, além de outras atribuições, nos termos da lei:

VIII — colaborar na proteção do meio ambiente, nele compreendido o do trabalho.”

Ademais, o descuido do meio ambiente de trabalho, mediante a violação das normas supracitadas, pode ainda caracterizar-se como infração penal, nos termos dos arts. 14 e 15 da Lei n. 6.938/81 e arts. 14 a 17 da Lei n. 7.802/89.

(4) *Vide* Monografia sobre ‘Dano Moral Coletivo na Relação de Emprego’, da pena do articulista, publicada no Livro Temas Polêmicos de Direito do Trabalho e Processo do Trabalho, Editora LTR, São Paulo, 2000.

Convém enfatizar que, para a caracterização do dano moral coletivo nesta hipótese, não é imprescindível que haja o efetivo dano à vida, à saúde ou à integridade física dos trabalhadores, basta que se verifique o desrespeito às normas trabalhistas de medicina e segurança do trabalho e o descuido das condições e serviços de higiene, saúde e segurança que integram o meio ambiente de trabalho, para sua configuração. Não se trata de reparação de dano hipotético, mas sim de se atribuir à reparação um caráter preventivo, pedagógico e punitivo, pela ação omissiva ou comissiva do empregador, que represente séria violação a esses valores coletivos (direito à vida, à saúde, à segurança no trabalho) e que possa advir em dano futuro, não experimentado ou potencializado, em razão do acentuado e grave risco de sua efetiva concretização, diante da concreta violação das supracitadas normas trabalhistas.

RESPONSABILIDADE PENAL

A inobservância das normas de segurança, higiene e medicina do trabalho, a par de se constituir em contravenção penal, nos termos do § 2º do art. 19 da Lei n. 8.213/91, pode configurar o crime do art. 132 do CP (“Expor a vida ou saúde de outrem a perigo direto e iminente: Pena — detenção de três meses a um ano, se o fato não constitui crime mais grave”). Recentemente, este dispositivo foi acrescentado de parágrafo único pela Lei n. 9.777, de 29.12.98, com a seguinte redação:

“Parágrafo único. A pena é aumentada de um sexto a um terço se a exposição da vida ou da saúde de outrem a perigo decorre do transporte de pessoas para a prestação de serviços em estabelecimentos de qualquer natureza, em desacordo com as normas legais.”

Os acidentes de trabalho podem ainda ter repercussões no direito penal, mediante a tipificação dos crimes de homicídio, lesão corporal ou os crimes de perigo comum, previstos nos arts. 250 a 259 do Código Penal, por conduta dolosa ou culposa do empregador ou dos responsáveis.

CONCLUSÕES

1. A Constituição da República assegurou a todos os trabalhadores urbanos e rurais o direito à redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança. A Constituição fala em trabalhadores e não empregados. Logo, todos os trabalhadores devem gozar desse direito, independentemente da natureza jurídica da relação de trabalho, posto que, sendo um direito fundamental e social do trabalhador, a norma é de aplicabilidade imediata, § 2º do art. 5º da CF. As normas a

que se refere o Constituinte estão contidas na Lei n. 6.514, de 22.12.77, que deu nova redação aos arts. 154 e s. da CLT, Capítulo V — Da Medicina e Da Segurança no Trabalho, do Título II, da CLT.

2. A Constituição da República, ao estender o direito social previsto no inciso XXII do seu art. 7º aos servidores públicos civis, autorizou expressamente a aplicação de tais normas aos servidores públicos, seja pelo fato de se tratar de um direito social de aplicabilidade imediata, seja pelo fato de que as Convenções 155 e 161, ratificadas pelo Brasil, que tratam de medidas de segurança e saúde no trabalho e dos serviços de saúde dos trabalhadores, expressamente determinam que seus dispositivos alcançam todos os setores da atividade econômica, inclusive a administração pública e abrange todos os trabalhadores, inclusive os funcionários públicos. As convenções internacionais, uma vez ratificadas, inserem-se em nosso ordenamento jurídico, com hierarquia de lei federal. Assim, resta parcialmente revogado o disposto no art. 7º, *c* e *d* da CLT, no que diz respeito aos dispositivos celetistas que tratam da medicina e segurança no trabalho.

3. Da igualdade de direitos entre trabalhador avulso e trabalhador com vínculo de emprego assegurada no inciso XXXIV do art. 7º da Magna Carta, decorre que tais trabalhadores avulsos, organizados ou não em sindicato, ou em cooperativas, gozam do aludido direito ao meio ambiente de trabalho seguro e sadio (inciso XXII), aplicando-se-lhes as normas celetistas, as quais devem ser observadas pelos operadores portuários, tomadores dos seus serviços, órgão gestor de mão-de-obra (OGMO), pelos sindicatos e pelas cooperativas, conjuntamente, conforme regulamentado nas Leis ns. 6.514/77, 9.719/98 e na NR-29.

4. Os trabalhadores rurais, sem vínculo de emprego, também fazem jus a tal direito, por força dos arts. 1º, 13 e 17 da Lei n. 5.889/73. A responsabilidade pela sua observância recai sobre o empregador rural ou sobre o dono das terras cultivadas, em caso de arrendamento ou parceria rural, na medida em que, conforme previsto no art. 21 da Convenção 155 e art. 12 da Convenção 161 da OIT, as medidas de segurança e higiene e de acompanhamento da saúde do trabalhador não devem implicar em nenhum ônus financeiro para os trabalhadores.

5. As sociedades cooperativas também devem observar as normas regulamentares de medicina e segurança no trabalho, porque foram constituídas para que seus cooperados exerçam uma atividade econômica com melhores condições de trabalho e renda, sem a necessidade do patrão intermediário, para prestarem serviços aos seus associados, dentre os quais os serviços de saúde, conforme expressamente determinado no art. 3º da Convenção 161 da OIT. Os custos de tais serviços de saúde devem ser suportados pelos Fundos Sociais de que trata o art. 28 da Lei n. 5.764/71.

6. A fiscalização pela observância e cumprimento das normas regulamentares sobre medicina e segurança no trabalho em todas as empresas e entidades públicas e privadas, independentemente da natureza da relação jurídica de trabalho, incumbe ao Ministério do Trabalho, que, mediante convênio, pode delegar suas funções, incluindo o amplo poder de polícia, aos órgãos federais, estaduais e municipais que integram o sistema único de saúde, a fim de fiscalizar os serviços de saúde e segurança no trabalho naquelas mesmas empresas e entidades, nos termos do art. 159 da CLT. Dada a notória deficiência da fiscalização do trabalho, em razão da desproporção entre a grande quantidade de empresas a serem fiscalizadas e o número de agentes de inspeção existentes, urge que as autoridades competentes tenham a vontade política de celebrar tal convênio, a fim de integrar os diversos órgãos incumbidos da fiscalização do cumprimento das ações e serviços de segurança e saúde no trabalho, de forma a tornar mais eficiente esse serviço de inspeção, contribuindo assim para a efetividade do direito dos trabalhadores ao meio ambiente de trabalho sadio e seguro, do que, em última análise, cogita o inciso XXII do art. 7º da Magna Carta. Tal medida se mostra necessária e urgente, a fim de se dar integral e fiel cumprimento às Convenções 81, 148, 152, 155 e 161.

7. A violação das normas de medicina e segurança no trabalho tem conseqüências jurídicas nas áreas trabalhista, civil e penal. Na área trabalhista, pode o trabalhador postular a rescisão indireta do contrato de trabalho, com fulcro no art. 483 da CLT. Na área civil, o empregador pode ser responsabilizado pela potencialização do risco de acidente de trabalho em relação a todos os trabalhadores sujeitos aos agentes nocivos (dano moral coletivo). Em caso de ocorrência de acidente de trabalho, além da responsabilidade civil pelos danos morais e patrimoniais sofridos pelo trabalhador vitimado, o empregador ou quem tiver dado causa, por ação ou omissão, ao acidente pode ser responsabilizado criminalmente pelo ilícito penal que restar configurado do fato, tais como lesão corporal, homicídio culposo ou crime de perigo para a vida ou saúde de outrem, sendo que este se configura pela simples exposição ao perigo direto e iminente.

**LOS MENORES TRABAJADORES
EN EL DERECHO LABORAL MEXICANO**

José Dávalos ()*

El derecho del trabajo mexicano, nacido de la Constitución de 1917, es producto del movimiento revolucionario de 1910. Tiene caracteres sociales que lo distinguen de las demás ramas jurídicas. Encontramos en esta rama del derecho los siguientes principios que le dieron ese profundo sentimiento social:

- I. El derecho del trabajo es un derecho protector de la clase trabajadora.
- II. Es un derecho en constante expansión.
- III. Es un mínimo de garantías sociales para los trabajadores.
- IV. Es un derecho irrenunciable.

Bajo estos lineamientos podemos hacer un análisis sobre la situación laboral de los menores trabajadores.

I. ANTECEDENTES DEL TRABAJO DE LOS MENORES

El trabajo de los menores va de la mano con la historia del hombre. Su esfuerzo ha contribuido a labrar el destino del mundo. En un principio su labor fue de carácter doméstico, sea ayudando en las labores agrícolas o en los talleres del hogar como artesanos, carpinteros, herreros, panaderos, etc. Posteriormente surgieron pequeñas unidades organizadas a las que se les llamó talleres; ahí los menores participaban en calidad de aprendices.

No fue sino hasta mediados del siglo XVIII, en Europa, con la llegada de la Revolución Industrial, que los menores se incorporaron a la vida industrial. Los talleres se suprimieron para dar paso a las grandes fábricas

(*) Professor de la Facultad de Derecho de la UNAM.

mecanizadas. Pronto las remuneraciones que debían pagar a los adultos, hicieron que los patrones volvieran sus ojos al trabajo de las mujeres y de los menores, a quienes se pagaban salarios de miseria.

La explotación de los menores fue desmedida, las jornadas de trabajo llegaron a ser hasta de 18 horas diarias, con un salario mucho menor del que se pagaba a un adulto, de ahí que el empresario empezara a preferir el trabajo de los menores. Ante la respuesta social de enojo, los gobiernos comenzaron a establecer edad mínima para laborar, que iba de los 8 a los 12 años, y jornadas máximas que variaban de 8 a 12 horas diarias.

En México, en la época colonial, las Leyes de Indias, que fue la ley que rigió después de la conquista española, incluyeron algunas disposiciones referentes al trabajo de los menores, como es la prohibición del trabajo de los menores de 14 años; como excepción se les admitía en la pastoreo de animales, siempre que mediara la autorización de los padres. Posteriormente, siendo México una nación libre y soberana, 1856, el artículo 33 del Estatuto Orgánico Provisional de la República Mexicana, expedido por Ignacio Comonfort, establecía 14 años como edad mínima para laborar.

II. PROTECCIÓN DEL MENOR TRABAJADOR EN LA CONSTITUCIÓN

La Constitución mexicana establece el derecho del trabajo como una garantía individual y como un derecho social. Esto es, una de las garantías individuales que todos tenemos, es ejercer el trabajo que más nos convenga siendo lícito, así lo señala el artículo 5º de la Constitución.

De igual manera el derecho del trabajo es visto por la Constitución como un derecho social, un derecho de clase. El artículo 123 en su primer párrafo establece: "Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto se promoverán la creación de empleos y la organización social para el trabajo, conforme a la ley."

Nuestra ley suprema ordena en el artículo 123, Apartado "A", Fracción II: "...Quedan prohibidas: las labores insalubres o peligrosas, el trabajo nocturno industrial y todo otro trabajo después de las diez de la noche, de los menores de dieciséis años". Fracción III: "Queda prohibida la utilización del trabajo de los menores de catorce años. Los mayores de esta edad y menores de dieciséis tendrán como jornada máxima la de seis horas".

Es decir, para el trabajo en general, la edad mínima para laborar es de catorce años. Los que son mayores de catorce y menores de dieciséis, sólo podrán trabajar seis horas, durante seis días a la semana como máximo. Los que son mayores de 16 años podrán laborar a cualquier hora del día y tener jornadas ordinarias.

III. PROTECCIÓN DEL MENOR TRABAJADOR EN LOS CONVENIOS INTERNACIONALES

La protección del trabajo de los menores, a nivel internacional, la encontramos en los diversos convenios y recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo, que pueden agruparse bajo los siguientes rubros: edad mínima, trabajo nocturno, y examen médico. México ha aprobado estos instrumentos jurídicos:

a) Edad Mínima

Convenio 58. Edad mínima de admisión de los niños al trabajo marítimo (*Diario Oficial* de 22 de junio de 1951). Establece que los menores de 15 años no podrán prestar servicios a bordo de ningún buque. El término buque comprende todas las embarcaciones o barcos, cualquiera que sea su clase, de propiedad pública o privada, que se dediquen a la navegación marítima; no están comprendidos los navíos de guerra.

Convenio 112. Edad mínima de admisión al trabajo de los pescadores (*Diario Oficial* de 25 de octubre de 1961). Los niños menores de 15 años no podrán prestar servicios a bordo de barcos de pesca. Se entiende como barco de pesca todas las embarcaciones, buques y barcos, cualquiera que sea su clase, de propiedad pública o privada, que se dedique a la pesca marítima en agua salada.

Convenio 123. Edad mínima de admisión al trabajo subterráneo en las minas (*Diario Oficial* de 18 de enero de 1968). Los menores de 16 años no pueden ser empleados en la parte subterránea de las minas o en las canteras. La mina es toda empresa, pública o privada, dedicada a la extracción de sustancias situadas bajo la superficie de la tierra, por métodos que implican el empleo de personas en trabajos subterráneos.

b) Trabajo Nocturno

En lo referente al trabajo nocturno de los menores, México sólo ha ratificado el *Convenio 90*, relativo al trabajo nocturno de los menores en la industria. Este Convenio prohíbe emplear durante la noche, a los menores de 18 años en empresas industriales, públicas o privadas, o en sus dependencias.

c) Examen Médico

En esta materia México ha ratificado los siguientes convenios:

Convenios 16. Examen médico obligatorio de los menores empleados a bordo de los buques; que entró en vigor el 20 de noviembre de 1922. Los

menores de 18 años no podrán ser empleados a bordo de buques, sin previa presentación de un certificado médico que pruebe su aptitud para dicho trabajo, firmado por un médico reconocido por la autoridad competente.

Convenio 124. Examen médico de aptitud de los menores para el empleo en trabajos subterráneos en las minas, de 1965. Para el empleo o trabajo subterráneo en las minas de personas menores de 21 años se debe exigir un examen médico completo de aptitud y posteriormente exámenes periódicos a intervalos que no excedan de un año.

Son 6 los convenios que ha ratificado México de un total de 18 que corresponden a la protección del trabajo de los menores. Se puede afirmar que el gobierno mexicano, en términos generales, sí ha adecuado su legislación a lo preceptuado en los ordenamientos internacionales aprobados; de ahí que la no ratificación de los 12 convenios restantes se entienda como una forma de evitar obligaciones internacionales que no puedan cumplirse por el bajo desarrollo económico y social del país.

La Ley Federal del Trabajo señala en el artículo 6º que las leyes respectivas y los tratados celebrados y aprobados por el gobierno federal, conforme a las reglas establecidas en la Constitución, serán aplicables a la relación de trabajo en todo lo que beneficie al trabajador, a partir de la fecha de vigencia.

IV. REGLAMENTACIÓN EN LA LEGISLACIÓN MEXICANA

a) Ley Federal del Trabajo

Edad Mínima

Está prohibido por mandato constitucional, como se ha visto ya, el empleo de menores de 14 años. Jurídicamente es nula la relación de trabajo si la persona tiene menos de 14 años. El patrón que conozca de la minoría de edad de su empleado debe separarlo del trabajo, ya que está en contra de lo dispuesto por la Constitución y por la Ley; sin embargo tiene que pagarle el salario y las demás prestaciones que le adeude, de otra manera estaríamos ante un enriquecimiento ilícito.

Independientemente de la prohibición constitucional y legal, si se da la prestación de un servicio personal subordinado, existe la relación de trabajo y todas las consecuencias legales correspondientes. Si el patrón no las acata, incumple el mandato laboral e incurre en responsabilidad laboral y en algunos casos hasta responsabilidad penal.

La prohibición del trabajo de los menores de 14 años comprende a los mayores de 14 y menores de 16, que no hayan terminado la educación obligatoria, salvo que la autoridad correspondiente apruebe la ocupación del

menor, por considerar que existe compatibilidad entre los estudios y el trabajo (artículo 22). Se considera educación obligatoria, conforme al primer párrafo del artículo 3º constitucional, la educación primaria y la secundaria.

Es necesario precisar que la prohibición impuesta para la no utilización del trabajo de los menores de catorce años no plantea una cuestión de incapacidad física, sino que es una medida de protección a la niñez. Se trata de asegurar la plenitud del desarrollo de las facultades físicas y mentales de los trabajadores, y la posibilidad de la conclusión normal de los estudios obligatorios. La Nación necesita salvaguardar el desarrollo de los menores.

En ciertas actividades o trabajos, la Ley exige otra edad como mínimo para desempeñarlos. Ejemplo: está prohibida la ocupación del trabajo de los menores de 15 años, y de 18 tratándose de pañoleros o fogoneros, en el trabajo de los buques (artículo 191); asimismo está prohibido la ocupación de los menores de 16 años en el trabajo de maniobras de servicio público en zonas bajo jurisdicción federal (artículo 267).

La razón por la cual se amplía la edad mínima de admisión en el trabajo de los buques, como pañoleros o fogoneros, es el esfuerzo y destreza que requiere su desempeño, además, implica pasar largos periodos lejos de la familia y la actividad es sumamente pesada; y en las maniobras de servicio público, porque se produce un gran desgaste físico capaz de retardar el desarrollo normal de los menores.

Es necesaria la autorización para poder trabajar.

Los mayores de 14 y menores de 16 años, para poder prestar sus servicios, requieren de la autorización de sus padres o tutores y a falta de ellos, del sindicato al que pertenezcan, de la Junta de Conciliación y Arbitraje, del Inspector del Trabajo o de la Autoridad Política (artículos 23, primer párrafo y 988).

Aunque sea menor, puede cobrar él mismo su salario

Los menores trabajadores podrán, por sí mismos, percibir el pago de sus salarios y ejercitar las acciones que les correspondan (artículo 23, segundo párrafo). En el derecho civil, los menores de 18 años no pueden disfrutar de sus bienes, de donaciones, o de herencias, sino hasta que cumplan la mayoría de edad. En el derecho del trabajo el hecho de percibir personalmente sus salarios confirma su calidad de trabajador y su capacidad para poder ejercer todos sus derechos laborales.

El cumplimiento de las normas que protegen a los menores es especialmente vigilado

El trabajo de los mayores de 14 y menores de 16 años se sujetará a la vigilancia y protección especial de la Inspección del Trabajo (artículo 173). Sólo podrá utilizarse el trabajo de los menores que presenten certificado médico que acredite su aptitud para el trabajo; además, periódicamente deberán someterse a los exámenes médicos que determine la Inspección de Trabajo (artículo 174).

En donde se puede y en donde no se puede trabajar

Los menores de 16 años no pueden trabajar en:

I. Expendios de bebidas embriagantes de consumo inmediato (cantinas, bares, tabernas, etc.);

II. Trabajos susceptibles de afectar su moralidad o sus buenas costumbres (establecimientos denominados “giros negros”);

III. Trabajos ambulantes, salvo autorización especial de la Inspección del Trabajo;

IV. Trabajos subterráneos (trabajos en minas) o submarinos;

V. Labores peligrosas o insalubres (laboratorios, basureros, gasolineras);

VI. Trabajos superiores a sus fuerzas y los que puedan impedir o retardar su desarrollo físico normal (cargadores en empresas de mudanzas, bodegueros);

VII. Establecimientos no industriales después de las 10 de la noche (veladores, empresas de seguridad privada).

Los menores de 18 años tienen prohibido el trabajo nocturno industrial (artículo 175, fracción II); el trabajo en el extranjero, a no ser que se trate de técnicos, profesionales, artistas, deportistas y, en general, de trabajadores especializados (artículo 29), y como se ha dicho, como pañoleros o fogoneros, en el trabajo de los buques.

Jornada de trabajo, tiempo extra y descanso semanal

Los menores trabajadores tienen una jornada especial de 6 horas diarias que debe dividirse en periodos máximos de tres horas; entre cada periodo de la jornada se les deberá conceder un reposo de 1 hora, por lo menos (artículo 177).

La Ley prohíbe el trabajo de los menores de 16 años en horas extraordinarias y en jornadas especiales los días domingo y de descanso obligatorio. Si el patrón, contraviniendo la Ley, hace que el menor de 16

años trabaje horas extras, cada hora deberá pagarla al triple; a los adultos les paga doble las primeras 9 horas extras acumuladas en una semana, y a partir de la 10ª hora extra se las paga al triple (artículo 178).

Para el caso de que un menor preste servicios en su día de descanso semanal o en día de descanso obligatorio como el 1º de enero o el 16 de septiembre, se le remunerará en idéntica forma que a los adultos, es decir, con un salario triple (artículos 73, 75 y 178).

Estas prohibiciones se establecen con el fin de que el menor pueda estudiar, convivir con su familia y con sus amigos, practicar algún deporte, etc.; es decir, se trata de proteger el desarrollo normal familiar y social del menor.

Vacaciones

Los menores de 16 años tienen derecho a un periodo anual de vacaciones pagadas, como mínimo de 18 días laborables (artículo 179). Se les debe pagar una prima de 25% sobre los salarios que le correspondan durante el periodo de vacaciones.

Tomando en cuenta la frágil condición de los menores, el legislador decidió establecer un periodo vacacional largo, desde el primer año de servicios, que les permitiera recuperarse de las fatigas propias del trabajo. El beneficio se hace más palpable si se considera que, con base en los derechos mínimos y conforme a la determinación de las vacaciones para los adultos, de acuerdo al sistema de aumento progresivo consignado en el artículo 76, un mayor de 16 años tendría derecho a descansar durante 18 días laborables, sólo cuando hubiera cumplido 19 años en el trabajo.

Obligaciones del patrón

Los patrones que ocupan a menores de 16 años tienen obligaciones adicionales, como son: exigir que se le exhiban los certificados médicos que acrediten que están aptos para el trabajo; llevar un registro de inspección especial que contenga fecha de nacimiento, clase de trabajo, horario, salario y otras condiciones generales de trabajo; distribuir el trabajo a fin de que los menores dispongan del tiempo necesario para cumplir sus programas escolares; proporcionar capacitación y adiestramiento, y proporcionar a las autoridades los informes que les soliciten.

Sanciones

El artículo 995 dispone "Al patrón que viole las normas que rigen el trabajo de las mujeres y de los *menores*, se le impondrá multa por el equivalente de 3 a 155 veces el salario mínimo general, calculado en los términos del artículo 992".

La forma en que trascienden las violaciones a las normas protectoras del trabajo de los menores, es a través de las actas que levantan los inspectores del trabajo, federales o locales, en las visitas periódicas que deben practicar a las empresas.

Sin embargo, el panorama es nada halagador, toda vez que la falta de recursos humanos y económicos provoca que la Inspección del Trabajo se convierta en un mecanismo poco eficaz, objeto de burla por parte de los patrones. Urge que la Inspección del Trabajo empiece a ser una realidad.

Representación de los menores

En el derecho civil, las personas tienen capacidad para ejercitar sus derechos a partir de los 18 años; es decir, no pueden, por sí mismas, demandar a persona alguna, ni ser demandadas. Estas acciones las realizan sus representantes, sean sus padres, sus tutores, u otro representante que la ley establezca.

El derecho del trabajo no funciona así. La persona mayor de 16 años puede demandar por sí misma al patrón que ha incumplido con la ley laboral incluyendo a los aspectos de la seguridad social. Pero el menor de 16 años, sí requiere de un representante para demandar. Como hemos visto, sólo el menor de 16 y mayor de 14 años debe acreditar autorización por escrito para poder trabajar. Para ejercitar sus acciones debe hacerlo con un asesor jurídico; si no tiene asesor, la Procuraduría de la Defensa del Trabajo le designará un representante (artículo 691).

El mayor de 16 años puede celebrar contratos de trabajo, percibir salario y todas las demás prestaciones derivadas de la relación laboral incluyendo las de la seguridad social. Asimismo puede desistirse de sus acciones, es decir, si una vez que el menor interpuso la demanda ante el tribunal del trabajo llegara a tener un arreglo con el patrón, puede dejar sin efectos a esa demanda, pero lo que nunca podrá hacer es renunciar a sus derechos como trabajador.

Trampas del patrón

Hemos insistido en que la Constitución y la Ley prohíben tajantemente el empleo de menores de 14 años. Sin embargo, los patrones al verse demandados por los menores de 14 años alegan que se le contrató porque el menor manifestó tener la edad mínima requerida para trabajar. En este caso, aún cuando el menor no tenía la edad para contratar, se le deben pagar todas las prestaciones que la Ley establece.

Si se comprueba la prestación de un trabajo personal subordinado, el patrón debe responder por la relación de trabajo. En ningún caso puede haber renuncia de derechos por el solo hecho de que se contrató a un

menor de 14 años, sea que el patrón conociera o no la verdadera edad del trabajador; estaba obligado a conocerla, a nadie libera de responsabilidad la ignorancia de la ley.

De igual forma, no es válido el argumento del patrón cuando afirma que al menor, por trabajar sólo 6 horas, debe pagársele la parte correspondiente a esas horas y no el salario completo establecido para los trabajadores que laboran 8 horas. El salario nunca podrá ser inferior al mínimo establecido en la empresa o al mínimo legal.

La Ley prohíbe las horas extras para los menores de edad. En el caso de que el patrón exija al menor que labore una jornada completa de ocho horas como todos los demás trabajadores mayores de edad, y no le paga las dos horas extras, el menor puede exigir al patrón o ante la Junta el pago correspondiente. Además de las sanciones a que se haga acreedor el patrón por violar la Ley.

V. MENORES SIN PROTECCIÓN

a) Trabajo autónomo

En el momento actual, el derecho mexicano del trabajo regula exclusivamente el trabajo subordinado. No se contemplan categorías sociales o económicas; el de la ley es un planteamiento jurídico.

Hemos visto que una característica de la relación de trabajo, es que el servicio debe prestarse de manera subordinada. En el trabajo subordinado se presenta de manera clara la figura del patrón, a quien el trabajador puede y debe exigir todas las prestaciones legales que correspondan. El trabajador puede ser un menor.

Pero también existe, paralelamente, otra figura laboral: el trabajo autónomo o independiente, en el cual el trabajador no está subordinado a nadie, es decir, desarrolla los servicios por cuenta propia. Este fenómeno jurídico rebasa, por ahora, el ámbito del derecho del trabajo.

Si bien el derecho autónomo se presenta en todas las esferas de la población, cobra especial importancia entre los menores. Son miles de niños los que deambulan por las calles realizando actividades como lustradores de calzado, limpiaparabrisas, vendedores de dulces y periódicos, cargadores de bolsas con mercancía, payasitos "lanzallamas", etc.

Este tipo de actividades no las realizan los menores por gusto, sino que lo hacen por necesidades de subsistencia. Existen casos verdaderamente consternantes, en que esos menores llegan, inclusive, a ser el sostén principal de sus familias.

b) Panorama actual

Los patrones que ocupan los servicios de los menores pretenden justificar el incumplimiento de las disposiciones legales con el amañado argumento de que al ocuparlos les están haciendo un favor, toda vez que se arriesgan a ser sancionados por las autoridades, y que, por tanto, los menores deben ser agradecidos y no exigirles mayores prestaciones ni crearles problemas, ya que de lo contrario dejarían de utilizar sus servicios.

Hay graves injusticias en contra de los menores trabajadores de 14 a 16 años, pero hay todavía más, y esto es denigrante, en contra de los niños menores de 14 años. Se usa el absurdo argumento de que como la Constitución y la Ley prohíben los servicios de estos niños, luego entonces, no puede reconocérseles la categoría de trabajadores. Lo cierto es que desde el momento en que se ocupen los servicios de un menor de 14 años, o de cualesquiera otra persona, necesariamente se producen consecuencias jurídico-laborales.

El problema del trabajo de los menores constituye un mal endémico que tiende a agravarse día a día, de tal forma que es urgente encontrar la solución precisa, para que quienes se ven obligados a irrumpir en el mundo del trabajo, abandonando prematuramente su condición de niños, encuentren al menos alivio en sus fatigas y compensación a sus sacrificios.

Los niños no dejan escuchar su voz ni elevan su puño porque ni siquiera tienen conciencia de las injusticias que padecen. Se atenta sin ningún recato en contra de su salud física, intelectual y espiritual, porque los menores ignoran que existe algún medio de protección.

Los adultos, principalmente los estudiosos del derecho del trabajo, pero en general todos aquellos que sientan respeto por la dignidad humana, debemos hacer frente común y tomar con entusiasmo la causa de la defensa de los menores.

Lástima que muchas veces nuestro avance jurídico-social solamente lo encontremos en los códigos que contrastan con la realidad. ¡Cuanta falta hace que las normas positivas se apliquen ya!

VI. UNA POSIBLE SOLUCIÓN

Aparentemente la solución más sencilla sería que se garantizara el cumplimiento estricto de las normas legales protectoras del trabajo de los menores; con ello no estaríamos actuando como juristas, pues el abogado debe buscar la justicia y ciertamente esa actitud está muy lejos de la justicia. Es evidente que las imperiosas necesidades económicas actuales rebasan la bondad de la legislación.

Una medida formalista de aplicar a raja tabla la norma significaría, entre otras cosas, evitar el trabajo de los menores de 14 años, lo cual sería tanto como arrebatárles el pan de la boca y privarlos de la posibilidad de contribuir al sostenimiento de sus familias. Una propuesta como la anterior haría que los menores respondieran con la expresión popular: “¡No me ayudes compadre!”

Debemos tener presente que estos menores no trabajan por placer, lo hacen para poder cubrir sus necesidades vitales, por esto, la aplicación estricta de la norma sería en perjuicio de los niños a quienes se pretende proteger.

Alguien podría sugerir que la solución consistiera en hacer el zapato al tamaño del pie y no pretender ajustar el pie a la medida del zapato. Es decir, si la realidad diaria demuestra que no se respeta la prohibición del trabajo de los menores de 14 años, consecuentemente habría necesidad de reducir la edad mínima de admisión al trabajo a 8 o 10 años, por ejemplo. Pero esto equivaldría a sostener que debe admitirse jurídicamente el tráfico de órganos humanos o el tráfico de drogas, porque frecuentemente o todos los días se cometen estos delitos.

Nos encontramos ante un problema contundente, un panorama frustrante. Sólo vislumbramos una solución que comprendería a todos los menores trabajadores, a los subordinados y a los autónomos. Se trata de una medida de gran trascendencia social.

Pudiera optarse por la creación de *patronatos*, en los cuales quedarán todos los sectores de las más diversas orientaciones y posibilidades, en donde confluyan las voluntades de todos cuantos desean colaborar en la magna tarea de lograr que los niños que se ven obligados a trabajar, renunciando a las actividades propias de su edad, lo hagan en una ocupación decorosa y en condiciones de dignidad.

¿Que cuál sería el marco jurídico de este proyecto nacional? ¿Que cuál sería el sistema dentro del cual los menores se desarrollarían? ¿Que de dónde se tomarían los recursos materiales necesarios? ¿Que cuáles serían las formas de financiamiento? ¿Que si implicaría la creación de talleres? ¿Que cómo hacer para no descuidar su formación escolar? ¿Que qué tipo de vigilancia y supervisión se adoptaría? Estas y otras preguntas están en espera de respuesta. Muchas mentes, muchas voluntades, muchos corazones habrán de ser los creadores de esta gran obra, de esta gran empresa.

La solución que se propone seguramente deja abiertas muchas cuestiones. Sin embargo, es una propuesta impulsada por la magnitud y complejidad del problema. A grandes males, grandes remedios. Se tiene que estructurar un proyecto de grandes alcances pero factible, ambicioso pero viable. Bien vale la pena cualquier empeño, cuando los destinatarios de nuestra acción son los niños, depositarios del futuro de México.

Cualquier país civilizado cuida su sangre nuevo. Un país cimentado sobre incongruencias en su andamiaje jurídico, no es una Nación que pueda lograr avances reales. Se hace indispensable establecer caminos para la vida laboral de los menores trabajadores, cauces que puedan ayudar a resolver los problemas de este país que padece muchas dolencias, como ésta de los menores que se ven obligados a trabajar para subsistir.

Sólo dando al menor lo que él merece, defendiendo la formación de su espíritu y el desarrollo de su cuerpo, de su capacidad física, es que la sociedad podrá contar con hombres y mujeres útiles a sí mismos y a la sociedad. Una solución de esta dimensión crearía el ambiente propicio en el cual aparecería el ciudadano nuevo con una mística de responsabilidad, de trabajo, de solidaridad.

El trabajo a destiempo y la explotación de los niños, son el sometimiento brutal de la persona humana y la negación de su dignidad. Salvarlos de estos flagelos es sembrar hoy, para muchos mañanas, la esperanza de un mundo mejor.

Solamente así podrá iluminarse en el rostro de millones de niños la alegría que se había eclipsado por la obscuridad de un camino equivocado.

La niñez es la flor de la vida. Su sonrisa no debe marchitarse por el agobio de las tareas y aflicciones prematuras.

I. BIBLIOGRAFÍA

Carta Pastoral "Del Encuentro con Jesucristo a la Solidaridad con Todos". Conferencia del Episcopado Mexicano. México, 2000.

Davalos, José. *Un Nuevo Artículo 123. Sin Apartados*, Editorial Porrúa, México, 1998.

_____. *Tópicos Laborales*, 3ª ed., Editorial Porrúa, México, 1998.

Russomano, Mozart Victor. En la obra colectiva *La Ciencia del Derecho Durante el Siglo XX*. Instituto de Investigaciones Jurídicas. México, 1998.

OTRAS FUENTES

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Secretaría de Gobernación. México, 2000.

Climent Beltrán, Juan B. *Ley Federal del Trabajo, Comentarios y Jurisprudencia*. Editorial Esfinge, México, 2000.

PÁGINAS DE INTERNET

<http://www.inegi.gob.mx>

Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática

<http://www.ilo.org>

Organización Internacional del Trabajo

<http://www.stps.gob.mx/>

Secretaría del Trabajo y Previsión Social

A REFORMA NO INSTITUTO DA APRENDIZAGEM NO BRASIL: ANOTAÇÕES SOBRE A LEI N. 10.097/2000

Ricardo Tadeu Marques da Fonseca ()*

I. INTRODUÇÃO

Nos últimos dias do século XX, os ventos do terceiro milênio imprimiram novas palavras na Consolidação das Leis do Trabalho. A Lei n. 10.097, de 19 de dezembro de 2000, consolidando a matéria já regulamentada pela Constituição (art. 227), Estatuto da Criança e do Adolescente (Lei n. 8.069/90) e pela Lei de Diretrizes e Bases da Educação (Lei n. 9.394/96), alterou o capítulo celetista que trata da aprendizagem, harmonizando-o com o ordenamento jurídico outrora esparso e com as necessidades prementes da história.

Segundo dados estatísticos divulgados na Folha de São Paulo de 4 de janeiro de 2001, criaram-se, no ano de 2000, 883 mil empregos, o que revelou não só o arrefecimento da recessão que tanto nos afligiu nos últimos anos, como também alguns fatos que devem ser atentamente observados quando se trata de empregabilidade nos tempos que ora se iniciam.

Observa-se, segundo aquelas estatísticas, que os setores de serviços e de comércio geraram mais empregos que a indústria. Nesse período, o comércio foi responsável pela criação de, aproximadamente, 181 mil postos, enquanto o setor de serviços implementou cerca de 323 mil vagas.

A indústria, ao seu turno, propiciou 261 mil vagas de janeiro a novembro. Logo, a demanda por emprego qualificado é historicamente maior, até porque os postos de trabalho, cujo desempenho funcional caracteriza-se por tarefas mecanicamente repetitivas nas linhas de produção, vêm sendo progressivamente ocupados por robôs que as executam com muito maior eficiência e produtividade.

(*) Procurador-Chefe do Ministério Público do Trabalho da 15ª Região. Especialista e Mestre em Direito do Trabalho pela Universidade de São Paulo. Professor de Pós-graduação da Universidade São Francisco em Campinas.

A Constituição já previra, de forma clarividente, desde 1988, várias providências que visaram ao atendimento das atuais contingências e que se concretizaram em medidas, como as seguintes: a) preservou os empregos em face da automação, na forma da Lei (art. 7.º, XXVII); b) estabeleceu que a educação é direito de todos e dever do Estado, da família e da sociedade, e deve visar o preparo para o exercício da cidadania e a qualificação para o trabalho (art. 205); e c) garantiu prioritariamente aos adolescentes o direito à educação e à profissionalização (art. 227).

O direito à profissionalização é, portanto, prioritário, e assume muito maior relevância, principalmente em se considerando que, conforme dados estatísticos divulgados pela Revista Exame, em setembro de 1997, o tempo médio de escolaridade da população brasileira é de cerca de 3 anos e 8 meses, e que o direito à formação profissional é indissociável daquela.

De outra parte, a Emenda Constitucional n. 20 alterou os parâmetros etários para o trabalho, fixando a idade mínima de 16 anos para o trabalho em geral e a de 14 anos para aprendizagem. Segundo informações do IBGE, obtidas à época da Emenda em testilha, há, no Brasil, cerca de 4,8 milhões de jovens entre 15 e 16 anos, 3 milhões entre 14 e 15 anos e outros 3 milhões com idade inferior a 14 anos. Consta, outrossim, que cerca de 2 milhões de jovens entre 14 e 16 anos necessitam prover a suplementação da renda familiar e, para que possam se engajar no mercado de trabalho, torna-se indispensável a qualificação profissional.

Neste estudo, procuraremos analisar o texto da Lei n. 10.097/2000, perquirindo suas razões históricas, doutrinárias e jurídico-formais, bem como confrontando-o com a redação anterior da CLT.

II. DO CONTEXTO INTERNACIONAL

O trabalho infantil sempre ocupou a atenção prioritária nas discussões internacionais sobre trabalho. Desde que se criou a OIT (Organização Internacional do Trabalho), em 1919, para justamente se buscar a uniformização das regras de competição internacional e de valoração do trabalho humano, este assunto esteve em primeiro plano.

A estratégia adotada pela OIT foi espelhada em diversas Convenções e Recomendações que fixaram a idade mínima para o trabalho em setores diversificados, como se segue: em 1919, Convenção n. 5 (indústria); 1920, Convenção n. 7 (trabalho marítimo); 1921, Convenção n. 10 (agricultura) e Convenção n. 15 (paioleiro e foguistas); 1932, Convenção n. 33 (paioleiros e foguistas) e Recomendação n. 41 (trabalhos não industriais); 1936, Convenção n. 58 (trabalho marítimo); 1937, Convenção n. 59 (revisita-indústria), Convenção n. 60 (trabalhos não industriais) e Recomendação

n. 52 (trabalhos industriais-empresas familiares); 1947, Convenção n. 83 (trabalhos em territórios não metropolitanos); 1953, Recomendação n. 96 (trabalho subterrâneo em minas); 1959, Convenção n. 112 (pescadores); 1965, Convenção n. 123 (trabalhos subterrâneos) e Recomendação n. 124 (trabalhos subterrâneos nas minas); 1973, Convenção n. 138 (todos os setores) e Recomendação n. 146 (todos os setores).

A Convenção n. 138 unificou a política internacional sobre trabalho infantil e pode ser sintetizada da seguinte maneira:

- a) preconiza a idade mínima para o trabalho em 15 anos, com o mister de garantir escolaridade mínima sem trabalho durante o primeiro grau;
- b) admite que países em desenvolvimento adotem a idade de 14 anos para o trabalho e, excepcionalmente, a de 12 anos em caso de aprendizagem;
- c) nesses casos, porém, os eventuais signatários devem implementar política de elevação progressiva da idade mínima;
- d) as atividades que afetem a integridade física ou psíquica, a preservação da moralidade, ou a própria segurança do adolescente devem ser desempenhadas somente a partir dos 18 anos. Tolerada, no entanto, a idade de 16 anos em tais hipóteses, desde que o adolescente esteja submetido a cursos profissionalizantes.

As mesmas razões que condicionaram a atuação da OIT no início do século XX, persistem e recrudescem no século XXI. Um dos principais problemas da competição internacional é o chamado *dumping* social, que consiste na busca de preços competitivos no mercado à custa do aviltamento do trabalho. A competição internacional não pode mais tolerar, em qualquer dos seus níveis, a exploração de crianças ou adolescentes ou mesmo de seus pais por meio de regimes despóticos de trabalho, até porque os efeitos do mencionado *dumping* social findam por propiciar, além da injusta competição internacional, uma crise no próprio sistema produtivo que aumenta a quantidade de produtos e diminui, perversamente, a capacidade de consumo de um número cada vez mais crescente de pessoas.

Não é por outro motivo que a OIT está empreendendo esforços para a ampliação do número de países que venham a ratificar sua Convenção 138, e que a Organização fez editar a Convenção 182 que delibera sobre o trabalho intolerável de crianças e de adolescentes.

O trabalho infantil desestabiliza o processo competitivo internacional e conduz à marginalidade pessoas e economias. Alimenta uma espiral descendente de consumo e de empregabilidade, fenômenos muito comuns em países do terceiro mundo, cuja única oportunidade de curar tais mazelas reside na educação profissionalizante.

Outro aspecto que deve ser observado reside na própria dinâmica do processo produtivo que sofreu profundas transformações em razão da tecnologia informatizada que alterou a demanda de mão-de-obra.

Um caminho possível de reversão do quadro atual pode ser seguramente trilhado a partir da proposta de *Domenico De Masi*, em sua obra "*Futuro do Trabalho*".⁽¹⁾

Com efeito, o sociólogo do trabalho italiano defende que a sociedade informatizada deve repensar a valoração do trabalho, uma vez que os ganhos da tecnologia foram obtidos pelo esforço de toda a Humanidade e, por isso mesmo, devem reverter em benefício de todos os homens, mulheres e crianças.

Segundo ele, a jornada de oito horas é compatível com o modelo de produção mecanizada das linhas de produção desenvolvidas pela Revolução Industrial, em que se estabelecia a produtividade pela inserção de vários trabalhadores realizando movimentos continuados e repetitivos, propiciando a potencialização das máquinas, cujo desempenho se completava pela ação humana.

Propõe *De Masi* que a sociedade do terceiro milênio desenvolva um modelo de convívio e de produção que incorpore os ganhos da automação, redimensionando-se o trabalho para jornadas reduzidas de quatro horas ou seis horas que seriam mais consentâneas com a intervenção dos robôs.

O trabalho humano deve ser valorizado e não depreciado. O tempo que se deixa de trabalhar deve ser dedicado ao que chamou "ócio criativo", propiciando lazer, cultura, atividade política, criativa, de forma mais intensa, ao maior número de pessoas.

Destarte, pugna pela distributividade dos ganhos da sociedade globalizada para todos.

As reflexões do pensador italiano já encontram eco na realidade de diversos países do Primeiro Mundo.

A França reduziu a jornada de trabalho, o governo espanhol abandonou as formas precárias de contratação e vem oferecendo, com incentivos fiscais, os contratos por prazo indeterminado.

Os partidos trabalhistas têm ocupado a preferência dos países da comunidade europeia.

Tudo isso conduz a alternativas de preservação dos empregos em face das alterações estruturais da produção.

(1) *De Masi, Domenico*. "O Futuro do Trabalho: fadiga e ócio na sociedade pós-industrial". Tradução de Yadyr Figueiredo. Rio de Janeiro: José Olympio; Brasília, DF: Ed. da UnB: 1999.

A conclusão inelutável é de que ganham espaço os setores de serviço e de cultura e, mesmo na indústria, o trabalho de tecnologia de ponta.

Conforme já se viu acima, estes são os setores que empregarão doravante, e a necessidade de qualificação do trabalhador se coloca como prioritária, tanto sob o ponto de vista do desenvolvimento, quanto da própria sobrevivência da sociedade moderna. Aqui está a única saída diante da reestruturação do modelo produtivo trazida pela informatização.

A informação é a matéria-prima da nova ordem produtiva. Os trabalhadores deverão ser devidamente educados para interferir crítica e ativamente no processo produtivo de bens culturais ou de consumo. A tendência do incremento das atividades de serviço ou de cultura se materializou nas estatísticas em nosso País, conforme acima demonstrado.

III. DO CONTEXTO BRASILEIRO

A Constituição de 1988 revolucionou o tratamento dos brasileiros em idade infantil ou juvenil. Absorveu a doutrina internacional da proteção integral das crianças e adolescentes por meio de emenda popular subscrita por um milhão e meio de cidadãos, a qual foi meramente referendada pela Assembléia Constituinte.

O artigo 227 da Carta de 1988 fixa, como prioritária, a ação conjunta do Estado e da sociedade, a fim de garantir às crianças e aos adolescentes cidadania plena. Assim reza o dispositivo em tela: *“É dever da família, da sociedade e do Estado assegurar à criança e ao adolescente, com absoluta prioridade, o direito à vida, à saúde, à alimentação, à educação, ao lazer, à profissionalização, à cultura, à dignidade, ao respeito, à liberdade e à convivência familiar e comunitária, além de colocá-los a salvo de toda forma de negligência, discriminação, exploração, violência, crueldade e opressão”*.

A doutrina em análise concebe as crianças e os adolescentes como cidadãos plenos, sujeitos de direitos e obrigações a quem o Estado, a família e a sociedade devem atender prioritariamente. Criaram-se os Conselhos Nacional, Estaduais e Municipais, justamente para implementar a ação paritária entre o Estado e a sociedade na fixação das políticas de atendimento aos pequenos cidadãos.

Abandonou-se, portanto, a visão meramente assistencialista que orientava os Códigos de Menores de 1927 e de 1979. Esta legislação contemplava aspectos inerentes ao atendimento de crianças e adolescentes carentes ou infratores, estabelecendo política de assistência social ou de repressão em entidades correicionais.

Mas o conceito de cidadania que se quer implementar é o de que estes brasileiros, em razão de sua condição peculiar de pessoas em desenvolvimento, devem ser atendidos, prioritariamente, em suas necessidades também peculiares de cidadãos.

No que diz respeito ao trabalho, a doutrina da proteção integral trouxe os seguintes reflexos:

a) Proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil (artigo 7º, inciso XXX, da Constituição Federal). Pela primeira vez, no ordenamento constitucional brasileiro, há a proibição da discriminação da idade nas relações de trabalho. Não são mais aceitos programas assistenciais que se moldem em condições diferenciadas de trabalho em razão da idade e da condição social, deixando, portanto, de ser recebido o chamado Programa do Bom Menino, que se corporificava no Decreto-lei n. 2.318/86.

b) O artigo 227, § 3º, incisos I a III, estabelece “*o direito à proteção especial abrangerá os seguintes aspectos: I — idade mínima de dezesseis anos para admissão ao trabalho, observado o disposto no art. 7º, XXXIII; II — garantia de direitos previdenciários e trabalhistas; III — garantia de acesso do trabalhador adolescente à escola*”.

c) A Emenda n. 20 elevou a idade mínima para o trabalho a 16 anos, abrindo um grande espaço social para a concessão do direito à profissionalização em relação aos jovens de 14 a 16 anos.

d) O direito à profissionalização passou a ser prioritário e, para sua materialização, foi ele inserido no âmbito da política educacional, bem como foram ampliadas as hipóteses legais de aprendizagem.

Em 1992, a Procuradoria Regional do Trabalho da 15ª Região recebeu uma denúncia formulada pelo Ministério Público Estadual no sentido de que haveria, na cidade de Campinas, duas entidades de cunho assistencial cuja finalidade precípua seria a de inserir os adolescentes no mercado de trabalho, sem, no entanto, assegurar-lhes direitos trabalhistas.

Em audiências iniciais com ambas as entidades, notou-se que inspiravam-se na idéia do trabalho assistencial e se mobilizavam no sentido de arremeter adolescentes carentes, ministrar-lhes noções iniciais de etiqueta, higiene e formação profissional para, ao cabo de determinado período, inseri-los em empresas mediante o pagamento de bolsas, as quais repassavam aos adolescentes em valor sempre inferior ao do salário mínimo.

O aprofundamento das investigações deu-se devido à deliberação do Conselho Superior do Ministério Público do Trabalho, o qual sugeriu aos Procuradores a busca progressiva da adequação dessas entidades às novas diretrizes legais.

Diversos estudos foram realizados na 15ª Região, pautando-se, a pesquisa, pelo reconhecimento da evidente importância social da atividade realizada por essas entidades, as quais, verificou-se, já se instalaram, há décadas, em todo o Interior do Estado de São Paulo e mesmo em outros Estados do País, demonstrando-se sérias, merecendo, por isso mesmo, respeito e uma ação pedagogicamente cuidadosa por parte do Ministério Público do Trabalho.

Vários artigos foram produzidos, inúmeras palestras foram proferidas, centenas de inquéritos civis foram instaurados, uma vez que, não obstante a relevância social dessas entidades, as questões inerentes ao cumprimento da legislação trabalhista permaneceram desatendidas. Os adolescentes prestam serviços nas empresas, conforme já dito, sem acompanhamento metódico por educadores nas atividades laborais, percebem remuneração inferior ao mínimo legal, submetem-se à subordinação jurídica com os tomadores, evidenciando-se, portanto, todos os elementos que fazem incidir a legislação trabalhista. Dela, porém, não se beneficiam.

O Ministério Público do Trabalho empenhou-se em buscar a adequação destas entidades à nova sistemática jurídica trazida pela Constituição Cidadã de 1988, considerando, acima de tudo, que várias denúncias da sociedade instigavam à urgente revisão dos programas assistenciais dessas organizações não-governamentais sem fim lucrativo.

O Conselho Nacional dos Direitos da Criança e do Adolescente (CONANDA) e o Conselho Estadual dos Direitos da Criança e do Adolescente (CONDECA) passaram a se manifestar oficialmente no sentido de insistir na adequação dessas entidades aos parâmetros legais contemporâneos ou propugnar pelo fechamento daquelas que permanecessem renitentes na utilização do velho modelo.

Recebemos notícias de adolescentes que se acidentavam no trabalho e deixavam de ser atendidos pela Previdência; meninas que engravidavam era sumariamente dispensadas sem haver seus direitos.

Em dezembro de 1997, realizou-se, na sede da 15ª Região, uma audiência pública, presidida pelo Dr. Raimundo Simão de Melo, então Procurador-Chefe, da qual participaram o Ilustríssimo Delegado Regional do Trabalho de São Paulo Dr. Antônio Funari Filho e as cem maiores entidades de guardas-mirins ou patrulheiros-mirins do Estado. Traçou-se, na oportunidade, uma política estadual, capitaneada pelo Ministério do Trabalho e Emprego e Ministério Público do Trabalho da 15ª e 2ª Regiões. Visava-se obter o registro dos adolescentes nas entidades, bem como o seu acompanhamento por educadores no trabalho que desempenhariam junto às empresas conveniadas.

A ação foi bem sucedida, pois se obteve, por meio de negociação direta entre as entidades e o Ministério do Trabalho e Emprego, ou da lavratura de Termos de Ajustamento de Conduta perante o Ministério Público do Trabalho, o registro de cerca de 10 mil adolescentes em CTPS. O mode-

lo proposto em São Paulo acabou por repercutir em manifestações oficiais de apoio e incentivo por parte do Conselho Paulista, em 28 de abril de 1999, e do Conselho Nacional dos Direitos da Criança e do Adolescente, em 12 de maio de 1999. Também houve menção honrosa por parte de uma Comissão Parlamentar Mista de Inquérito, criada com a finalidade de apurar denúncias sobre o trabalho de crianças e adolescentes no Brasil, que apresentou seu relatório final em 30 de junho de 1999.

Estes fatos, somados às circunstâncias já descritas, fizeram com que uma comissão pluriinstitucional composta por representantes do Ministério do Trabalho e Emprego, Ministério Público do Trabalho, Ministério da Educação e Cultura e Ministério da Previdência Social elaborassem o texto de um Projeto de Lei, que por fim foi apresentado pelo Excelentíssimo Presidente da República, no início de 2000, ao Congresso Nacional, o qual o aprovou integralmente, vindo a ser sancionado em 19 de dezembro daquele ano.

IV. DA LEI N. 10.097/2000

Esclareça-se, desde logo, que o trabalho desempenhado pela comissão pluriinstitucional foi basicamente o de consolidar, no Diploma Obreiro, disposições esparsas que desde a edição do Estatuto da Criança e do Adolescente já vigoravam na órbita trabalhista, em razão do que dispõe o artigo 8º da CLT.

Visou-se, portanto, sintetizar a matéria, trazendo-a para o corpo da Consolidação das Leis do Trabalho, a fim de facilitar o seu conhecimento e a sua aplicação pelos operadores do direito laboral.

O artigo 62 do ECA passou a conceituar a aprendizagem, ampliando-lhe o alcance, antes restrito ao contrato especial de trabalho, disciplinado desde 1943, pelos artigos 429 e seguintes da CLT.

O estatuto infanto-juvenil propõe o seguinte conceito: “*Considera-se aprendizagem a formação técnico-profissional ministrada segundo as diretrizes e bases da legislação de educação em vigor*”.

A concepção internacional de formação técnico-profissional, segundo o Glossário da UNESCO, “*é termo utilizado em sentido lato para designar o processo EDUCATIVO quando este implica, além de uma formação geral, estudo de caráter técnico e a aquisição de conhecimento e aptidões práticas relativas ao exercício de certas profissões em diversos setores da vida econômica e social. Como consequência de seus extensos objetivos, o ensino técnico e profissional distingue-se da ‘formação profissional’ que visa essencialmente a aquisição de qualificações práticas e de conhecimentos específicos necessários para a ocupação de um determinado emprego ou de um grupo de empregos determinados*”⁽²⁾.

(2) *Oliveira, Oris de.* “O Trabalho Infanto-Juvenil no Direito Brasileiro”. Trabalho Infantil. 2ª edição, OIT, Brasil: 1993, p. 86.

Logo, a remissão do artigo 62 ao conceito de formação técnico-profissional rompeu com os limites estreitos do velho contrato de aprendizagem imaginado por Getúlio Vargas e possibilitou amplas experiências que a propiciem.

A Lei n. 9.394/96, de Diretrizes e Bases da Educação Nacional, vem na mesma seara ampliativa e, no seu artigo 40, propugna que “*a educação profissional será desenvolvida em articulação com o ensino regular ou por diferentes estratégias de educação continuada, em instituições especializadas ou no ambiente de trabalho*”.

Regulamentando a presente disposição, o Decreto n. 2.208/97, em seu artigo 4º, reconhece que a educação profissional possa ser ministrada por instituições federais, públicas ou privadas, sem fins lucrativos.

Como se vê, a Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional e sua norma regulamentar conferiram ao Estado e à iniciativa privada o dever de exercitar diferentes estratégias que impliquem a ação coordenada de empresas, Estado e sociedade civil, para que a educação profissionalizante se estenda ao maior número possível de pessoas.

Todos esses imperativos legais e constitucionais foram levados ao corpo da CLT, quando se estudou a alteração contida na Lei n. 10.097/2000, cuja análise ora se segue.

Inicialmente, convém um reparo concernente à terminologia da lei, que utiliza o vocábulo “menor” para se referir aos adolescentes por ela tutelados. Este termo é incompatível com a doutrina da proteção integral. A terminologia constitucional e legal adota as palavras “criança” e “adolescente”.

O artigo 1º da lei supramencionada altera a redação dos artigos 402, 403, 428 a 433 da CLT.

O artigo 402 passa a vigorar com a seguinte redação: “*Considera-se menor para os efeitos desta Consolidação o trabalhador de quatorze até dezoito anos*”.

Incorpora-se, desta forma, a faixa de 14 a 18 anos de idade, como sendo a abrangida pela proteção obreira, sendo de se lembrar que somente se admite o trabalho aos adolescentes dos 14 aos 16 anos na condição de aprendizes, de acordo com o fixado na Emenda Constitucional n. 20 e consolidado no novo texto do artigo 403.

O parágrafo único do artigo 403 proíbe o trabalho prejudicial à formação e ao desenvolvimento físico, psíquico, moral e social do adolescente. Garante a supremacia da escola sobre o trabalho, em qualquer hipótese, assegurando horário e local de trabalho compatíveis com a frequência escolar.

O artigo 428 do novo texto legal conceitua a aprendizagem, absorvendo todas as normas constitucionais e legais acima revistas, fazendo-o nos seguintes termos: “*Contrato de aprendizagem é o contrato de trabalho especial, ajustado por escrito e por prazo determinado, em que o empregada-*

dor se compromete a assegurar ao maior de quatorze e menor de dezoito anos, inscrito em programa de aprendizagem, formação técnico-profissional metódica, compatível com o seu desenvolvimento físico, moral e psicológico, e o aprendiz, a executar, com zelo e diligência, as tarefas necessárias a essa formação”.

Assinale-se que o conceito em questão contempla toda construção doutrinária que já se formulara sobre a natureza jurídica especial do contrato de aprendizagem, uma vez que se trata de modalidade de contrato a termo, com prazo não superior a dois anos — parágrafo 3º do artigo 428 — e por escrito, com objeto diferenciado em relação a ambos os contratantes, visto que admite salário específico, garantido o salário mínimo hora — parágrafo 2º — e impõe a prestação de serviços cujo escopo é o de favorecer a aquisição de conhecimentos profissionalizantes pelo trabalhador maior de 14 e menor de 18 anos.

O parágrafo 1º do artigo em tela exige, ainda, como pressuposto de validade do contrato, tanto a anotação em Carteira de Trabalho como a matrícula e frequência à escola; exige, ademais, a inscrição em programa de aprendizagem desenvolvido sob a orientação de entidade qualificada em formação técnico-profissional metódica. É que a escolaridade é elemento essencial à formação técnico-profissional, como é também a atividade profissionalizante propriamente dita.

As modalidades que se constatam incidem na fixação de um prazo, na forma, na natureza das obrigações e na idade dos contratantes trabalhadores.

As grandes inovações trazidas pelo Estatuto da Criança e do Adolescente, e agora consolidadas, residem na inserção do conceito de aprendizagem na esfera da lei trabalhista, posto que, até então, tal conceito se fazia por meio de decretos e portarias do Ministério do Trabalho e Emprego, e na possibilidade de que o contrato de aprendizagem se trave entre o aprendiz e a empresa diretamente ou por intermédio de qualquer entidade que ofereça um “programa de aprendizagem”, não necessariamente vinculada ao sistema S.

A aprendizagem deve conter formação técnico-profissional, conforme já se viu, e, por isso, materializar-se por meio de trabalho que se faça por “*atividades teóricas e práticas, metodicamente organizadas em tarefas de complexidade progressiva desenvolvidas no ambiente de trabalho*” (§ 4º do artigo 428 da CLT).

O próprio trabalho do aprendiz deve, portanto, desenvolver-se por meio de uma dinâmica pedagogicamente orientada, sob o ponto de vista teórico e prático, conduzindo à aquisição de um ofício ou de conhecimentos básicos para o trabalho qualificado.

Alterou-se o artigo 429 da CLT para se estabelecer que o percentual de aprendizes contratados pelas empresas de qualquer ramo da economia, poderá ser preenchido por intermédio do sistema S: Serviço Nacional

de Aprendizagem na Indústria (SENAI), Serviço Nacional de Aprendizagem no Comércio (SENAC), Serviço Nacional de Aprendizagem Rural (SENAR) e Serviço Nacional de Aprendizagem no Transporte (SENAT), mantendo-se o percentual de 5 a 15%.

Acresceu-se o § 1º-A, para se estabelecer que tal limite não incidirá quando o empregador for entidade sem fins lucrativos, que tenha por objetivo a educação profissional.

Aqui, é conveniente tratar de tema relativamente polêmico, qual seja, a incidência do artigo 68 do ECA, que regula o chamado “trabalho educativo”.

O trabalho educativo ocorrerá desde que o adolescente preste serviços em entidades sem fins lucrativos (governamentais ou não-governamentais) e que desenvolvam um programa em que a finalidade educacional prepondere sobre a produtiva. O recebimento de uma bolsa educativa não o descaracteriza.

O trabalho educativo, desse modo, pode-se verificar tanto no interior das entidades, apenas, quanto nas empresas, por intermédio das entidades sem fins lucrativos. É necessária a inserção do adolescente num processo metódico que viabilize a sua formação profissional.

Considerando-se as características da legislação que regulamenta a matéria, se o trabalho educativo se desenvolve em empresas por intermédio das entidades, aproximar-se-á da aprendizagem empresarial, visto que o aspecto produtivo assumirá maior preponderância e, assim, ensinará o direito à proteção trabalhista e previdenciária, tal como dispõem o inciso II, do § 3º, do artigo 227 da Constituição Federal e o artigo 65 do ECA que conferem proteção aos aprendizes. Se o trabalho educativo se prestar, apenas, no interior das entidades aproximar-se-á da aprendizagem escolar, sendo desnecessária a concessão de direitos laborais.

O artigo 430 foi totalmente modificado, justamente para explicitar que, na hipótese de insuficiência dos serviços prestados pelo sistema S, o percentual de contratação obrigatória de aprendizes nas empresas poderá ser preenchido por meio de terceirização, patrocinada por entidades sem fins lucrativos, cuja finalidade seja a profissionalização.

Os adolescentes serão empregados pelas entidades e acompanhados por educadores, no trabalho que desenvolverão em empresas conveniadas.

Esta prática já demonstrou fantásticos resultados, pois os programas de aprendizagem devem se desenvolver em cenários laborais devidamente equipados e com experiências concretas de trabalho. Tanto as máquinas quanto o trabalho propriamente dito, por vezes, não se podem obter sem pesados ônus para as entidades do terceiro setor.

Destarte, o aprendizado teórico fica complementado pela indispensável experiência prática que as empresas oferecem.

Estas, de outra parte, têm atendida a sua demanda de mão-de-obra qualificada com a supervisão do sistema S ou das próprias entidades sem fins lucrativos, aos quais cabe o acompanhamento profissionalizante do jovem trabalhador.

A experiência prática demonstrou, ademais, que a idéia da aprendizagem metódica no próprio emprego não atingiu bons resultados.

Assim, buscou-se dar cumprimento à determinação constitucional de garantir a profissionalização de adolescentes, com envolvimento da empresa, da sociedade civil — por meio do terceiro setor — e do Estado, eis que são outorgadas às entidades do terceiro setor isenções sobre a folha de pagamento de seus funcionários (artigo 55 da Lei n. 8.212/91).

Com isso, o Estado incentiva a contratação de aprendizes, sem incidência de encargos previdenciários, patronais ou Imposto de Renda, desde que tais aprendizes sejam contratados por intermédio dessas entidades sem fins lucrativos.

No mesmo diapasão, o artigo 2º da Lei n. 10.097/2000 altera a Lei n. 8.036/90, acrescentando o parágrafo 7º ao artigo 15, para reduzir o percentual de contribuição patronal para o FGTS, de oito para dois por cento.

Visa-se, portanto, estimular a contratação de aprendizes, alargando-se as possibilidades por meio de uma ação orquestrada entre o Estado, as empresas e a sociedade organizada.

Os parágrafos do artigo 430 traçam parâmetros para que as entidades do terceiro setor ou as escolas profissionalizantes possam validamente intermediar a contratação de aprendizes.

As entidades deverão possuir estrutura material adequada para oferecer programas de aprendizado. Estes devem se caracterizar por processos que garantam experiências teóricas e práticas que poderão se desenvolver nas empresas conveniadas, desde que devidamente acompanhados por educadores, aos quais competirá organizar as tarefas a serem desempenhadas pelo adolescente aprendiz, conforme procedimento metódico e conducente à aquisição de conhecimentos profissionalizantes.

As entidades ainda deverão estar registradas no Conselho Municipal de Direitos da Criança e do Adolescente e apresentar, ao final de cada curso, o devido certificado de qualificação profissional.

O Ministério do Trabalho e Emprego deverá regulamentar em detalhes os requisitos para a habilitação das entidades não-governamentais.

O artigo 431 explicita que caso a contratação se dê por meio da entidade, o vínculo laboral não se formará com a empresa tomadora, mas, como já dito, valerá para o preenchimento das cotas obrigatórias.

O parágrafo único do dispositivo em tela foi vetado. Assegurava responsabilidade solidária do tomador, nos seguintes termos: “*O inadimplemento das obrigações trabalhistas por parte da entidade sem fins lucrativos implicará responsabilidade da empresa onde se realizar a aprendizagem quanto às obrigações relativas ao período em que o menor esteve a sua disposição*”.

As razões do veto se fulcraram em dois argumentos: contradição entre o *caput*, que afasta o vínculo de emprego com o tomador e sua responsabilidade em caso de inadimplemento, bem como a jurisprudência cristalizada no Enunciado 331 do Tribunal Superior do Trabalho, que assegura responsabilidade subsidiária do tomador.

Ora, nada impediria que a lei explicitasse a responsabilidade do tomador, visto que a responsabilidade solidária, como é cediço, decorre do contrato ou da lei. Ademais, não haveria qualquer contradição em se afastar o vínculo do tomador, mas se preservar a sua responsabilização legalmente solidária.

O artigo 432 passou a ter a seguinte redação: “*A duração do trabalho do aprendiz não excederá de seis horas diárias, sendo vedadas a prorrogação e a compensação de jornada*”.

Visa-se com o dispositivo a primazia da escolaridade do adolescente sobre o trabalho, eis que a formação técnico-profissional opera-se prioritariamente com a educação escolar.

O parágrafo 1º assim se lê: “*O limite previsto neste artigo poderá ser de até oito horas diárias para os aprendizes que já tiverem completado o ensino fundamental, se nelas forem computadas as horas destinadas à aprendizagem teórica*”.

Não se compreende a razão do elasticamento da jornada para os adolescentes que já cumpriram o ensino fundamental. Tal dispositivo parece-nos inconstitucional, por várias razões.

Com efeito, a escolaridade, em si mesma, é o valor tutelado pela Constituição Federal e pelo próprio *caput* do dispositivo em análise. A Carta Política assegura a educação a todos os adolescentes, sem distinção, fazendo-o nos artigos 208 e 227.

Tanto é verdade que o artigo 208, inciso I, reza que o ensino fundamental é obrigatório e gratuito. Não afasta, contudo, a importância do ensino secundário; reafirma-a, aliás, ao preconizar a progressiva universalização do ensino médio gratuito, em seu inciso II.

Por outro lado, tal distinção é absolutamente antiisonômica, posto que vem em prejuízo da escolarização constitucionalmente preconizada e gera situações díspares entre trabalhadores em idades protegidas e com a mesma condição profissional.

A nova redação do artigo 433 dirige-se às formas de extinção do contrato de aprendizagem, que se dão nas seguintes hipóteses: no termo, cujo prazo máximo, como se viu, é de 2 anos, ou quando o trabalhador atingir 18 anos, o que preponderará em relação à limitação temporal prefixada. A rescisão antecipada poderá ocorrer quando o adolescente não alcançar as expectativas inerentes à profissionalização, e ainda em casos de falta disciplinar grave, ausência injustificada à escola que implique perda do ano letivo. Finalmente, em casos de pedido de demissão.

O parágrafo 2º estabelece que as indenizações dos artigos 479 e 480 não incidem em casos de rescisão antecipada.

Como compatibilizar essa regra com o inciso I do artigo 7º da CF, que protege a relação de emprego contra despedida arbitrária ou sem justa causa mediante indenização que, por hora, está balizada em 40% do Fundo de Garantia ou pelas normas inerentes ao contrato a termo?

Evidentemente que não haverá indenizações nos casos de pedido de demissão ou no cometimento de faltas graves, tanto disciplinares como referentes às ausências injustificadas na escola.

A dúvida emerge, portanto, no caso de inadaptação do adolescente ou de seu rendimento insuficiente, bem como no caso de despedida arbitrária antecipada. Parece-nos que a única forma de harmonizar o presente dispositivo com o princípio constitucional da proteção contra despedida arbitrária é a de se considerar a aplicação analógica do artigo 481 da CLT, fazendo com que, em tais casos, sejam devidos o aviso prévio e a indenização geral de 40% dos depósitos do FGTS.

Resta ainda apreciar o artigo 3º da Lei n. 10.097, o qual revoga o artigo 80, o § 1º do artigo 405 e os artigos 436 e 437 da Consolidação das Leis do Trabalho.

A referência expressa à revogação do artigo 80 seria dispensável, uma vez que o parágrafo 2º do novo texto do artigo 428 já a fizera tacitamente, ao contemplar o salário mínimo hora como padrão de remuneração do adolescente.

Também seria dispensável a revogação expressa do parágrafo 1º do artigo 405, eis que esta disposição sequer foi recepcionada pela nova ordem constitucional, que proíbe qualquer trabalho insalubre ou perigoso para adolescentes.

O artigo 436 também já estava tacitamente revogado pois apenas o médico do trabalho que injustificadamente não atestasse os requisitos inerentes ao artigo 418 da CLT, o qual, há muito, fora revogado pela Lei n. 7.855/89. Portanto, o artigo 436, desde então, se tratava de norma vazia.

Correta foi, no entanto, a nosso ver, a revogação expressa do artigo 437 da CLT, o qual destituía o pátrio poder de pais ou tutores que submetessem os adolescentes a trabalhos que lhes fossem prejudiciais.

De fato, a punição de que se cuida jamais foi aplicada, eis que propiciaria uma solução absolutamente iníqua e agravaria o problema social que eventualmente tenha gerado o trabalho pernicioso.

A privação do convívio familiar somente se justifica em caso de absoluta impossibilidade de desenvolvimento de um processo de reeducação familiar.

V. CONCLUSÕES

1 — A formação profissional de adolescentes é questão prioritária, posto que o mercado de trabalho do mundo informatizado demanda qualificação de trabalhadores que possam intervir criticamente no processo produtivo, ou atuar nos setores de prestação de serviço e de comércio, os quais demandam maior nível de preparação laboral, e têm-se apresentado como os que vêm ofertando maior oportunidade de trabalho.

2 — A Constituição Brasileira estimula a aprendizagem, garantindo proteção integral aos adolescentes trabalhadores, e não recepcionou o modelo de trabalho assistencial e desprotegido.

3 — A Lei n. 10.097/2000 nada mais fez senão trazer para a CLT os preceitos constitucionais concernentes à doutrina da proteção integral, as determinações do Estatuto da Criança e do Adolescente (artigos 62, 65 e 68), da Lei n. 9.394/96 (artigo 40) e do Decreto n. 2.208/97 (artigo 4º).

4 — A principal inovação trazida pela Lei n. 10.097/2000 reside na possibilidade de suplementação, por intermédio de entidades do terceiro setor da atividade do sistema S, no que diz respeito aos contratos formais de aprendizagem.

5 — A fixação da jornada de 6 horas deve ser estendida a todos os adolescentes, mesmo àqueles que já concluíram o ensino fundamental, parecendo-nos inconstitucional o parágrafo 1º do artigo 432 da CLT, com a redação trazida pela lei em análise.

6 — O artigo 433 deve ser interpretado ampliativamente quanto à indenização pela rescisão antecipada do contrato de aprendizagem, para que se aplique, por analogia, o artigo 481 da CLT, fazendo incidir o aviso prévio e a indenização de 40% do FGTS, nos casos de despedida sem justa causa.

**AS ALTERAÇÕES NO CONTRATO DE
APRENDIZAGEM: CONSIDERAÇÕES
SOBRE A LEI N. 10.097/2000**

Bernardo Leôncio Moura Coelho^()*

É necessário deixar claro que a legislação por si só não pode impedir o trabalho infantil. A legislação não pode ser considerada um fim, mas o começo da aplicação de um conjunto de medidas a fim de controlar e erradicar o trabalho infantil. Ela constitui a consagração dos valores e compromissos da sociedade e por isto não tem valor se não for aplicada. (Forum Nacional de Prevenção e Erradicação do Trabalho Infantil. "Diretrizes para formulação de uma Política Nacional de Combate ao Trabalho Infantil").

1. INTRODUÇÃO

A recente Lei n. 10.097, de 19 de dezembro de 2000, oriunda do Projeto de Lei n. 2.845/2000, encaminhado ao Congresso Nacional pelo Poder Executivo, do qual o Ministério Público do Trabalho participou ativamente de sua elaboração, alterou artigos da Consolidação das Leis do Trabalho e da Lei do FGTS, introduzindo modificações que buscam revitalizar e estimular o instituto da aprendizagem, consolidando as alterações promovidas pelas diversas leis publicadas após a sua primeira regulamentação.

A aprendizagem, desde as corporações de ofício, tem sido estimulada por todos os povos, pois que através dela preserva-se, de uma geração para outra, o conhecimento dos ofícios. Nos dias de hoje passou a ser necessidade para a persecução de postos de trabalho, pois que o desenvolvimento tecnológico exige dos trabalhadores a detenção da mais variada formação profissional. No Brasil esta preocupação também não é recente tendo sido inserida expressamente no II PND⁽¹⁾.

(*) Procurador do Trabalho da 15ª Região, Mestre em Direito Constitucional pela Faculdade de Direito da UFMG, membro do Fórum Estadual de Prevenção e Erradicação do Trabalho Infantil do Estado de São Paulo e da Coordenadoria Nacional de Combate à Exploração do Trabalho da Criança e do Adolescente do Ministério Público do Trabalho.

(1) A realidade brasileira do menor, p. 44.

Possibilitar aos adolescentes a profissionalização, não apenas o mero tratamento assistencialista, significa investir no futuro brasileiro, pois que estes adolescentes farão parte da população economicamente ativa que produzirá as riquezas necessárias para o nosso desenvolvimento sustentável que tanto necessitamos.

Este avanço no tratamento da questão, que revolucionou todo o pensamento legal dominante, foi consentâneo com a adoção, pela Constituição Federal de 1988, da teoria da proteção integral.

Segundo *Cavallieri*, haviam três teorias que buscavam justificar a aplicação de leis para as crianças, a saber:

a) doutrina da proteção integral, partindo dos Direitos da Criança reconhecidos pela ONU, na qual a lei asseguraria a satisfação de todas as necessidades das pessoas de menor idade, nos seus aspectos gerais;

b) doutrina do Direito Penal do “Menor”, pela qual o direito só se ocupa do “menor” a partir do momento em que pratique um ato de delinquência;

c) doutrina intermediária da situação irregular, em que os “menores” são sujeitos de direito quando se encontrarem em estado de patologia social, definida legalmente.⁽²⁾

Adotávamos, sob a égide da Lei n. 6.697/79, a doutrina intermediária da situação irregular, que era definida como o estado de patologia jurídico-social abordado por normas jurídicas através de diagnóstico — ou definição —, terapia — ou tratamento — e profilaxia — ou prevenção.

A denominação “menores em situação irregular”, inclusive, foi a escolhida pelo Instituto Interamericano da Criança, órgão da Organização dos Estados Americanos — OEA, no IX Congresso de 1948, realizado na Venezuela, que recomendou a adoção de normas adequadas a cada país na formulação de seus “códigos de menores”, os quais deveriam determinar as situações irregulares e as disposições tendentes a saná-las.

Campos lembra a oposição de *Mendizábal Oses* à posição brasileira, refutando-a por considerá-la feita sob uma perspectiva européia onde inexistiu o problema do “menor”.⁽³⁾

A doutrina da proteção integral, diferentemente das demais, concebe a criança como um sujeito de direitos, não mais mero objeto de ações assistencialistas, abordando a questão da criança como prioridade absoluta e a sua proteção como dever da família, da sociedade e do Estado.

Nosso estudo, como todo trabalho humano passível de erros e influenciado pela nossa leitura da realidade, tem como objetivo apresentar as alterações produzidas na aprendizagem após a edição desta lei, que consolidou as mudanças legislativas ocorridas.

(2) *Cavallieri, Alírio*. “Direito do Menor: um direito novo”, p. 393.

(3) *Campos, Nuno de*. “Princípios de Direito do Menor”, p. 88.

2. O CONCEITO DE APRENDIZAGEM

A aprendizagem foi definida como “o contrato de trabalho especial, ajustado por escrito e por prazo determinado, em que o empregador se compromete a assegurar ao maior de quatorze anos e menor de dezoito anos, inscrito em programa de aprendizagem, formação técnico-profissional metódica, compatível com o seu desenvolvimento físico, moral e psicológico, e o aprendiz, a executar, com zelo e diligência, as tarefas necessárias a essa formação”.

Convivemos, agora, com duas conceituações de aprendizagem, pois que o art. 62, do Estatuto da Criança e do Adolescente — ECA, já a definia como “a formação técnico-profissional ministrada segundo as diretrizes e bases da educação em vigor”, não tendo sido este artigo revogado pela nova lei.

Nos termos da Lei de Introdução ao Código Civil — LICC, em seu art. 2º, § 2º, “a lei nova, que estabeleça disposições gerais ou especiais a par das já existentes, não revoga nem modifica a lei anterior”.

Também, no artigo antecedente do ECA, há disposição no sentido de que “a proteção ao trabalho dos adolescentes é regulada por legislação especial, sem prejuízo do disposto nesta lei”.

A legislação especial a que se refere o art. 91 do ECA, não é apenas aquela concernente ao trabalho em regime de emprego, nos moldes celetistas, mas todas aquelas que disciplinam o trabalho do adolescente, como é o caso da norma em comento que trata da aprendizagem.

Qualquer divergência entre as normas não poderia ser analisada à luz da hierarquia, posto que ambas situam-se no mesmo plano, como leis ordinárias. Mas não há divergências a serem sanadas na aplicação das leis. A Lei n. 10.047 é uma lei especial que veio consolidar as disposições relativas à aprendizagem, não conflitando com as disposições constantes do ECA.

Aliás, toda interpretação do ECA deve ser feita tomando-se como parâmetro o art. 6º, no que é claro ao dispor que “na interpretação desta lei, levar-se-ão em conta os fins sociais a que ela se dirige, as exigências do bem comum, os direitos e deveres individuais e coletivos, e a condição peculiar da criança e do adolescente como pessoas em desenvolvimento”.

Limongi França vê na redação deste artigo uma repetição do art. 5º, da Lei de Introdução ao Código Civil — LICC “podendo-se, mesmo, afirmar que a parte final acrescentada, a saber, a alusão a ‘direitos e deveres individuais e coletivos, e a condição peculiar da criança e do adolescente como

pessoas em desenvolvimento' concerne a *um realce de elementos* que já estão contidos nas duas expressões básicas da parte inicial da regra em apreço".⁽⁴⁾

Ambas as definições estão centradas no caráter de formação técnico-profissional que deve nortear o processo de aprendizagem, sendo aconselhável minudenciar este conceito.

Para a UNESCO, ensino técnico-profissional pode ser conceituado como:

o termo utilizado em sentido lato para designar o processo educativo quando este implica, além de uma formação geral, estudos de caráter técnico e a aquisição de conhecimentos e aptidões práticas relativas ao exercício de certas profissões em diversos setores da vida econômica e social. Como consequência de seus objetivos extensos, o ensino técnico e profissional distingue-se da "formação profissional", que visa essencialmente a aquisição de qualificação prática e de conhecimentos específicos necessários para a ocupação de um determinado emprego ou de um grupo de empregos determinados.⁽⁵⁾

Para *Oliveira*, o ideal seria que os programas de aprendizagem, obedecendo um projeto pedagógico, tivessem condições objetivas para inserir todos os adolescentes no mercado de trabalho senão inteiramente qualificados ao menos pré-profissionalizados.⁽⁶⁾

Esta formação, como descrita no § 4º, do art. 428, caracteriza-se por atividades teóricas e práticas, metodicamente organizadas em tarefas de complexidade progressiva, numa caracterização que já vem de longa data, como nos lembra *Rosselet*⁽⁷⁾, "no mesmo dia de sua entrada numa carpintaria, o aprendiz começa por aprender a levar lá para cima, no madeiramento da construção o abastecimento alimentar de seus companheiros mais idosos; a aprendiz de costureira passa seu tempo de joelhos a reunir os alfinetes caídos no chão, e o aprendiz de padeiro põe-se a percorrer as ruas circunvizinhas com uma pesada cesta de entrega nas costas", implicando numa progressiva ampliação de suas atividades, até poder efetuar as atividades de um ofício.

(4) *Cury, Munir et al.* (coords.). "Estatuto da Criança e do Adolescente Comentado", p. 38

(5) "Glossário de Terminologia do Ensino Técnico e Profissional" *apud Oliveira, Oris de*, "O trabalho da criança e do adolescente", p. 86.

(6) "O trabalho da criança e do adolescente", p. 158.

(7) *Rosselet, Jean*. "O Adolescente e o trabalho", pp. 81-82.

Quanto a estas atividades, convém ser lembrado o alerta de *Oliveira*, no sentido de que "se o exercício de uma atividade, de uma função, não necessitar de passar por este processo complexo, ele não é passível de aprendizagem."⁽⁸⁾

3. A NOVA LEGISLAÇÃO: COMENTÁRIOS

Algumas alterações constantes desta lei buscaram tão-somente adequar as normas contidas na Consolidação das Leis do Trabalho ao novo delineamento constitucional.

A partir da publicação da Emenda Constitucional n. 20, a idade mínima para admissão ao emprego passou para dezesseis anos, com permissão para o ingresso com quatorze anos, desde que vinculado a um programa de aprendizagem.

Esta mudança, embora represente um avanço social, não reflete a realidade nacional, sendo a idade mínima superior, inclusive, ao que preceitua a Organização Internacional do Trabalho — OIT. O aumento na idade mínima apenas refletiu as mudanças no sistema previdenciário nacional que extinguiu a aposentadoria por tempo de serviço e instituiu idades mínimas para a consecução do benefício previdenciário, de sessenta anos para as mulheres e sessenta e cinco para os homens.

A intenção do legislador era retardar o ingresso dos adolescentes no mercado de trabalho, evitando que o tempo de contribuição se prolongasse em demasia.

A Convenção n. 138 consubstancia o último posicionamento da OIT quanto à idade mínima para admissão ao trabalho, preconizando a fixação da idade de quinze anos, com o objetivo de garantir escolaridade mínima durante o período de estudos.

Esta convenção representa um instrumento bastante flexível, contendo disposições que:

— permitem emprego ou trabalho de crianças em serviços leves, a partir de 13 anos de idade;

— permitem idades mínimas mais baixas (14 anos, em geral, e 12 anos para trabalho leve) no caso de países cuja economia e serviços educacionais estejam insuficientemente desenvolvidos (pelo tempo que perdurar essa situação);

— permitem sejam excluídas da Convenção limitadas categorias de emprego ou trabalho, a respeito das quais surjam problemas especiais com sua aplicação (enquanto existirem esses problemas);

(8) *Cury Munir et alli, op. cit., p. 186*

— autorizam Países-membros, cuja economia e serviços administrativos estejam insuficientemente desenvolvidos, a limitar, numa primeira etapa, o alcance da aplicação da Convenção, desde que aplicável, no mínimo, a mineração e pedreira; indústria manufatureira, construção; serviços de eletricidade, gás e água; serviços sanitários; transporte, armazenamento e comunicações; plantações e outros empreendimentos agrícolas explorados principalmente para fins comerciais.⁽⁹⁾

Ao adotarem idade inferior os Países-membros deverão justificar a sua adoção em anexo à sua ratificação, devendo, porém, implementar elevação progressiva da idade mínima.

A fixação da idade de quatorze anos para a admissão como aprendiz, em qualquer atividade econômica, tem gerado problemas para o governo brasileiro ratificar a Convenção n. 138.

O motivo se baseia no fato de que o governo brasileiro é signatário da Convenção n. 58, revisada, que fixa a idade mínima para admissão em trabalho marítimo em quinze anos, gerando o choque entre os institutos, não permitindo a ratificação de nova convenção, pois que o Brasil aceita a admissão aos quatorze anos.

A inserção do adolescente no mercado de trabalho é matéria que não pode ser desconhecida por causa de sua complexibilidade. *Valticos* reconhece que a idade mínima legal de admissão ao trabalho depende, em grande medida, do grau de desenvolvimento econômico de cada país.⁽¹⁰⁾ Medidas que se pode qualificar de positivas, em um país desenvolvido, não o são em outro que se encontra em vias de desenvolvimento, e essencialmente nocivas serão naqueles subdesenvolvidos, porque em um e em outro, os recursos humanos não de orientar-se em sentidos diferentes.⁽¹¹⁾

O adolescente poderá ser contratado como aprendiz desde os quatorze anos até os dezoito, pressupondo anotação na Carteira de Trabalho e Previdência Social, matrícula e frequência do aprendiz à escola, caso não haja concluído o ensino fundamental, e inscrição em programa de aprendizagem desenvolvido sob a orientação de entidade qualificada em formação técnico-profissional metódica, caso não seja adotada a AMPE, modalidade na qual não há entidade ministrando informações teóricas para o aprendiz no processo, apenas a própria empresa.

Garantindo ao aprendiz o salário mínimo hora, foi revogada a disposição contida no art. 80, da Consolidação das Leis do Trabalho, que dispunha ser devido ao aprendiz meio salário mínimo regional durante a primei-

(9) Organização Internacional do Trabalho. Pela abolição do trabalho infantil, p. 6.

(10) *Valticos, Nicolas*. "Droit International du Travail", pp. 444-445.

(11) *Mendizábal Oses, Luís*. Derecho de Menores: Teoría General, p. 344.

ra metade da duração máxima prevista para o aprendiz do respectivo ofício e, na segunda metade pelo menos dois terços do salário mínimo regional.

Quanto a este aspecto, da remuneração no período de aprendizagem, *Martins* defendia a tese de que o art. 80 da Consolidação das Leis do Trabalho — CLT, não teria sido recepcionado pela Constituição Federal. “Entendemos, porém, que esse artigo foi derogado pela Constituição, pois esta estabelece no inciso XXX do art. 7º a proibição de diferença de salário por motivo de idade e não faz qualquer ressalva em relação ao aprendiz. Dessa forma, entendemos que o aprendiz, tanto na primeira metade do contrato, como na segunda, deve perceber pelo menos um salário mínimo”.⁽¹²⁾

Oliveira entende que a redução salarial do aprendiz atende à peculiaridade do contrato de aprendizagem e não à idade do adolescente, assim “a formação técnico-profissional pode ser tida como uma contraprestação e, também, porque o aprendiz não gasta todo o tempo trabalhando e seu trabalho passa por etapas em que o rendimento é progressivo, seu salário pode sofrer uma redução”.⁽¹³⁾

No mesmo sentido de entendimento também trilha *Süssekind*, ao enunciar que “o menor aprendiz, na realidade, recebe salário-utilidade de grande valia e tem reduzida a duração normal do seu trabalho: ele se beneficia da formação metódica por conta do empregador ou de entidade de cujo custeio este participa, enquanto que o tempo dedicado à prestação de serviço é reduzido na razão direta da sua presença nos cursos e práticas de aprendizagem”.⁽¹⁴⁾

A questão do trabalho dos aprendizes é tão importante que a Comissão Parlamentar de Inquérito — CPI destinada a apurar a responsabilidade pela exploração e prostituição infanto-juvenil, da Câmara dos Deputados, em seu relatório final, incluiu, no plano emergencial de atendimento à criança e ao adolescente, a “fiscalização da atividade dos ‘menores aprendizes’, para evitar sua exploração no mercado de trabalho, [...]”.⁽¹⁵⁾

Sendo o contrato por prazo determinado, não poderá ser estipulado por período superior a dois anos, revogando algumas disposições legais que estipulavam alguns prazos de aprendizagem superior aos dois anos.

O contrato de aprendizagem não se aplica a todos os trabalhos, devendo a atividade estar inserida na relação constante de portaria do Ministério do Trabalho, que determina quais são as atividades sujeitas ao processo de aprendizagem.

(12) *Martins, Sérgio Pinto*. “Direito do Trabalho”, p. 426.

(13) *Oliveira, Oris de*. “O trabalho infanto-juvenil no Direito Brasileiro”, p. 110.

(14) *Süssekind, Arnaldo et alli*. “Instituições de Direito do Trabalho”, pp. 387-388.

(15) Relatório Final, p. 86.

Tendo em vista que o rol de atividades passíveis de aprendizagem encontra-se defasado em relação às atividades hoje desenvolvidas, a Procuradoria Regional do Trabalho da 9ª Região propôs alterações a fim de implementar a aprendizagem metódica em outras atividades, proporcionando a profissionalização do adolescente trabalhador.⁽¹⁶⁾

No sentido de fazer-se uma completa revisão na listagem das atividades que demandem aprendizagem, posicionou-se *La Rocca*, ao analisar as disposições do art. 62, manifestando-se que “devemos flexibilizar o entendimento, considerando aprendizagem como a formação para o desempenho de qualquer função que possibilite o acesso do adolescente ao mercado formal de trabalho.”⁽¹⁷⁾

Não podemos nos posicionar favoravelmente a esta manifestação, pois que estaríamos abrindo as portas para uma possível fraude e jogando os adolescentes no mercado de trabalho em funções precárias que não possibilitariam qualquer melhora em sua situação.

Há duas formas de aprendizagem: uma escolar e outra empresária. Pela primeira, o adolescente realiza curso em escolas profissionais, realizando estágio em empresas; na segunda, temos uma relação empresa-empregado, quando o adolescente é submetido, no próprio emprego, à aprendizagem metódica.

Esta segunda será realizada quando para o ofício ou ocupação não existam cursos em funcionamento ou, havendo-os, não houver vagas ou curso na localidade.

Nestas hipóteses (não há vagas e curso na localidade), será emitido certificado atestando o fato, possibilitando à empresa fornecer a aprendizagem, nos termos do programa elaborado pelo SENAI, SENAC, SENAR ou SENART.

A nova regração legal manteve a obrigatoriedade de contratação de percentuais de aprendizes, em percentuais que variam de cinco a quinze por cento e, acertadamente, estipulou que este deverá ser tomado com relação a cada estabelecimento.

Exceção à regra acima são as microempresas, que estão dispensadas da obrigatoriedade de contratar aprendizes (art. 7º, do Decreto n. 90.880/85), as empresas comerciais com menos de 10 empregados (Decreto n. 8.622/46).

O legislador, contudo, perdeu a oportunidade para atualizar os valores das multas por descumprimento deste preceito, para reforçar o seu cum-

(16) Cf. Ofício/Gab n. 147/97.

(17) *Cury, Munir et alli, op. cit.*, p. 189

primento. A sanção, segundo a doutrina, faz parte da norma mas, a partir do momento em não mais impõe-se como elemento inibidor da prática de não realização da norma legal, significa a sua ausência.

O governo federal, dentro de sua política liberalizante, não mais executa multas que tenham valor globalizado inferior a R\$1.000,00 e a multa estipulada para as empresas que não cumpram a cota de aprendizagem situa-se em centavos, segundo o relato de alguns Auditores Fiscais do Trabalho.

Caberá ao Ministério Público do Trabalho – MPT, através da atuação de seu órgão agente, instaurar procedimentos para investigar tais fatos e, diante da recalcitrância das empresas, ajuizar competentes ações para o cumprimento da legislação, face à sua competência institucional.

Quanto à competência do Ministério Público do Trabalho para a propositura destas ações, a legislação é muito clara neste sentido, como bem salientado em fundamentado artigo de *Colucci*, “[...] a Justiça do Trabalho é competente para dirimir todas as lides que tenham por objeto discutir relações de emprego, inclusive aquelas que se encontram forjadas em programas de trabalho educativo ou outros programas socioeducativos previstos no ECA. Importa apenas identificar a relação de emprego subjacente”.⁽¹⁸⁾

Como previsto no art. 405, o trabalho do menor, em geral, não poderá ser realizado em locais prejudiciais à sua formação, ao seu desenvolvimento físico, psíquico, moral e social e em horários e locais que não permitam a freqüência à escola, reafirmando as disposições já constantes dos artigos 63 e 67 do ECA.

Da mesma forma com que a nova legislação contemplou todas as empresas com a cota de aprendizagem, que não mais se limita aos estabelecimentos industriais, de transporte, comunicação e pesca, foi efetuada alteração na legislação do FGTS, reduzindo a alíquota para dois por cento nos casos de contratação de aprendizes.

A proposta de redução de encargos para a contratação de aprendizes não é nova, já havendo manifestações neste sentido⁽¹⁹⁾. É necessário lembrar, também, o lado social desta contratação, pois que possibilitam a formação de mão-de-obra num contingente de pessoas que, na maioria das vezes, não tem acesso ao sistema de ensino em sua plenitude.

No art. 430 encontramos a mais substancial mudança no instituto da aprendizagem.

(18) *Colucci, Viviane*. A atuação do Ministério Público do Trabalho no combate ao trabalho infantil através dos fóruns temáticos, p. 79.

(19) *Dresch, Mariane Josviak*. Trabalho educativo e aprendizagem, pp. 76-77. A autora faz referência ao Projeto de Lei do Senado n. 142/95 que criava programas de estímulo ao primeiro emprego.

Numa análise histórica perfunctória, constatamos que desde o Decreto-lei n. 4.481, de 16.7.42, a aprendizagem sempre esteve vinculada ao Sistema “S”, atualmente composto por SENAI, SENAC, SENAR e SENAT, respectivamente, Serviço Nacional de Aprendizagem na Indústria, Serviço Nacional de Aprendizagem no Comércio, Serviço Nacional de Aprendizagem no Serviço Rural e Serviço Nacional de Aprendizagem nos Transportes.

Ao SENAI, criado pelo Decreto-lei n. 4.048, de 12.1.42, competia organizar e administrar, em todo o país, escolas de aprendizagem para industriários (art. 2º), tendo como objetivo realizar, em escolas instaladas e mantidas, ou em cooperação, a aprendizagem industrial a que estão obrigadas as empresas da categoria econômica sob sua jurisdição (art. 1º, letra a, do Regimento Interno), enquanto ao SENAC, criado pelo Decreto-lei n. 8.261, de 10.1.46, competia organizar e administrar as escolas de aprendizagem comercial (art. 1º), objetivando a realização da aprendizagem comercial.

O SENAR, foi inicialmente criado pelo Decreto n. 77.354, de 31.3.76, no âmbito do Ministério do Trabalho, e tinha por objetivo organizar e administrar os programas de formação profissional rural, sendo que este decreto foi revogado. Posteriormente, foi recriado pela Lei n. 8.315, de 23.12.91, com o objetivo de organizar, administrar e executar o ensino da formação profissional rural (art. 1º). O SENAT, criado pela Lei n. 8.706, de 14.9.93, como entidade de direito privado, tinha como objetivo gerenciar, desenvolver, executar e apoiar programas de aprendizagem (art. 3º).

Através do Decreto n. 31.546, de 6.10.52, manteve-se a vinculação ao Sistema “S”, prescrevendo em seu art. 2º que “entende-se como sujeito à formação profissional metódica de ofício ou ocupação, o trabalhador menor matriculado em cursos do SENAI ou SENAC ou em curso por eles reconhecido nos termos da legislação que lhes for pertinente”, mas inovou ao permitir que a aprendizagem metódica pudesse ser feita no próprio emprego quando o ofício ou a ocupação não tenha previsão de curso em funcionamento e quando não houver vaga ou não houver curso mantido na localidade (art. 2º, § 1º, letras a e b).

Esta situação veio a ser disciplinada através da Portaria n. 127, de 18.12.56, estabelecendo que a aprendizagem metódica no próprio emprego “será como tal considerada se corresponde a um processo educacional, com o desdobramento do ofício, ou da ocupação, em operações ordenadas de conformidade com um programa, cuja execução se faça sob a direção de um responsável, em ambiente adequado à aprendizagem” (art. 2º), devendo a empresa satisfazer os requisitos mínimos de aprendizagem, com o auxílio do SENAI e do SENAC (art. 2º e Regimentos Internos do SENAI e SENAC).

A utilização da aprendizagem metódica no próprio emprego – AMPE, como se percebe da legislação, funcionava de forma supletiva ao Sistema “S”, mas vinculado aos seus métodos e conteúdos, razão pela qual tal procedimento não tenha tido sucesso na sua implementação, ficando a cargo das empresas do Sistema “S” a quase totalidade da formação dos aprendizes.

Santos, ao analisar o art. 60, do ECA, concluiu que:

Uma visão, mesmo que panorâmica, sobre o sistema de formação profissional no País pode nos deixar perplexos e reafirmar a necessidade de fazer mudanças substanciais neste quadro. Desde Getúlio Vargas, quando se criou, em 1942, o SENAI e SENAC, se tem delegado à classe patronal a tarefa de formação de mão-de-obra especializada e necessária às indústrias e ao comércio. Hoje, estes dois órgãos detêm a exclusividade da formação ou da supervisão dessa formação profissional, e isso significa que o regime de aprendizagem só pode ser instituído sob sua chancela.

Por serem órgãos patronais, a formação propiciada, certamente, vai ao encontro de seus interesses. Além disso, a formação é excludente, pois, no caso dos adolescentes empobrecidos, os critérios rigorosos para o ingresso nos cursos limitam o acesso de uma grande parcela dessa população à formação profissional naquelas instituições.⁽²⁰⁾

Pudemos constatar esta realidade ao participarmos de seminário realizado pelo Ministério do Trabalho e Emprego, quando o representante do SENAI, após ser perguntado quanto ao custo de um curso, declinou o valor mensal de, aproximadamente, R\$ 250,00 (duzentos e cinquenta reais), valor superior ao salário mínimo.⁽²¹⁾

Neste ponto, a nova redação do art. 430 demonstra toda a força de sua inovação, posto que vinculou a aprendizagem ao disposto na Lei de Diretrizes e Bases da Educação, como preceitua o art. 62, do ECA.

Com efeito, a Lei n. 9.424, de 24.12.96, Lei de Diretrizes e Bases da Educação, no capítulo referente à educação profissional, prescreve em seu art. 40 que “a educação profissional será desenvolvida em articulação com o ensino regular *ou por diferentes estratégias de educação continuada, em instituições especializadas ou no ambiente de trabalho*” (grifos acrescidos).

Regulamentando esta disposição, através do Decreto n. 2.208, de 17.4.97, estipulou que:

Art. 4º A educação profissional de nível básico é modalidade de educação não formal e duração variável, destinada a proporcionar ao cidadão trabalhador conhecimentos que lhe permitam reprofissionalizar-se, qualifi-

(20) *Cury, Munir et. alii.* (coords.), *op. cit.*, pp. 184-185.

(21) Seminário de Combate ao Trabalho Infantil e Proteção ao Trabalhador Adolescente. Painel Formação Profissional. Anotações pessoais.

car-se e atualizar-se para o exercício de função demandadas pelo mundo do trabalho, compatíveis com a complexidade tecnológica do trabalho, o seu grau de conhecimento técnico e o nível de escolaridade do aluno, não estando sujeita à regulamentação curricular.

Baseados nestes permissivos legais, incluíram-se as Escolas Técnicas de Educação e as entidades sem fins lucrativos, que tenham por objetivo a assistência ao adolescente e à educação profissional, como entidades aptas a fornecer aprendizagem aos adolescentes, aumentando-se o leque de oportunidades.

Deixou-se claro, porém, que estas entidades deverão contar com estrutura adequada ao desenvolvimento dos programas de aprendizagem, de forma a manter a qualidade do processo de ensino, bem como acompanhar e avaliar os resultados (art. 1º, do art. 430), em disposição similar àquela contida na Portaria n. 127, que disciplinou a AMPE.

Considero um avanço a inclusão das entidades que prestem assistência aos adolescentes, pois que, no âmbito do Ministério Público do Trabalho – MPT desenvolvemos um programa de regularização destas entidades ao disposto no ECA, contando com mais de 10.000 adolescentes regularizados no interior do Estado, área de abrangência da Procuradoria Regional do Trabalho da 15ª Região.

Em análise acerca do trabalho educativo e aprendizagem *Dresch* já manifestava a posição adotada pela legislação, ao propor que “a aprendizagem não se limitaria à da CLT (arts. 80 e 429), mas a tomaria como um paradigma, ampliando as suas possibilidades, quais sejam, que outras instituições a ministrassem, como por exemplo Universidades Federais e Estaduais, CEFET's etc.”⁽²²⁾

Um aspecto que considero como positivo para o processo de aprendizagem foi o fato de não haver regulamentação curricular (art. 4º, do Decreto n. 2.208/97), pois assim as entidades que ministrem os cursos não se sujeitam mais ao Sistema “S”.

A atuação da Procuradoria Regional do Trabalho da 15ª Região para a regularização destas entidades mereceu elogios do Conselho Nacional dos Direitos da Criança e do Adolescente – CONANDA, do Conselho Estadual dos Direitos da Criança e do Adolescente – CONDECA e, também, da Comissão Parlamentar de Inquérito sobre o trabalho de crianças e adolescente no Brasil, que assim assinalou no seu relatório final:

23 (Programas governamentais e não governamentais de inserção de menores no trabalho) [...] A avaliação da legalidade dos programas deve contar sempre com a participação de representan-

(22) *Dresch, Mariane Josviak, op. cit., p. 77*

tes do Ministério Público do Trabalho. Nesse sentido, cabe mencionar o caso das Guardas Mirins de São Paulo onde foram registrados, apenas nos últimos seis meses, nas entidades ou nas empresas, cerca de 10.000 adolescentes com contratos baseados no art. 68 do ECA, com acompanhamento obrigatório de educadores e reforço escolar nos Municípios de [...]. A regularização é uma ação conjunta da Delegacia Regional do Trabalho de São Paulo e da Procuradoria do Trabalho da 15ª Região.

Este permissivo legal fará com que o contingente de aprendizes cresça consideravelmente, proporcionando ao adolescente o ingresso no mercado de trabalho em condições mais satisfatórias, não apenas com a experiência de *office-boy*, nas suas experiências assistencialistas.

Inclusive, convém recordar que a função de *office-boy*, bem como as de empacotador e embalador, estão incluídas no Anexo II, da Portaria n. 28, de 4.1.58, como ocupações que não demandam formação profissional ou aprendizagem metódica, não se prestando ao intento legal de aprendizagem.

A importância da capacitação destes adolescentes se revela quando comparamos a taxa de desemprego ocorrida em sua faixa etária.

Segundo pesquisa da OIT, o desemprego entre as pessoas de 15 a 17 anos é quase o triplo do grupo de 25 e mais anos.⁽²³⁾

Se não existe o emprego, as oportunidades que surgem não se afiguram melhores pois, segundo estudo de *Pochmann*:

Na década de 1990, registra-se um aumento das ocupações não assalariadas, ainda que insuficiente para atender a oferta de jovens que ingressam no mercado de trabalho a cada ano. Para grande parte dos casos, os postos de trabalho não-assalariados são precários, tendo em vista os baixos rendimentos, a instabilidade ocupacional, as altas jornadas de trabalho e a ausência de mecanismos de proteção social e trabalhista.⁽²⁴⁾

concluindo que se verificou a piora das condições de acesso ao mercado de trabalho pelos trabalhadores das menores faixas etárias.

(23) Organização Internacional do Trabalho. Desemprego juvenil por níveis de educação, faixa etária e níveis de renda domiciliar no Brasil, 1990 e 1997. In Desemprego juvenil no Brasil: em busca de opções à luz de experiências internacionais, pp. 27-28.

(24) *Márcio Pochmann*. Emprego e desenvolvimento juvenil no Brasil: as transformações nos anos 90. In Organização Internacional do Trabalho (org.) Desemprego juvenil no Brasil: em busca de opções à luz de experiências internacionais, pp. 37-58.

Esta preocupação com o ingresso do adolescente no mercado de trabalho sem a devida preparação também está presente nas considerações do Fórum Nacional de Prevenção e Erradicação do Trabalho Infantil:

A qualificação profissional, principalmente de segmentos mais empobrecidos da população, de desempregados e de quem pretende entrar no mercado de trabalho, oferece oportunidades de inserção produtiva desde que estimulem o uso de metodologias e conteúdos mais flexíveis e adaptados às suas realidades e culturas.

Além da necessidade de proporcionar instrumentalização voltada para ocupações específicas e questões gerenciais, é preciso considerar a questão da formação básica, o que remete para a alfabetização e para o reforço e aceleração escolar.

Conjugar qualificação profissional com elevação ou recuperação da escolarização básica impõe-se como essencial, uma vez que a educação possui hoje um caráter estratégico sob a ótica da cidadania e do acesso ao mundo do trabalho.⁽²⁵⁾

De acordo com o § 3º, do art. 430, ficará a cargo do Ministério do Trabalho e Emprego a fixação de normas para avaliação da competência das entidades sem fins lucrativos que desenvolvam programas de aprendizagem.

Trata-se de norma em branco, que deverá ser completada por portaria ou outro regramento legal, onde deverão ser individualizadas as normas para que a entidade possa desenvolver os programas, nos termos estabelecidos no § 1º.

Entendo que, apesar de tratar-se de norma relativa à aprendizagem, que a competência para ajuizar as ações competentes é do Ministério Público do Trabalho como já descrito e que o art. 4º, do Decreto n. 2.208/97, estabeleceu que ela não está sujeita à regulamentação curricular, a competência para fixar estas normas não está bem colocada no Ministério do Trabalho e Emprego.

Acho que a competência para a fixação destas normas deveria caber ao Ministério da Educação, pois que o próprio art. 62, do ECA, que primeiro definiu a aprendizagem e que serviu de parâmetro para a propositura da lei, determina que a aprendizagem deveria ser ministrada “segundo as diretrizes e bases da legislação de educação em vigor”.

No Ministério da Educação se encontram os especialistas em educação e que podem fornecer auxílio incontestemente aos especialistas em trabalho,

(25) Fórum Nacional de Prevenção e Erradicação do Trabalho Infantil. Diretrizes para formulação de uma Política Nacional de Combate ao Trabalho Infantil, p. 31.

alocados no Ministério do Trabalho e Emprego, formulando as normas para avaliação da competência da entidade para promover programas de aprendizagem, cabendo a este último a fiscalização das entidades.

Ressalto que este posicionamento encontra-se amparado nas próprias disposições constantes na LDB (Lei n. 9.394/96).

Ao estabelecer, no art. 3º, inciso IX, que a garantia de padrão de qualidade deve ser um dos princípios do ensino; no art. 7º, inciso I, que o ensino é livre à iniciativa privada desde que exista avaliação de qualidade pelo Poder Público; e, no art. 9º, § 1º, ao criar na estrutura educacional o Conselho Nacional de Educação, com funções normativas e de supervisão e atividade permanente, atraiu para si o ônus de regulamentar o funcionamento do ensino no país, não havendo na legislação qualquer delegação.

É necessário também que haja uma fiscalização efetiva nestas instituições para acompanhar o desenvolvimento dos projetos de aprendizagem, como bem ressaltou *Dal Rosso* em estudo empreendido sobre o tema.

De acordo com *Dal Rosso*, a probabilidade de visita dos fiscais às empresas seja de uma a cada três anos. Assim, “num intervalo de três anos, empresas podem ser criadas e encerradas. Como três anos é um valor médio, isto significa que inúmeros estabelecimentos jamais são sujeitos a qualquer inspeção do trabalho, prevalecendo as normas a critério dos empregadores, que é a parte mais forte”.⁽²⁶⁾

Dal Rosso nos fala, ainda, da existência de uma inspeção social, que deve preceder ou existir concomitantemente com a inspeção estatal. Ele critica o reducionismo que confere só ao Estado capacidade de vigilância sobre as condições de trabalho. Considera distorção o fato de não haver lugar para a sociedade civil na inspeção do trabalho.⁽²⁷⁾

Buscando sempre o trabalho protegido para os adolescentes, característica nuclear do direito das crianças, estabeleceu-se, no projeto de lei, que o inadimplemento das obrigações trabalhistas por parte da entidade sem fins lucrativos implicará responsabilidade da empresa onde se realizar a aprendizagem quanto às obrigações relativas ao período em que o menor esteve a sua disposição.

Ao sancionar a lei, porém, o Presidente da República vetou o parágrafo único do art. 431, sob o seguinte fundamento:

É manifesta a incoerência entre o disposto no *caput* do art. 431 — que admite a contratação por intermédio da entidade sem fim lucrativo, estabelecendo que, neste caso, não haverá vínculo de em-

(26) *Dal Rosso*, Sadi. A inspeção do trabalho, p. 38.

(27) *Op. cit.*, p. 11

prego com o tomador de serviço – e a regra prevista no parágrafo único, que transfere a responsabilidade para o tomador de serviço caso a entidade contratante não cumpra as obrigações trabalhistas.

Ora, não faz sentido admitir a contratação por entidade interposta, sem vínculo de emprego com o tomador do serviço e, concomitantemente transferir para o tomador do serviço a responsabilidade decorrente da contratação.

Por outro lado, a supressão do referido parágrafo único não acarretará qualquer prejuízo aos trabalhadores, pois é pacífico o entendimento do Tribunal Superior do Trabalho no sentido de que o inadimplemento das obrigações trabalhistas, por parte do empregador, implica na responsabilidade subsidiária do tomador de serviços (Enunciado n. 331 do TST).

Como salientado nas razões do veto, a exclusão do parágrafo único aprovado pelo Legislativo, em nada altera a essência da proteção, pois que o entendimento de que o tomador dos serviços responde subsidiariamente pelos débitos trabalhistas, inclusive no caso do tomador ser órgão público, é dominante na mais alta corte trabalhista do país.

Contudo, seria importante tal vinculação estar inserida na legislação, como no caso previsto no art. 16, da Lei n. 6.019, de 3.1.74, pois que a efetiva proteção aos trabalhadores adolescentes não ficaria apenas fincada em entendimento jurisprudencial.

Quanto à jornada de trabalho a ser desempenhada pelo aprendiz, ficou estabelecido, no art. 432, que ela não poderá exceder a seis horas diárias, vedando-se a prorrogação e a compensação de jornada. O § 1º permite a inclusão de mais duas horas, se o aprendiz tenha completado o ensino fundamental e desde que nelas forem computadas as horas destinadas à aprendizagem teórica, o que não nos parece adequado, posto que adotamos como ideal a jornada diária de seis horas para o aprendiz.

Se efetuarmos a comparação com o trabalhador adolescente, veremos que a este também é vedada a prorrogação, sendo possível o acréscimo de duas horas, com posterior compensação, ou até o máximo de doze horas, por motivo de força maior, com ressalva expressa de que o seu trabalho seja imprescindível ao funcionamento do estabelecimento.

É necessário ressaltar que, segundo o parágrafo único do art. 403, a jornada não poderá ser realizada em locais prejudiciais à sua formação, ao seu desenvolvimento físico, psíquico, moral e social e em horários e locais que não permitam a frequência à escola.

Apesar da advertência de *Magano*, trazendo a experiência argentina de redução da jornada de trabalho dos aprendizes para seis horas que gerou, na prática, a eliminação da aprendizagem, entendo que a jornada do aprendiz não poderia ser maior do que as seis horas já delineadas.

Complementando estas disposições, o art. 63, do ECA, vincula a formação técnico-profissional aos princípios de garantia de acesso e frequência obrigatória ao ensino regular, de atividade compatível com o desenvolvimento do adolescente e horário especial para o exercício das atividades.

O contrato de aprendizagem, por ser caracterizado como contrato por prazo determinado, extinguir-se-á ao término de seu prazo ou quando o adolescente completar dezoito anos.

Os incisos do art. 433 enumeram as hipóteses de extinção antecipada do contrato de aprendizagem, a saber: a) desempenho insuficiente ou inadequação do aprendiz; b) falta disciplinar grave; c) ausência injustificada à escola que implique perda do ano letivo; d) a pedido do aprendiz.

Quanto a estas hipóteses, convém ressaltar apenas aquela penalidade por falta disciplinar grave. Como a legislação não disciplinou o que seja a falta disciplinar grave, teremos de nos utilizar a analogia e entender que as hipóteses aplicáveis são aquelas descritas no art. 482, da CLT, que enumera as causas de ocorrência de justa causa no decorrer da execução do contrato de trabalho.

A hipótese de desempenho insuficiente já se encontrava descrita no revogado art. 432, que ainda abrigava a hipótese de frequência ao curso de aprendizagem, como formas extintivas do contrato.

Na ocorrência de qualquer dessas hipóteses, não haverá a aplicação do disposto nos artigos 479 e 480, da CLT, que tratam das indenizações devidas pelo empregador e pelo empregado decorrentes da ruptura antecipada dos contratos firmados a prazo determinado.

4. CONSIDERAÇÕES FINAIS

A nova legislação, consolidando as alterações que se processaram no instituto da aprendizagem, abre novas possibilidades para que os nossos jovens adquiram capacitação para entrar no mercado de trabalho, e nele permanecer, para provocar uma ruptura no acesso apenas através de colocações precárias e sem intuito de profissionalização.

Esta situação vem sendo analisada pelo Ministério Público do Trabalho que criou, através da Portaria n. 299, de 10.11.2000, a Coordenadoria Nacional de Combate à Exploração do Trabalho da Criança e do Adolescente, demonstrando a importância que o tema vem merecendo dentro de nossa instituição.

A experiência histórica demonstrou que o sistema de capacitação profissional montado pelos empresários (Sistema "S") não atingiu justamente a população excluída dos processos de ensino, fazendo-se necessária uma retomada de posição para corrigir o desvio que ocorreu.

Devemos nos lembrar sempre que a profissionalização dos adolescentes é um dever, segundo o art. 227, da Constituição Federal, e que a carga é imposta a todos.

A LDB prestigia a formação profissional dos adolescentes e promoveu avanços que possibilitaram este novo rumo tomado.

A nova legislação representa um avanço, mas é necessário que seja promovida uma mudança política também, e que estas crianças e adolescentes não sejam jogados tão precocemente no mercado de trabalho, que lhes seja facultado continuar seus estudos, possibilitando-lhes o seu pleno desenvolvimento físico, psíquico, intelectual e moral.

AÇÃO CIVIL PÚBLICA NA JUSTIÇA DO TRABALHO: ALGUMAS QUESTÕES CONTROVERTIDAS

Raimundo Simão de Melo()*

1. CONSIDERAÇÕES PRELIMINARES

Sabidamente a concepção individualista liberal marcou a atuação da Justiça do Trabalho, acostumada a julgar a tradicional reclamação trabalhista, através da qual o trabalhador somente procura a reparação dos seus direitos violados, na maioria esmagadora dos casos, depois de rescindido o contrato de trabalho, quando então, premido pela necessidade decorrente do desemprego e diante da conhecida e insuportável demora da solução judicial, submete-se a transações ruins. Após a CF/88, que alterou as funções do Ministério Público do Trabalho e, mais precisamente com a Lei Complementar n. 75/93, que as regulamentou, é que começaram a ser ajuizadas ações coletivas para defesa de interesses difusos, coletivos e individuais homogêneos no âmbito dessa Justiça Especializada. A partir de então, iniciaram-se grandes polêmicas sobre a aplicação dos novos institutos processuais, sendo que a primeira delas disse respeito ao cabimento da ação civil pública trabalhista, rejeitada por alguns, até mesmo pelos membros do *Parquet*, que diziam não caber essa ação na Justiça trabalhista. Foi preciso, para acabar com a celeuma, que a LC n. 75/93 estabelecesse explicitamente sobre o seu cabimento na esfera trabalhista (art. 83, III).

Assim, devido à proliferação dos conflitos na complexa relação entre capital e trabalho, bem como a criação de novos direitos sociais para os trabalhadores (CF, arts. 7º *usque* 11), avulta a necessidade de instituição de novos e eficazes mecanismos de tutela desses direitos. O inquérito civil, em nível administrativo, e a ação civil pública, no âmbito da Justiça do Trabalho, surgem, nos dias atuais, como instrumentos efetivos de defesa dos

(*) Procurador Regional do Trabalho/15ª R./Campinas. Professor de Direito e Processo do Trabalho.

interesses e direitos difusos, coletivos e individuais homogêneos⁽¹⁾ (art. 81 e seguintes, do Código de Defesa do Consumidor). Não obstante isso, a ação civil pública, por se tratar de instrumento de defesa dos interesses da sociedade, de caráter ideológico, ainda tem sido encarada por alguns operadores do direito, em especial na esfera trabalhista, mediante uma visão preconceituosa.

2. OBJETO DA AÇÃO CIVIL PÚBLICA

A ação civil pública, criada pela Lei n. 7.347/85 e ampliada pelo Código de Defesa do Consumidor, para abranger quaisquer outros interesses difusos e coletivos, é um instrumento moderno e eficaz de atuação jurisdicional na proteção dos interesses e direitos metaindividuais; tal se comprova pelos eficientes resultados já apresentados, buscando-se, por meio dela, normalmente, o cumprimento de uma obrigação de fazer ou não fazer com relação à observância das normas trabalhistas, mediante cominação de multas diárias (artigo 11 da Lei n. 7.347/85), as chamadas *astreintes* do direito francês, pelo descumprimento do comando judicial. Essas multas, para o caso de descumprimento das normas trabalhistas, são fixadas em valores elevados e cumulativos, com o objetivo de desestimular o descumprimento da ordem emanada do Poder Judiciário; por isso, os resultados são efetivos, ao contrário das penalidades aplicadas administrativamente, pela inspeção do trabalho, cujos montantes, em certas situações, são irrisórios a ponto de incentivar o descumprimento da norma legal.

Na ação civil pública trabalhista⁽²⁾ também se pede, conforme o caso, liminarmente (artigo 12, da Lei n. 7.347/85), a interdição de obras, locais de trabalho ou até de toda uma empresa, quando, por exemplo, estiverem ausentes requisitos mínimos de segurança do trabalho que coloquem em risco iminente a saúde e vida dos trabalhadores (art. 161, da CLT) e, no julgamento definitivo, o pagamento de indenizações genéricas — materiais e morais — pelos danos já causados ao meio ambiente do trabalho (arts. 225, § 3º, da CF, 14, § 1º, da Lei n. 6.938/81 e 6º, inciso VI, do CDC) ou a qualquer outro interesse metaindividual trabalhista.

É certo que a Justiça do Trabalho, em muitas regiões, como na 15ª, por exemplo, já vem apreendendo a grande importância para a sociedade,

(1) *Carlos Henrique Bezerra Leite*, "Ministério Público do Trabalho — Doutrina, jurisprudência e prática", p. 97. São Paulo: LTr, 1978.

(2) Essa ação, na esfera trabalhista, por falta de regulamentação legal celetista, é regida pela Lei n. 7.347/85, pelo CDC e pelo CPC, este, naquilo em que compatível (arts. 21 da Lei n. 7.347/85 e 769, da CLT), uma vez que a Consolidação das Leis do Trabalho é omissa no tocante ao procedimento a ser adotado, embora os princípios gerais por ela traçados devam ser observados de forma a se adaptar aqueles modernos instrumentos legais às peculiaridades do direito e do processo do trabalho.

da atuação do Ministério Público do Trabalho, por meio dos inquéritos civis e das ações civis públicas, cujo exemplo marcante deu o juiz do trabalho, Dr. Samuel Hugo Lima, da 8ª Vara do Trabalho de Campinas, apreciando pedido liminar em ação civil pública, de interdição das obras de um edifício, que, após fazer constatação *in locu*, deferiu o pedido. Aquela empresa demandada, que há um ano vinha sendo instada administrativamente pelo MTE a cumprir a lei, sem resultado positivo, em menos de um mês compareceu à audiência com laudo técnico comprovando ter implementado as normas de segurança do trabalho⁽³⁾.

3. LEGITIMIDADE PARA AJUIZAMENTO DA AÇÃO CIVIL PÚBLICA

É importante ressaltar que a ação civil pública não é instrumento exclusivo do Ministério Público, havendo outros legitimados, com destaque, na área trabalhista, para os sindicatos (artigos 129, § 1º, da CF, 5º, da Lei n. 7.347/85 e 82, inciso IV, do CDC), o que é importante e tem ensejado até a atuação litisconsorcial destes com o *Parquet* na defesa dos direitos coletivos dos trabalhadores.

Embora ordinariamente as ações civis públicas venham sendo ajuizadas pelo Ministério Público, pela possibilidade, no inquérito civil (este sim, de competência exclusiva do órgão ministerial), de colher provas necessárias ao convencimento do Judiciário, existem casos em que os sindicatos têm em mãos os elementos necessários e embasadores sobre o descumprimento das normas trabalhistas, muitas vezes consubstanciados em inspeções e laudos do Ministério do Trabalho e Emprego, devendo, desde logo, ajuizar diretamente a respectiva ação. Nesse sentido vem progredindo a melhor jurisprudência trabalhista:

Ação Civil Pública — Legitimidade — A defesa dos interesses coletivos em juízo, através da ação civil pública, pode ser feita tanto pelo Ministério Público do Trabalho como pelos sindicatos, de vez que o ordenamento processual assegura a legitimidade concorrente de ambos (CF, art. 129, III, e parágrafo 1º, Lei n. 7.347/85, art. 5º, I e II (Processo TST-RR n. 316001/96.4, Ac. da 4ª Turma, de 22.02.2000, LTr 64-03/361/365, Relator: Min. Ives Gandra Martins Filho).

Esse entendimento é extremamente importante porque consagra a real vontade dos legisladores constituinte e ordinário no sentido de alargar cada vez mais o leque de legitimados para a defesa dos interesses metaindividuais, o que aumentou efetivamente a responsabilidade dos sin-

(3) Cf. nosso, Segurança e meio ambiente do trabalho: uma questão de ordem pública. São Paulo: Revista Literária do Direito, pp. 30/31, 1997.

dicatos na defesa dos interesses das respectivas categorias. Há que se reconhecer, portanto, uma importante parceria entre o Ministério Público do Trabalho e os sindicatos na defesa dos interesses metaindividuais trabalhistas.

4. DA COMPETÊNCIA MATERIAL PARA APRECIÇÃO DA AÇÃO CIVIL PÚBLICA

Na defesa dos interesses metaindividuais, instaura o *Parquet* trabalhista procedimentos prévios e inquéritos civis, realiza audiências públicas e, não obtendo êxito, ajuíza ações civis públicas perante a Justiça do Trabalho, porém, enfrentando dificuldades, *v. g.*, numa ação civil pública intentada pelo MPT da 15ª Região, buscando a prevenção do meio ambiente do trabalho, a primeira instância trabalhista deu-se por incompetente sob alegação de que a questão de segurança no trabalho dizia respeito a uma relação entre empregador e o Estado e, portanto, nada tinha a ver com a relação de trabalho.

Com efeito, convenceu-se o Tribunal Regional sobre o equívoco cometido pela então JCJ, cujas razões ficaram consubstanciadas na seguinte ementa de acórdão:

Ação Civil Pública — Normas de Higiene e Segurança — Competência — A Justiça do Trabalho é competente para conhecer e julgar ação civil pública, proposta pelo Ministério Público do Trabalho, quando o objeto da ação for norma de higiene e segurança não observada pela empresa. Tais normas aderem ao contrato de trabalho. Seu não cumprimento fere o caráter sinalagmático da relação contratual⁽⁴⁾.

A questão da competência da Justiça do Trabalho para apreciar as ações coletivas sobre prevenção ambiental e demais questões decorrentes das relações de trabalho, parece hoje resolvida depois que os C. TST e STF decidiram a favor dessa Justiça Especializada, assentando, também, sobre a legitimidade do *Parquet* do trabalho para atuar na proteção dos importantes interesses metaindividuais trabalhistas, cujas ementas, pela importância do assunto, merecem transcrição:

Justiça do Trabalho. Competência. Tratando-se da defesa de interesses coletivos e difusos no âmbito das relações laborais, a competência para apreciar a ação civil pública é da Justiça do Trabalho, nos termos do art. 114, da Constituição Federal/88, que estabelece

(4) Processo TRT/15ª Região n. 7.905/93-9, Ac. n. 16.814/93, Relatora Juíza Eliana Toledo, DOESP de 30.11.93.

idoneidade a esse ramo do Judiciário para a apreciação, não somente dos dissídios individuais e coletivos entre trabalhadores e empregadores, mas também de outras controvérsias decorrentes da relação de trabalho (Processo n. TST-RR-402.469/97.1, acórdão, 5ª Turma, Rel. designado, Min. Thaumaturgo Cortizo, DJU de 7.8.1998).

Competência. Ação Civil Pública. Condições de Trabalho. Tendo a ação civil pública como causa de pedir disposições trabalhistas e pedidos voltados à preservação do meio ambiente do trabalho e, portanto, aos interesses dos empregados, a competência para julgá-la é da Justiça do Trabalho (STF-RE n. 206.220-1. Rel. Min. Marco Aurélio, 2ª Turma, 16.3.1999).

Amauri Mascaro Nascimento, em brilhante artigo doutrinal⁽⁵⁾ assim se manifesta sobre o tema, afirmando que:

De acordo com a Lei Complementar n. 75/93, art. 83, III, cabe à Procuradoria da Justiça do Trabalho ingressar com inquérito civil e com ação civil pública para fins trabalhistas, dentre os quais está a aplicação de normas sobre segurança e medicina do trabalho. E que a Justiça do Trabalho é competente para apreciar e decidir as mesmas questões aqui denominadas ambientais e que não passam, como foi mostrado, de lides sobre condições de trabalho no sentido das regras de segurança e medicina do trabalho, e entram no seu âmbito de competência por força do disposto na Constituição Federal, art. 114.

Desse modo, sempre que se tratar de conflito decorrente das relações de trabalho, a competência para apreciar a ação civil pública correspondente é da Justiça do Trabalho, por força do que dispõe a Constituição Federal (art. 114, *caput*).

5. COMPETÊNCIA FUNCIONAL E EFEITOS ERGA OMNES DA COISA JULGADA NA AÇÃO CIVIL PÚBLICA

Com efeito, reconhecido o cabimento da ação civil pública trabalhista, outra grande discussão, que parece não estar ainda resolvida, diz respeito à competência funcional para o julgamento desta ação perante os órgãos da Justiça do Trabalho, formando-se duas correntes totalmente opostas: a primeira, sustentando ser de competência originária das então JCJs, hoje Varas Trabalhistas, com arrimo no artigo 2º, da Lei n. 7.347/85 (*As ações previstas nesta Lei serão propostas no foro do local onde ocorrer o dano, cujo juízo terá competência funcional para processar e julgar a cau-*

(5) A defesa processual do meio ambiente do trabalho, São Paulo: Revista LTr, ano 63, n. 5, pp. 583/587, 1999.

sa); a segunda, defendendo a competência dos TRTs e TST, pela semelhança da ação civil pública com o dissídio coletivo, aliás, única ação coletiva tradicionalmente conhecida na Justiça laboral.

A segunda tese foi inicialmente acolhida pelo TST (TST-ACP 92.867/93) numa ação civil pública ajuizada perante aquele órgão; esse entendimento, repudiado pela grande maioria dos membros do Ministério Público do Trabalho, por juízes trabalhistas de primeira instância e também por parte da doutrina, foi logo abandonada por aquela Corte Trabalhista, que em memorável decisão acolheu a competência originária da primeira instância, assim ementando:

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 Julgamento e não pode ser invocado, como causa de modificação da competência o fato de a ação ter sido ajuizada contra empresa de âmbito nacional ou a circunstância de o inquérito civil público ter sido instaurado a pedido de federação de âmbito nacional, abrangendo atividades e relações desenvolvidas nas circunscrições dos vinte e quatro Tribunais Regionais do Trabalho, haja vista que o objetivo da presente ação é a estipulação de uma obrigação de não fazer a ser imposta à divisão administrativa da CEF, que tem por sede a cidade de Brasília. Nesse sentido tem-se que a causa de pedir direta é a orientação administrativa da CEF de utilizar o estagiário como mão-de-obra substitutiva dos empregados regulares. Destarte, a regra de competência hierárquica a ser observada por analogia não está no âmbito da competência específica da Justiça do Trabalho, em especial a estabelecida no artigo segundo, inciso um, alínea a, da Lei sete mil, setecentos e um de vinte e um de dezembro de oitenta e oito, senão que está no artigo noventa e três da Lei oito mil e setenta e oito de noventa (Código de Defesa do Consumidor, que declara, ressalvando a competência da Justiça Federal, competir à Justiça local do foro do lugar da ocorrência do dano, quando de âmbito local, e, no foro da capital do Estado ou no do Distrito Federal para os danos de âmbito regional ou nacional). Parecem decisivas mais duas circunstâncias: primeira, o ato contra o qual se dirige a ação civil pública não foi praticado pelas superintendências regionais da Caixa, senão pela sua divisão administrativa nacional, com sede nesta capital federal. Assim, o comando sentencioso que porventura for emitido atingirá o próprio ato originário das supostas lesões à ordem jurídica laboral e aos interesses coletivos dos estagiários, e difusos daqueles que, in-

tegrantes da sociedade, são candidatos aos postos efetivos ora ocupados pelos estagiários. Segunda, é de extrema inconveniência que o primeiro grau de jurisdição seja o órgão de cúpula do Tribunal Superior do Trabalho, retirando das partes as oportunidades recursais, com o sacrifício, inclusive, do princípio do duplo grau de jurisdição. Deve-se realçar, finalmente, que a competência do TST em matéria de dissídios coletivos resultou de imperativos lógicos e materiais de natureza diversa. Com efeito, não se poderia atribuir a qualquer Tribunal Regional do país o julgamento de dissídios coletivos cuja abrangência fosse superior à jurisdição territorial do TST, sob pena de não-abrangência, por inteiro, da lide coletiva. Ação civil pública em que se declara a incompetência do Tribunal Superior do Trabalho para apreciar o feito⁽⁶⁾.

Hoje, no entanto, começa a surgir e ganhar corpo perante o C. TST, e por consequência nos demais graus de jurisdição trabalhista, um terceiro entendimento intermediário entre as duas correntes anteriores; sustenta-se ser tal competência originária das Varas Trabalhistas quando o dano for local, ou seja, quando restringir-se à jurisdição do órgão julgador e, dos Tribunais Regionais e do Tribunal Superior do Trabalho, quando o dano for de abrangência regional ou nacional, respectivamente. A fundamentação consta do acórdão, cuja ementa está assim redigida:

Competência Hierárquica para apreciação de ação civil pública:

O art. 16 da Lei n. 7.347/85, com a redação que lhe deu a Lei n. 9.494/97, ao dispor que a sentença prolatada em ação civil pública terá seus efeitos limitados à competência territorial do órgão prolator, admite exegese no sentido da limitação da sentença ao âmbito jurisdicional da Junta ou, o que condiz melhor com a natureza indivisível do provimento jurisdicional nessa modalidade de ação, a conclusão de que a competência originária de ser de Tribunal, se a abrangência de lesão for regional ou nacional (Processo TST-RR n. 316001/96.4, Ac. da 4ª Turma, de 22.2.2000, Relator Min. Ives Gandra Martins Filho — LTr 64-03/361/365).

Não bastasse isso, logo em seguida (em 29.2.2000) o C. TST imprimiu alteração no seu Regimento Interno por meio da Resolução Administrativa n. 686/2000, cujo artigo 6º estabeleceu:

Art. 6º À Seção Especializada em Dissídios Coletivos compete:
I — originariamente:

(6) Processo TST-ACP 154.931/94, Rel. Min. Ronaldo Lopes Leal, DJ de 29.11.1996, p. 47434.

a) julgar os Dissídios Coletivos de natureza econômica e jurídica, as Ações Civas Públicas e as Ações decorrentes de laudo arbitral que excedam a jurisdição dos Tribunais Regionais do Trabalho e entender ou rever suas próprias sentenças normativas, nos casos previstos em Lei (grifamos)...

Referido entendimento, como expressamente consignado no acórdão assinalado, arrimou-se sobre o alcance dos efeitos da coisa julgada, hoje “delimitada” pelo art. 16, da Lei n. 7.347/85, ao âmbito de jurisdição do juiz da causa.

Nos parece, *data venia*, que essa posição não se sustenta cientificamente. É que, como decorre de lições processuais basilares, *não se pode confundir regras de jurisdição e competência com os efeitos da coisa julgada*, quer nas ações individuais quer nas coletivas, pois tais efeitos se produzem nos limites objetivos e subjetivos, envolvendo as partes do processo, onde quer que elas estejam, independentemente do âmbito de jurisdição do juízo prolator da sentença (art. 472 do CPC)⁽⁷⁾. Com maior razão ocorre no tocante às ações para defesa dos interesses metaindividuais, onde os efeitos da coisa julgada *são sempre erga omnes ou ultra partes*, como assevera *Hugo Nigro Mazzilli, verbis*:

Não há como confundir a competência do juiz que julga a causa com os efeitos que uma sentença pode produzir fora da comarca em que foi proferida, e que poderão tornar-se imutáveis com seu trânsito em julgado (imutabilidade do decisum entre as partes). Assim, p. ex., uma sentença que proíba a fabricação de um produto nocivo que vinha sendo produzido e vendido em todo o País, ou uma sentença que proíba o lançamento de dejetos tóxicos num rio que banhe vários Estados — essas sentenças produzem efeitos em todo o País ou em mais de uma região do País, mas isso não se confunde com a competência para proferi-las, que deverá ser de um único juiz, e não de cada um dos milhares de juízes brasileiros, cada qual “dentro dos limites de sua competência territorial.” Admitir solução diversa levaria a milhares de sentenças contraditórias, exatamente contra os fundamentos e finalidades da defesa coletiva de interesses ...⁽⁸⁾.

(7) ... A idéia de que as decisões proferidas pelos órgãos do Poder Judiciário somente podem produzir efeitos em uma dada área geográfica é cientificamente infundada, sendo certo que a eficácia de tais provimentos está adstrita apenas aos *limites objetivos e subjetivos da coisa julgada*, vinculando seus destinatários onde quer que os mesmos se encontrem.. (Proc. ACP 1999.38.03.000350-6, da 2ª Vara da Justiça Federal da 1ª Região — Uberlândia/MG).

(8) *In A defesa dos interesses difusos em juízo*. 11ª ed. São Paulo: Saraiva, 1999, pp. 140-141.

E isso decorre da natureza indivisível dos interesses difusos e coletivos, do que resta claramente que qualquer norma legal restritiva desses efeitos, como a Lei n. 9.494/97 que alterou o art. 16 da Lei n. 7.347/85, para limitar os efeitos da coisa julgada na ação civil pública ao âmbito de jurisdição do juízo prolator da sentença, é absolutamente inconstitucional porque atrita frontalmente com vários dispositivos constitucionais na medida em que cria dificuldades para a proteção dos interesses difusos, coletivos e individuais homogêneos⁽⁹⁾. É oportuno lembrar, além do mais, que o que determina o efeito da coisa — *erga omnes, ultra partes e inter partes* — é o pedido e não o âmbito de jurisdição do órgão julgador⁽¹⁰⁾.

Depois, não tem pertinência trazer regras ortodoxas de proteção dos direitos individuais para o âmbito de proteção dos interesses transindividuais, de titulares dispersos na coletividade, por absoluta incompatibilidade, uma vez que é simplesmente impossível pretender separar esses interesses e seus efeitos decorrentes das lesões sofridas. Como preleciona Mazzilli⁽¹¹⁾, seria buscar alento no impossível pretender separar a “poluição”, “os desmandos dos planos de saúde”, “os consumidores de determinado produto cancerígeno” em blocos distintos, como se a poluição, *v. g.*, pudesse ser separada e embalada em sacos plásticos e, posteriormente, medida ou contada para efeitos de ações distintas.

Cometer aos Tribunais do Trabalho a competência originária para a apreciação e julgamento da ação civil pública, por mera analogia com o procedimento da ação de dissídio coletivo, de competência destes, por determinação legal, não tem qualquer pertinência; como se sabe, embora em ambas as ações se defenda interesses coletivos *lato sensu* (aspecto único da similitude), na ação dissídial, regida por peculiaridades excepcionais e próprias, cria-se, modifica-se ou interpreta-se direitos, enquanto que na ação civil pública aplica-se o direito preexistente.

Assim, a competência originária para julgamento da ação civil pública na Justiça do Trabalho é das Varas trabalhistas, como juízos de primeira instância, nos termos da Lei n. 7.347/85 (art. 2º), mesmo que o dano aos interesses metaindividuais ultrapasse a jurisdição de um dado juízo; nessa hipótese, competente será aquele que primeiro receber a ação, que se torna prevento (Aplica-se, aqui, o art. 472, do CPC — *A sentença faz coisa julgada às partes as quais é dada, não beneficiando, nem prejudicando terceiros...* —, por autorização do art. 19, da Lei n. 7.347/85).

(9) Francisco Antônio de Oliveira. “Ação civil pública — enfoques trabalhistas”, p. 214. São Paulo: Revista dos Tribunais, 1999.

(10) Sobre a alteração introduzida no art. 16, da Lei n. 7.347/85, recomendamos o excelente trabalho elaborado pelas ilustres procuradoras do trabalho da 2ª Região, Célia Regina C. Stander e Elisa Maria Brant C. Malta; LTr 62-05/634.

(11) *A defesa dos interesses difusos em juízo*, p. 18.

Nesse sentido e com relação especificamente às ações coletivas, estabelece o art. 6º, da Medida Provisória n. 1.984-23, várias vezes reeditada pelo Presidente da República, depois de se convencer da inconstitucionalidade da alteração introduzida no art. 16, da Lei n. 7.347/85, como vêm reconhecendo a doutrina e jurisprudência, de norte a sul do país, na grande maioria dos casos em que a questão veio à tona. Referida MP introduziu o parágrafo único ao art. 2º da Lei n. 7.347/85, assim inscrito:

A propositura da ação prevenirá a jurisdição do juízo para todas as ações posteriormente intentadas que possuam a mesma causa de pedir ou o mesmo objeto.

Outro entendimento seria da aplicação do CDC (art. 93, I e II) que estabelece a competência do juízo do lugar onde ocorreu ou deva ocorrer dano, quando de âmbito local ou de um dos juízes do foro da capital do Estado ou do Distrito Federal, para os danos de âmbito regional ou nacional, respectivamente⁽¹²⁾. Não obstante o louvável propósito presente nesse entendimento — evitar a apreciação e julgamento das ações coletivas pelos tribunais⁽¹³⁾ —, concordamos com o mesmo somente em parte, porque referido dispositivo trata do procedimento das ações coletivas atinentes à defesa dos interesses individuais homogêneos, cuja característica que os diferencia dos interesses difusos e coletivos, é a indivisibilidade, presente nestes e ausente naqueles.

Doutra parte, chega mesmo a ser incompreensível a aludida alteração de entendimento levada a efeito pelo C. TST, no afã de defender a sua competência originária para o julgamento das ações civis públicas de âmbito nacional, assegurando a mesma por meio de Resolução Administrativa, pois como é palmar, não é função dos tribunais “legislar”, muito menos para “alterar” disposição legal consagrada no ordenamento jurídico — o art. 2º da Lei n. 7.347/85 — e, especialmente em termos de competência absoluta, matéria indubitavelmente de ordem pública.

Expressando, certamente, o sentimento de grande parte da magistratura trabalhista de primeira instância sobre o tema, assim se expressou o ilustre juiz do trabalho e Livre-Docente, *Jorge Luiz Souto Maior*:

O novo posicionamento do TST é equivocado, também, porque fere preceitos processuais já consagrados no ordenamento jurídico. Com efei-

(12) Nesse sentido é o entendimento do ilustre colega *Carlos Henrique Bezerra Leite*, na pioneira obra *O Ministério Público do Trabalho — doutrina, jurisprudência e prática*. São Paulo: LTr, pp. 117 e 12, 1998.

(13) Embora o art. 93, do CDC trate de normas atinentes às ações reparatórias de danos individualmente sofridos com relação aos direitos individuais homogêneos, por falta de regulação específica com relação aos interesses difusos e coletivos, é possível aplicar-se-lhes o mesmo procedimento, como tem reconhecido a jurisprudência em alguns casos (cf. *Ada Pellegrini Grinover, Código brasileiro de defesa do consumidor comentado pelos autores do anteprojeto, 4ª ed., pp. 549 e 587/588*. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 1995).

to, sem que haja disposição expressa em sentido contrário, tanto na Constituição quanto na Lei ordinária, sem assim o permitir expressamente a norma constitucional, há de se entender que o conflito de interesses está sujeito à jurisdição comum, sendo a competência original do juízo de primeiro grau...A nova orientação do TST é equivocada porque nega vigência ao texto da Lei da ação civil pública e também porque não se confundem dissídio coletivo e ação civil pública⁽¹⁴⁾.

Também na defesa da competência funcional da primeira instância trabalhista para conhecer da ação civil pública, já se manifestou o atual presidente do TRT/2ª Região, o douto *Francisco Antonio de Oliveira*:

... em sede de direitos difusos e coletivos, será competente para conhecer, instruir e julgar a ação a Junta de Conciliação e Julgamento onde foi editado o ato, onde ocorreu o fato ou o dano, pouco importando se aquele ato, aquele fato ou aquele evento danoso extrapola a base territorial da-quele Junta. A sentença que vier a ser proferida fará coisa julgada erga omnes e ultra partes⁽¹⁵⁾.

Entendimento negando a competência do juízo de primeiro grau para apreciar e julgar a ação civil pública, como parece cristalino, é ilegal e inconstitucional, pois fere de cheio os artigos 5º, LIII, 22, I e 113, da Constituição Federal que, respectivamente, estabelecem sobre o juiz natural, a competência privativa da União para legislar sobre matéria processual e comete à Lei a disposição sobre jurisdição e competência dos órgãos da Justiça do Trabalho.

Nesse sentido e enfrentando na prática os efeitos processuais da referida alteração, merece ser transcrita a laboriosa fundamentação exposta em razões de recurso ordinário, pela ilustre colega de Ministério Público do Trabalho, *Abiael Santos Franco*, assim vazada:

“O E. TST, ao estabelecer normas processuais relativas à competência, usurpou as atribuições próprias ao Poder Legislativo, expressamente conferida pela Constituição Federal, em especial no seu artigo 113...

Ora, se por força de mandamento constitucional expreso, somente a Lei pode dispor sobre a competência dos órgãos da Justiça do Trabalho, parece claro que não poderia o TST normatizar a questão. E, no caso, apenas Lei Federal poderia assim proceder, pois a competência para legislar sobre normas processuais e, conseqüen-

(14) Ação civil pública trabalhista. Competência funcional. Brasília: *Revista do Direito Trabalhista*, ano, 6, n. 8, pp. 9/10.

(15) Da ação civil pública: instrumento de cidadania. *Temas relevantes de direito material e processual do trabalho*, Estudos em homenagem ao Professor Pedro Paulo Teixeira Manus (Coord. Carla Tereza M. Romar e Otávio R. Sousa), São Paulo: LTr, p. 434.

temente, sobre competência dos órgãos jurisdicionais, é Privativa da União, conforme comando constitucional do artigo 22, I.

Não obstante a inconstitucionalidade ora argüida seja extremamente clara, trazemos à colação o escólio de Nelson Nery Júnior a respeito:

'Regimentos internos. São produções normativas do Poder Judiciário, previstas pela Constituição Federal, 96, I, destinadas a regular o funcionamento administrativo interna corporis do Tribunal. Não podem ter regra de direito processual, sob pena de ofensa à Constituição Federal, 22, I' (16). Claro que através do Regimento Interno podem os Tribunais estabelecer normas de organização judiciária alterando o que se denomina de competência interna(17), porém, nunca legislar sobre a competência funcional, matéria restrita à União Federal...como acima percutientemente explicitado, a delegação de competência jurisdicional por ato administrativo afronta o princípio consagrado pelo art. 5º, inciso XXXVI, consistente em reservar-se à Lei, e tão-somente à Lei, a possibilidade de definição de competência processual (18).

Desse modo, entendemos que a melhor compreensão para a questão é aquela que reconhece a competência funcional originária da primeira instância trabalhista para as ações civis públicas, independentemente de os danos provocados serem de âmbito local, regional ou nacional; tal se fundamenta no princípio do juiz natural, na necessária preservação do duplo grau de jurisdição, na atécnica de uma extensão analógica em matéria de competência absoluta, na conveniência de que uma ação de rito ordinário, permeada de fatos relevantes e complexas questões jurídicas, passe antes pelo processo de "depuração" típico do primeiro grau de jurisdição, antes de subir ao reexame do Tribunal(19) e, finalmente, no respeito à Constituição Federal.

Como se vê, é ao Judiciário que cabe a palavra final sobre a divergência com relação aos interesses metaindividuais, que precisa, para tanto, abandonar dogmas antigos e aceitar com menos dificuldade a aplicação dos modernos instrumentos processuais coletivos criados nos últimos tem-

(16) Nery Júnior, Nelson e Nery, Rosa Maria de Andrade. "Código de processo civil comentado", comentário ao art. 93. 2. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, p. 506, 1996.

(17) Cf. Cândido Rangel et al., "a competência interna dos órgãos judiciários é problema da existência de mais de um juiz (pessoa física) no mesmo juízo, ou de várias câmaras, turmas ou seções no mesmo Tribunal" (in Teoria geral do processo, São Paulo, Malheiros Editores, 1997, pp. 239/241).

(18) Processo n. 626/2000, da 3ª Vara do Trabalho de Campinas/SP.

(19) Rodolfo de Camargo Mancuso. "Ação civil pública trabalhista: análise de alguns pontos controvertidos", p. 72. Brasília: Revista do Ministério Público do Trabalho, n. 12, pp. 59/60, 1996.

pos, voltados para o acesso mais rápido e eficaz à prestação jurisdicional na defesa dos interesses indisponíveis da sociedade. A sua responsabilidade é grande e os eventuais desacertos ficarão marcados na história para sempre...

É por isso que, imbuído do bom senso que é peculiar a uma Corte Superior, o C. TST, antes que esse entendimento passasse a influenciar os demais graus de jurisdição, em recente e louvável decisão (Resolução Administrativa n. 743/2000, art. 6º, I, a, de 27/10), revogou a Resolução Administrativa n. 686/2000, afastando do seu Regimento Interno “a competência” para julgamento originário da ação civil pública; agora, fica por conta da doutrina e da jurisprudência o acerto final sobre essa controvertida questão no âmbito da Justiça do Trabalho⁽²⁰⁾, por meio do processo natural de discussão e depuração de idéias, como é salutar na compreensão e afirmação do direito como fonte da experiência humana.

(20) Como sabido, é somente na Justiça trabalhista onde ainda se discute sobre tal questão, porquanto, nos demais ramos do Judiciário, diante dos termos cristalinos do art. 2º, da Lei n. 7.347/85, não resta dúvida sobre a competência funcional do juízo de primeira instância para apreciar e julgar a ação civil pública.

**A TUTELA DOS INTERESSES OU DIREITOS
INDIVIDUAIS HOMOGÊNEOS PELA AÇÃO CIVIL
PÚBLICA NA JUSTIÇA DO TRABALHO**

Jonas Ratier Moreno ()*

1. INTRODUÇÃO

Dois são os questionamentos para a utilização da Ação Civil Pública como instrumento de tutela dos direitos individuais homogêneos na Justiça do Trabalho. O primeiro é a falta de legitimidade do Ministério Público do Trabalho para a defesa dos interesses ou direitos individuais homogêneos; e, o segundo, que a via é inadequada. Ambos, em regra, têm como base a Carta Magna que, nesses pontos, fala somente em proteção aos “interesses difusos e coletivos” (art. 129, III), sendo omissa quanto aos interesses individuais homogêneos.

Com efeito, podemos identificar na doutrina e na jurisprudência três correntes dispondo sobre a utilização da ação civil pública na Justiça do Trabalho, a saber: a *primeira* sustenta que a legitimação do *Parquet* para promover a ação civil pública está delimitada pela norma constitucional às hipóteses dos interesses difusos e coletivos; a *segunda* que a norma constitucional não é taxativa, que o Ministério Público do Trabalho também pode promover a ação civil pública para a defesa dos interesses individuais homogêneos, porquanto o preceito constitucional do inciso IX, do art. 129, quando fala em “outras funções que lhe forem conferidas, desde que compatíveis com sua finalidade” e que, nesse caso, enquadram-se os interesses individuais homogêneos, definidos no Código de Defesa do Consumidor; e, *terceira*, por fim, admite a legitimidade do Ministério Público do Trabalho para a defesa dos interesses individuais homogêneos, com base no inciso IX, do art. 129. Todavia, por outro instrumento que não a ação civil pública, mas pela ação civil coletiva.

(*) Procurador do Trabalho, Especialista em Direito Processual do Trabalho/UFMS, lotado na PRT-24ª Região (MS).

2. A QUESTÃO DA LEGITIMAÇÃO DO PARQUET

Iniciaremos pela oposição à legitimação do Ministério Público do Trabalho para a defesa dos interesses ou direitos individuais homogêneos.

Gonçalves aduz que: “ao receber a atribuição de defender os interesses coletivos, quando desrespeitados os direitos sociais constitucionalmente garantidos, o Ministério Público do Trabalho não poderia atuar como representante dos trabalhadores ou como substituto processual.” Arremata, sustentando que “a representação dos trabalhadores, na defesa de seus direitos e interesses, coletivos ou individuais, cabe à entidade sindical, nos termos do art. 81, item III, da Constituição”⁽¹⁾.

Sobre os limites constitucionais da ação civil pública, *Martins*⁽²⁾ sustenta que “o alargamento do espectro da ação civil pública por força de lei ordinária fere, violenta, macula a Constituição Federal. Não pode o Ministério Público ter forças superiores àquelas que a própria Constituição lhe ofereceu”.

Essa oposição à legitimação do *Parquet* Trabalhista, também é encontrada em alguns Tribunais Regionais do Trabalho, como, por exemplo, os prolores dos seguintes julgados:

“Ação Civil Pública. Não se admite a ação civil pública, proposta pelo Ministério Público do Trabalho, com vistas a amparar direitos individuais, eis que tal ação tem por escopo salvaguardar os interesses coletivos e difusos, ou ainda quando se tratar de direitos individuais indisponíveis ou de incapazes, não sendo cabível, portanto, na presente hipótese.” (TRT-23ª Região, CV-2399/97, Ac. TP 1225/98, Relatora Juíza Leila Boccoli).

“Ação civil pública ajuizada pelo Ministério Público do Trabalho. Ilegitimidade. Interesses individuais homogêneos. A propositura de ação civil pública pelo Ministério Público do Trabalho, requerendo seja a empresa ré condenada a observar a jornada de seis horas diárias, para os empregados que laboram em turnos ininterruptos, não se insere na proteção dos direitos coletivos ou difusos disciplinados pelo art. 129, inciso III, da Constituição Federal e Lei Complementar n. 75/93, sendo o Órgão Parquet parte ilegítima para ajuizamento do feito.”(TRT-4ª Região — RO-339.922/96-6, Ac. n. 00339.922/96-6, Relator Juiz José Carlos de Miranda).

(1) *Gonçalves, Aroldo Plínio*. “Ação Civil Pública na Justiça do Trabalho”. In Revista LTr n. 58, outubro de 1994, p. 1226.

(2) *Martins, Ives Gandra*. “Ação Civil Pública — Limites Constitucionais”. In Revista do Ministério Público do Trabalho. São Paulo: LTr, ano V, março de 1995, n. 9, p. 24.

Entendemos, *data venia*, que não há como negar ao Ministério Público do Trabalho a legitimação para, através da ação civil pública, a defesa dos interesses individuais homogêneos. A uma, por interpretação histórica do dispositivo constitucional do inciso III, do art. 129; a duas, em razão de no conceito de interesse ou direito coletivo também abarcar o de individuais homogêneos como subespécie; a três, por interpretação ampliativa do inciso IX, do art. 129, da CF, que permite a legitimidade por norma infra-constitucional, “desde que compatíveis com a sua finalidade” e, por fim, pelo próprio inciso III apresentar uma acepção mais genérica ao utilizar: “outros interesses difusos e coletivos”. Vejamos o texto constitucional.

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

(...)

III — promover o inquérito civil e a ação civil pública, para a proteção do patrimônio público e social, do meio ambiente e de outros interesses difusos e coletivos;

(...)

IX — exercer outras funções que lhe forem conferidas, desde que compatíveis com sua finalidade, sendo-lhe vedada a representação judicial e a consultoria jurídica de entidades públicas.”

Retornando a 1988, não tinha o legislador Constituinte, naquela época, o conceito claro do que era interesse ou direito individual homogêneo, que somente foi precisado mais tarde quando da regulamentação pelo Código de Defesa do Consumidor, razão esta, clara, da não inclusão do mesmo na redação do inciso III, do art. 129, da Constituição recém-promulgada.

Nessa linha, temos *Mancuso* que sustenta que “não se pode dizer, a rigor, que a CF foi omissa quanto aos interesses “individuais homogêneos”, porque a Carta Magna é de 1988 e a expressão aparece no CDC (art. 81), texto em vigor a partir de 1990.”⁽³⁾

Mais, tal inclusão não foi necessária, porque no conceito de interesse coletivo podemos compreender também os interesses individuais homogêneos, como subespécie daquele. Fato é que, ambos estão cingidos a uma mesma relação jurídica-base e origem comum, como também são coletivos, porque incluem grupos de indivíduos. Com muita propriedade, *Donato* afirma que “Não existe diversificação ontológica entre direitos e interesses coletivos e direitos e interesses difusos. Os direitos coletivos, em sua essência, guardam o selo originário de direitos difusos, não obs-

(3) *Mancuso, Rodolfo de Camargo*. “Sobre a Legitimação do Ministério Público em Matéria de Interesses Individuais Homogêneos”. In “*Ação Civil Pública*”, coordenado por *Milaré*, Edis, São Paulo: Revista dos Tribunais, 1995, pp. 444-445).

tante seus traços identificadores. Trata-se de gradação e não de exclusão de uns em relação a outros. Os direitos individuais homogêneos, a despeito de sua natureza individual, trazem ressonância na coletividade.”⁽⁴⁾

Sobre a compreensão da natureza jurídica dessa espécie de interesse ou direito, podemos tirar importante lição do voto do Ministro Maurício Corrêa, do Excelso Supremo Tribunal Federal, no julgamento do Recurso Extraordinário n. 163.231-SP, *verbis*:

“Quer se afirme na espécie interesses coletivos ou particularmente interesses homogêneos, stricto sensu, ambos estão nitidamente cingidos a uma mesma relação jurídica-base e nascidos de uma mesma origem comum, sendo coletivos, explicitamente dizendo, porque incluem grupos, que conquanto atinjam as pessoas isoladamente, não se classificam como direitos individuais, no sentido do alcance da ação civil pública, posto que sua concepção finalística destina-se à proteção do grupo. Não está, como visto, defendendo o Ministério Público subjetivamente o indivíduo como tal, mas sim a pessoa enquanto integrante desse grupo. Vejo, dessa forma, que me permita o acórdão impugnado, gritante equívoco ao recusar a legitimidade do postulante, porque estaria a defender interesses fora da ação definidora de sua competência. No caso agiu o Parquet em defesa do grupo, tal como definido no Código Nacional do Consumidor (artigo 81, incisos II e III) e pela Lei Orgânica Nacional do Ministério Público (Lei n. 8.625, de 12 de fevereiro de 1993), cujo artigo 25, inciso IV, letra a, o autoriza como titular da ação, dentre muitos, para a proteção de outros interesses difusos, coletivos e individuais indisponíveis e homogêneos.”⁽⁵⁾

(4) Donato, Messias Pereira. “Ação Civil Pública”. In “Compêndio de Direito Processual do Trabalho”, coordenação: Barros, Alice Monteiro. São Paulo: LTr, 1998, p. 801.

(5) RE-163.231-SP: “16. No entanto, ao editar-se o Código de Defesa do Consumidor, pelo seu artigo 81, inciso III, uma outra subespécie de direitos coletivos fora instituída, dessa feita, com a denominação dos chamados interesses ou direitos individuais homogêneos assim entendidos os decorrentes de origem comum.

17. Por tal disposição vê-se que se cuida de uma nova conceituação no terreno dos interesses coletivos, sendo certo que esse é apenas um *nomen iuris* atípico da espécie direitos coletivos. Donde se extrai que interesses homogêneos, em verdade, não se constituem como um *tertium genus*, mas sim como uma mera modalidade peculiar, que tanto pode ser encaixado na circunferência dos interesses difusos quanto na dos coletivos.

18. Por isso mesmo Kazuo Watanabe (ob.cit, pág.196), que integrou a comissão que aprestou os estudos preliminares da então proposta do Código do Consumidor, haver afirmado que, no ponto, são “interesses ou direitos individuais homogêneos, os de origem comum, permitindo a tutela deles a título coletivo. Origem comum não significa, necessariamente, uma unidade factual e temporal”, endossando igual escólio Hugo Nigri Mazzilli (A Defesa dos Interesses Difusos em Juízo, Saraiva, pág. 10, 7ª edição, 1995), para quem “os interesses individuais homogêneos, em sentido lato, na verdade não deixam de ser também interesses coletivos”.

O último fundamento, decorre de uma interpretação da própria expressão utilizada pelo legislador constituinte de 1988, que claramente abriu a possibilidade do Ministério Público “exercer outras funções que lhe forem conferidas, desde que compatíveis com a sua finalidade”. A defesa na ação civil pública dos interesses individuais homogêneos pelo *Parquet* enquadra-se perfeitamente na norma constitucional supracitada, não podendo se taxar de inconstitucionais leis complementares ou ordinárias nesse sentido.

Mas, temos que o fundamento maior é o próprio inciso III, do art. 129, da CF, porquanto apresenta uma aceção mais genérica: “outros interesses difusos e coletivos”. Não tem cabida a interpretação restritiva do citado preceito, caso contrário, o legislador não teria utilizado a expressão “outros” após enumerar as hipóteses de proteção do “patrimônio social” e do “meio ambiente”, o que demonstra serem estes exemplificativos.

Para *Mazzilli* “inexiste, pois, sistema de taxatividade para a defesa de interesses difusos e coletivos. Além das hipóteses já expressamente previstas nas diversas leis para a tutela judicial desses interesses (defesa do meio ambiente, do consumidor, do patrimônio cultural, das crianças e adolescentes, das pessoas portadoras de deficiência, dos investidores lesados no mercado de valores mobiliários, de interesses ligados à defesa da ordem econômica ou à livre concorrência) — qualquer outro interesse difuso ou coletivo pode ser defendido em juízo, seja pelo Ministério Público, seja pelos demais legitimados do art. 51 da LACP e do art. 82 do CDC⁽⁶⁾. Não restando dúvidas, assim, também quanto a sua aplicação no processo do trabalho.

19. Quer se afirme na espécie interesses coletivos ou particularmente interesses homogêneos, *stricto sensu*, ambos estão nitidamente cingidos a uma mesma relação jurídica-base e nascidos de uma mesma origem comum, sendo coletivos, explicitamente dizendo, porque incluem grupos, que conquanto atinjam as pessoas isoladamente, não se classificam como direitos individuais, no sentido do alcance da ação civil pública, posto que sua concepção finalística destina-se à proteção do grupo. Não está, como visto, defendendo o Ministério Público subjetivamente o indivíduo como tal, mas sim a pessoa enquanto integrante desse grupo. Vejo, dessa forma, que me permita o acórdão impugnado, gritante equívoco ao recusar a legitimidade do postulante, porque estaria a defender interesses fora da ação definidora de sua competência. No caso agiu o *Parquet* em defesa do grupo, tal como definido no Código Nacional do Consumidor (artigo 81, incisos II e III) e pela Lei Orgânica Nacional do Ministério Público (Lei n. 8.625, de 12 de fevereiro de 1993), cujo artigo 25, inciso IV, letra a, o autoriza como titular da ação, dentre muitos, para a proteção de outros interesses difusos, coletivos e individuais indisponíveis e homogêneos.

20. E a respeito dessa nota que caracteriza os interesses difusos e coletivos, a transindividualidade e indivisibilidade, anotou *J. C. Barbosa Moreira* que os interessados nessa relação, tal qual a dos autos, “se põem numa mesma espécie de comunhão tipificada pelo fato de que a satisfação de um só implica por força a satisfação de todos, assim como a lesão de um só constitui, *ipso facto*, lesão da inteira coletividade” (A Legitimação para a Defesa dos Interesses Difusos no Direito Brasileiro, Revista *Ajuris* 32/82), aduzindo, a propósito *Ada Pellegrini Grinover*, acerca dos interesses coletivos, no círculo protegido pela tutela estatal, que “a satisfação de um interessado implica necessariamente a satisfação de todos, ao mesmo tempo em que a lesão de um indica a lesão de toda a coletividade”. (A Problemática dos Interesses Difusos, Editora Max Limonade, p. 31)” (Informativo STF n. 80, in www.stf.gov.br).

(6) *Mazzilli, Hugo Nigro*. “A Defesa dos Interesse Difusos em Juízo”. 9ª ed., São Paulo: Saraiva, 1997, p. 42.

Outrossim, no espaço da legislação complementar, a legitimação do Ministério Público do Trabalho, para a defesa dos interesses ou direitos individuais homogêneos, através da ação civil pública, *data venia*, não está calçada na aplicação suplementar dos arts. 81, III e 82, I, do Código de Defesa do Consumidor, como alguns sustentam.

No caso, ela está baseada em norma expressa da Lei Orgânica do Ministério Público da União (Lei Complementar n. 75/93), precisamente no art. 61, inciso VII, alíneas *a* e *d*, *verbis*:

“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.”

Como assinala *Grinover*, “a legitimação do Ministério Público é constitucionalmente assegurada e vem desdobrada pela Lei Orgânica do Ministério Público da União, que a ela se refere, entre as atribuições do Ministério Público do Trabalho, no art. 83. Não seria sequer necessário, na verdade, que houvesse essa especificação, mas é oportuno que tenha sido feita, porque deixa muito claro que, dentro da Instituição, que é uma, as atribuições do Ministério Público do Trabalho são específicas para Ação Civil Pública em geral, no campo da Justiça Trabalhista”.⁽⁷⁾

Portanto, indene de dúvidas que a legitimação do Ministério Público do Trabalho, integrante do Ministério Público da União, para a ação civil pública, decorre de preceitos da Lei Complementar n. 75/93 (art. 61, inciso VII, alíneas *a* e *d*), que são absolutamente claros e que não comportam outra dicção, a não ser a da titularidade da ação civil pública para a proteção dos *direitos constitucionais e outros interesses individuais indisponíveis, homogêneos, sociais, difusos e coletivos*.

3. A JURISPRUDÊNCIA DOS TRIBUNAIS

A jurisprudência dos tribunais pátrios, especialmente do excelso Supremo Tribunal Federal, quanto ao tema — legitimação do *Parquet* para a defesa dos interesses ou direitos individuais homogêneos — não está pacificada, conforme podemos verificar nos seguintes precedentes:

(7) *Grinover, Ada Pellegrini*. “A Ação Civil Pública no Âmbito da Justiça do Trabalho: Pedido, Efeitos da Sentença e Coisa Julgada”. In *Revista do Ministério Público do Trabalho em São Paulo*. São Paulo: Centro de Estudos, 1998, n. 2, p. 49.

“Ementa: Recurso Extraordinário. Constitucional. Legitimidade do Ministério Público para promover ação civil pública em defesa dos interesses difusos, coletivos e homogêneos. Mensalidades escolares: capacidade postulatória do Parquet para discuti-las em juízo.

1. A Constituição Federal confere relevo ao Ministério Público como instituição permanente, essencial à função jurisdicional do Estado, incumbendo-lhe a defesa da ordem jurídica, do regime democrático e dos interesses sociais e individuais indisponíveis (CF, art. 127).

2. Por isso mesmo detém o Ministério Público capacidade postulatória, não só para a abertura do inquérito civil, da ação penal pública e da ação civil pública para a proteção do patrimônio público e social, do meio ambiente, mas também de outros interesses difusos e coletivos (CF, art. 129, I e III).

3. Interesses difusos são aqueles que abrangem número indeterminado de pessoas unidas pelas mesmas circunstâncias de fato e coletivos aqueles pertencentes a grupos, categorias ou classes de pessoas determináveis, ligadas entre si ou com a parte contrária por uma relação jurídica-base.

3.1. A indeterminidade é a característica fundamental dos interesses difusos e a determinidade a daqueles interesses que envolvem os coletivos.

4. Direitos ou interesses homogêneos são os que têm a mesma origem comum (art. 81, III, da Lei n 8.078, de 11 de setembro de 1990), constituindo-se em subespécie de direitos coletivos.

4.1. Quer se afirme interesses coletivos ou particularmente interesses homogêneos, stricto sensu, ambos estão cingidos a uma mesma base jurídica, sendo coletivos, explicitamente dizendo, porque são relativos a grupos, categorias ou classes de pessoas, que conquanto digam respeito às pessoas isoladamente, não se classificam como direitos individuais para o fim de ser vedada a sua defesa em ação civil pública, porque sua concepção finalística destina-se à proteção desses grupos, categorias ou classe de pessoas.

(...)

Recurso extraordinário conhecido e provido para, afastada a alegada ilegitimidade do Ministério Público, com vistas à defesa dos interesses de uma coletividade, determinar a remessa dos autos ao Tribunal de origem, para prosseguir no julgamento da ação.” (STF-RE n. 163.231-3/SP, Relator Ministro Maurício Corrêa).

“Ministério Público. Taxa de iluminação pública do Município de Rio Novo-MG. Exigibilidade impugnada por meio de ação públi-

ca, sob a alegação de inconstitucionalidade. Acórdão que concluiu pelo seu não cabimento, sob invocação dos arts. 102, I, a, e 125, § 2º, da Constituição.

Ausência de legitimação do Ministério Público para ações da espécie, por não configurada, no caso, a hipótese de interesses difusos, como tais considerados os pertencentes concomitantemente a todos e a dada um dos membros das sociedades, como um bem não individualizável ou divisível, mas, ao revés, interesses de grupo ou classe de pessoas, sujeitos passivos de uma exigência tributária cuja impugnação, por isso, só pode ser promovida por eles próprios, de forma individual ou coletiva.

Recurso não conhecido” (STF, Recurso Extraordinário n. 213.631-0-MG, Relator Ministro Ilmar Galvão, DJU de 7.4.2000).

Na jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho, temos o exemplo do seguinte acórdão, *verbis*:

“Da legitimidade ativa do Ministério Público do Trabalho para propor ação civil pública para fins de recolhimento do FGTS. A Lei Complementar setenta e cinco de noventa e três estabelece expressamente no artigo oitenta e três, inciso três, a competência do Ministério Público do Trabalho para propor “*Ação Civil Pública no âmbito da Justiça do Trabalho, para defesa de interesses coletivos quando desrespeitados os direitos sociais constitucionalmente garantidos*. Em razão desse preceito não conter manifestação no que pertine à defesa dos *interesses individuais homogêneos*, surgem algumas discussões no sentido de ter ou não o *Parquet* da União legitimidade para a propositura de ação civil pública para a defesa de interesses *homogêneos*, entendo que sendo o FGTS um direito constitucional garantido aos trabalhadores, o seu não recolhimento importa em lesão à ordem jurídica e aos interesses sociais daqueles que com o seu trabalho contribuem para a sua formação, pois o fundo de garantia tem finalidade de financiar projetos de interesse social, como habitação, obras de saneamento e outros, e principalmente por constituir um patrimônio de todos os trabalhadores brasileiros.” (TST — RR n. 8534/97-PA — Terceira Turma — DJU de 7.11.1997, p. 57514 — grifamos).

Também o Colendo Superior Tribunal de Justiça, quando chamado a se manifestar sobre os direitos individuais homogêneos dos servidores públicos estatutários, admitiu a legitimação do *Parquet*, conforme acórdão adiante ementado:

“Processual Civil. Ação Civil Pública. Direitos e interesses individuais homogêneos. Ministério Público. Legitimidade. Recurso especial.

1. *Há certos direitos e interesses individuais homogêneos que, quando visualizados em seu conjunto, de forma coletiva e impessoal, passam a representar mais que a soma de interesses dos respectivos titulares, mas verdadeiros interesses sociais, sendo cabível sua proteção pela ação civil pública.*

2. *É o Ministério Público ente legitimado a postular, via ação civil pública, a proteção do direito ao salário mínimo dos servidores municipais, tendo em vista sua relevância social, o número de pessoas que envolvem a economia processual.*

3. *Recurso conhecido e provido.*” (STJ, Recurso Especial n. 95347-SE, Relator Ministro Edson Vidigal, DJU de 1.2.1999).

Os Tribunais Regionais do Trabalho, da mesma forma que o C. TST, ainda não produziram uma jurisprudência segura sobre o tema, todavia, merecem registro posições de vanguarda como, por exemplo, a do Regional de Santa Catarina, conforme acórdão abaixo ementado:

“Ação Civil Coletiva. Natureza. Defesa de direitos e interesses individuais homogêneos. Legitimidade do Ministério Público do Trabalho para ajuizá-la. Necessidade de uma interpretação sistemática e teleológica das normas constitucionais e infraconstitucionais que regulam a matéria.

Nos últimos quinze anos, o Brasil conheceu importantes inovações legislativas a respeito dos chamados direitos e interesses difusos e coletivos e dos mecanismos de tutela coletiva desses direitos, destacando-se a Lei n. 7.347, de 24 de julho de 1985, que disciplina a conhecida ação civil pública, e a Lei n. 8.078, de 11 de setembro de 1990, que instituiu o Código de Proteção e Defesa do Consumidor. Este, entre outras novidades, introduziu um importante mecanismo de defesa coletiva para direitos individuais homogêneos: a ação civil coletiva (arts. 91 a 100). São características dessa última categoria de direitos ou interesses a possibilidade de perfeita identificação do sujeito, assim como da relação dele com o objeto do seu direito, sendo que a ligação com os demais sujeitos decorre da circunstância de serem todos titulares individuais de direitos com “origem comum” e são divisíveis, pois podem ser lesados e satisfeitos de forma diferenciada e individualizada, satisfazendo ou lesando um ou alguns titulares sem afetar os demais. Portanto, por serem individuais e divisíveis, fazem parte do patrimônio individual do seu titular e, por isso, são passíveis de transmissão por ato inter vivos ou mortis causa e, regra geral, suscetíveis de renúncia e transação. Quanto a sua defesa em juízo, geralmente, são defendidos pelo próprio sujeito detentor do direito material, sendo que a defesa por terceiros será sob a forma de

representação ou, quando houver previsão legal, sob a forma de substituição processual. Assim sendo, no que concerne à legitimidade do Parquet laboral para a propositura da ação civil coletiva, mostra-se mais coerente com o direito hodierno o entendimento de que o artigo 83, inciso III, da Lei Complementar n. 75/93, ao dispor, entre outras atribuições, que é incumbência do Ministério Público do Trabalho “propor ação civil pública no âmbito da Justiça do Trabalho, para defesa de interesses coletivos, quando desrespeitados os direitos sociais constitucionalmente garantidos” (grifei), utilizou a expressão “interesses coletivos” na sua acepção lato, abrangendo, outrossim, tanto os interesses coletivos stricto sensu, quanto os difusos e os individuais homogêneos, uma vez que não se poder restringir a legitimidade que foi amplamente concedida pelo art. 129, inciso II, do Texto Ápice, sem qualquer discriminação entre os diversos ramos do Parquet. À mesma conclusão chega-se após o exame do art. 6º, inciso VII, alínea “d”, da Lei Complementar n. 75/93, que, ao disciplinar os instrumentos de atuação do Ministério Público da União, em todos os seus ramos, aponta a ação civil pública para a defesa de “outros interesses individuais indisponíveis, homogêneos, sociais, difusos e coletivos”. Ademais, não há olvidar que, após a promulgação da Lex Fundamentalís de 1988, o Ministério Público foi guindado à “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”. Vale dizer, portanto, que, ao tutelar os direitos elencados ao trabalhador no art. 7º da Constituição Federal vigente, ele atua, sem dúvida alguma, na defesa dos direitos sociais e, por conseguinte, também na defesa dos direitos e garantias fundamentais conferidos aos cidadãos, bem assim na concretização dos objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil previstos no art. 3º.” (TRT 12ª Região — 1ª Turma — RO-V 5786/97, Relator Juiz Dilnei Angelo Biléssimo — grifamos).

4. NOMENCLATURA — AÇÃO CIVIL PÚBLICA OU AÇÃO CIVIL COLETIVA?

Prosseguindo, sob o enfoque da utilização da ação civil pública como instrumento de defesa dos interesses ou direitos individuais homogêneos, existe a corrente que admite a legitimidade do Ministério Público do Trabalho, com base no inciso IX, do art. 129, mas por outro instrumento que não a ação civil pública, a ação civil coletiva. Um dos seus representantes, *Martins Filho*, sustenta ser “imprópria a utilização da ação civil pública para a defesa de interesses individuais homogêneos, não obstante haja previ-

são legal da mesma nas Leis Orgânicas dos Ministérios Públicos da União e dos Estados. Pretendeu-se lastrear no inciso IX do art. 129 da Carta Magna a extensão aos interesses individuais homogêneos o rol dos interesses defensáveis através da ação civil pública. Porém, dada a dicção restritiva do inciso III do art. 129 da Constituição, temos que é possível a defesa dos interesses individuais homogêneos pelo Ministério Público, com base no inciso IX, mas por outro instrumento que não a ação civil pública. E tal instrumento é a ação civil coletiva.”⁽⁸⁾

Contrária é a posição de *Mancuso*, para quem “os interesses individuais homogêneos podem ser objeto de ação civil pública (ação coletiva) no âmbito da Justiça do Trabalho, quando a matéria sobre o qual incidem ou em torno da qual gravitam, se enquadre, direta ou reflexamente, na competência constitucionalmente reservada à essa Justiça Especializada (CF, art. 114)”.⁽⁹⁾

Pensamos que a discórdia é de mera nomenclatura e irrelevante para a tutela dos interesses ou direitos individuais homogêneos (ao contrário da legitimação do *Parquet*). Todavia, como o presente estudo tem como objetivo clarear este ponto, passemos ao seu exame, centrado na tese de que, embora seja o Ministério Público legitimado para a defesa dos interesses individuais homogêneos, o instrumento não pode ser a ação civil pública, mas uma ação denominada “ação civil coletiva”, extraída do Código de Defesa do Consumidor.

Com efeito, a nomenclatura decorre de expressa disposição da Constituição Federal e da Lei Complementar, que especifica as atribuições do Ministério Público do Trabalho, como a de “promover o inquérito civil e a ação civil pública para a proteção dos direitos constitucionais e outros interesses individuais indisponíveis, homogêneos, sociais, difusos e coletivos” (art. 61, inciso VII, alíneas *a* e *d*).

Segundo, o termo “ação civil coletiva” é utilizado pelo legislador como sinônimo de “ação civil pública”. Na própria Lei n. 7.347/85, nos artigos 61, 71 e 91, utiliza-se “ação civil”; na Lei n. 8.078/90, os termos “defesa coletiva” (art. 81), “ações coletivas” (arts. 87, 103 e 104) e “ação civil coletiva” (art. 91); e, por fim, na Lei Complementar n.75/93, “ação civil coletiva” (inciso XII, art. 61). Portanto, sob esse prisma não são espécies diferentes de ações. Caso contrário, até por questão de técnica legislativa, o legislador teria tomado o cuidado na utilização das expressões. Remontando ao Projeto

(8) *Martins Filho, Ives Gandra*. “Ação Civil Pública e Ação Civil Coletiva”. In Revista LTr n. 59, novembro de 1995, pp. 1449-1450.

(9) *Mancuso, Rodolfo de Camargo*. *Apud Melo, Orlando de*. “A Experiência da CODIN na PRT da 2ª Região com a Ação Civil Pública”. In Revista do Ministério Público do Trabalho em São Paulo. São Paulo: Centro de Estudos, n. 2, 1998, p. 100.

Bierrenbach⁽¹⁰⁾, embrionário da discussão da ação civil pública no legislativo federal, temos a utilização da expressão “ação civil” nos arts. 31 e 41. Ainda, na minuta do projeto encaminhado pelo Ministério Público do Estado de São Paulo⁽¹¹⁾ ao Governo Federal, que acabou sendo acolhido e encaminhado ao Congresso Nacional e posteriormente aprovado e convertido na Lei n. 7.347/85, também é empregada a palavra ação civil como sinônima da ação civil pública.

Nery Júnior, um dos autores do anteprojeto da Lei da Ação Civil Pública, sustenta que a expressão ação civil pública, diante do direito positivo vigente, “é sinônima de ação coletiva”. Também, que, em relação às três espécies de direitos, “a lei brasileira conferiu a possibilidade de serem defendidos por intermédio de ação coletiva.”

Mais, a nomenclatura, à luz da lei, pouco importa se o objetivo é proteção dessa espécie de interesses ou direitos. Nesse sentido, expressamente dispõe o art. 83, da (Lei n. 8.078/90 — Código de Defesa do Consumidor), *verbis*:

“Art. 83. Para a defesa dos direitos e interesses protegidos por este Código são admissíveis todas as espécies de ações capazes de propiciar sua adequada e efetiva tutela.”

Ora, se for utilizada na defesa dos interesses ou direitos individuais homogêneos qualquer uma das expressões supramencionadas — como exemplo “ação civil” — o julgador não poderá julgar extinto o feito sob o fundamento de que a via eleita é inadequada. Deve, na realidade, o mesmo atentar-se para o objeto de tutela pretendido.

Por outro lado, quando a Lei da Ação Civil Pública remete, supletivamente, ao Código de Defesa do Consumidor a “defesa dos direitos e interesses difusos, coletivos e individuais, no que for cabível”, não está admitindo expressamente que também a denominação da “ação civil pública” seja transmudada para outra qualquer, ainda que sinônima.

Ademais, a expressa disposição do art. 31, da Lei n. 7.347/85, estabelece que a “a ação civil poderá ter por objeto a *condenação em dinheiro ou o cumprimento de obrigação de fazer ou não fazer*” (grifamos). Ou seja, poderá ter como objeto, pedidos de natureza reparatória, cominatória ou condenatória genérica.

(10) Projeto de Lei n. 3.034, de 1984, in “Ação Civil Pública”, coord. Milaré, Edis. São Paulo: Revista dos Tribunais, 1995, fac símile anexa, pp. 467-470.

(11) Ofício n. 1.073/84, do Ministério Público do Estado de São Paulo, in “Ação Civil Pública”, coord. Milaré, Edis. São Paulo: Revista dos Tribunais, 1995, fac símile anexa, pp. 472-481.

Destarte, a utilização de nomenclaturas, em substituição à de ação civil pública, tais como “ação civil”, “ação coletiva”, “ação civil coletiva” e “ação de defesa coletiva”, não tem qualquer relevância para a promoção da defesa dos interesses ou direitos individuais homogêneos, porquanto se tratam de expressões sinônimas daquela.

5. CONCLUSÃO

a) Não há como negar ao Ministério Público do Trabalho a legitimação para a defesa dos interesses individuais homogêneos através da ação civil pública na Justiça do Trabalho. Primeiro, por uma interpretação histórica do dispositivo constitucional, que, na época da sua redação (1988), o legislador não tinha o conceito dessa espécie de interesse; segundo, em razão de no conceito de interesse ou direito coletivo também abarcar o de individuais homogêneos como subespécie, já que ambos estão nitidamente cingidos a uma mesma relação jurídica-base e nascidos de uma mesma origem comum, sendo coletivos, explicitamente dizendo, porque incluem grupos, que conquanto atinjam as pessoas isoladamente; terceiro, por interpretação ampliativa do inciso IX, do art. 129, da CF, que permite a legitimidade por norma infraconstitucional, desde que compatíveis com a sua finalidade e, por fim, do inciso III, do mesmo artigo da CF, também encerrar uma acepção mais genérica ao utilizar: “outros interesses difusos e coletivos”.

b) No espaço da legislação complementar, a legitimação do Ministério Público do Trabalho, para a defesa dos interesses ou direitos individuais homogêneos, através da ação civil pública na Justiça do Trabalho, está calçada em norma expressa da Lei Orgânica do Ministério Público da União (Lei Complementar n. 75/93), precisamente no art. 61, inciso VII, alíneas *a* e *d*.

c) A utilização de nomenclaturas, em substituição de ação civil pública, tais como “ação civil”, “ação coletiva”, “ação civil coletiva” e “ação de defesa coletiva”, não tem qualquer relevância para a promoção da defesa dos interesses ou direitos individuais homogêneos, porquanto são expressões sinônimas daquela.

"ASTREINTES" — ESSA GRANDE DESCONHECIDA

Francisco Antonio de Oliveira ()*

1. O vocábulo “*astreintes*” é de origem francesa e tem sido mantido nos outros idiomas, porque “*no es de traducción fácil; por otra parte, el uso de la misma se há generalizado en nuestro léxico jurídico*”, como observa *Santiago Cunchillos y Manterola*, tradutor da obra de *Josserand. Couture* também não conseguiu vocábulo na língua castelhana: “*Astreintes*” — *Definición: Voz francesa que se usa como sinônimo de compulsión, constricción — Traducción — “Omissis”*.⁽¹⁾

2. Desde o início do século XIX que a jurisprudência francesa criou as “*astreintes*”, apesar da hostilidade da doutrina, sob a alegação de que, tratando-se de uma pena, era violado o clássico preceito “*nulla poena sine lege*”. Ensina *Liebman* que realmente no Direito francês não existe dispositivo legal expresso que autorize a imposição e a cobrança da referida pena pecuniária. Sua origem é, tipicamente, “pretoriana”. Mas alastrou-se e consagrou-se definitivamente na França.⁽²⁾

3. As “*astreintes*” correspondem a uma coação de caráter econômico, no sentido de influírem no ânimo do devedor, psicologicamente, para que cumpra a prestação a qual se nega a cumprir. Pode-se dizer que consiste na combinação de tempo e dinheiro. À medida que o devedor retardar a solvência da obrigação, mais pagará como pena. Daí a conceituação de *Enrico Tullio Liebman*: “Chamam-se “*astreintes*” a condenação pecuniária proferida em razão de tanto por dia de atraso (ou qualquer unidade de tempo, conforme as circunstâncias), destinada a obter do devedor o cumprimento da obrigação de fazer pela ameaça de uma pena suscetível de aumentar indefinidamente”.⁽³⁾ E mais adiante, arremata o mestre: “Caracte-

(*) Juiz Presidente do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região.

(1) *Mendonça Lima, Alcides de*. “Comentários ao Código de Processo Civil”, Edição Forense, vol. VI, tomo II/773, 1974.

(2) *Mendonça Lima, Alcides de*. Ob. cit., p. 774.

(3) *Liebman, Enrico Tullio*. “Processo de Execução”, Ed. Saraiva, 1968, p. 169.

rizam-se as “*astreintes*” pelo exagero da quantia em que se faz a condenação, que não corresponde ao prejuízo real causado ao credor pelo inadimplemento, nem depende da existência de tal prejuízo.⁽⁴⁾ Constitui na realidade uma pena imposta com a finalidade cominatória, tendo como objetivo primeiro o cumprimento da obrigação no prazo fixado pelo juiz.

4. Segundo informações colhidas na maioria dos autores, esse sistema foi assaz criticado pela doutrina francesa, uma vez que não encontra supedâneo na lei e porque, encarado como forma de indenização, contraria o princípio da correspondência entre o dano e o ressarcimento. Mas a verdade é que a jurisprudência permaneceu firme em dar-lhe aplicação. Por outro lado, nada há que possa por em dúvida a real eficácia das “*astreintes*” como meio de coação ao cumprimento da obrigação. Não tem caráter executório e visa ao cumprimento da obrigação pelo próprio executado.

5. Em que pesem as seriedades das objeções e a autoridade dos seus autores, o certo é que as “*astreintes*” jamais deixaram de ser aplicadas, fato que vem em abono da assertiva de que o uso constante ou a aplicação de uma medida que venha a mostrar-se benéfica faz vôo de pássaro grande, pairando acima das teóricas restrições da sua legitimidade. Além do mais, não obstante bem lançado o argumento, não convence de todo que a sanção em exame arreperia o princípio de que, sem lei anterior, não se qualifica ou legitima a pena. A verdade é que a sanção se circunscreve aos bens do devedor, não se constituindo, ademais, uma coação à sua pessoa.

6. Não há negar que no poder conferido ao juiz de ordenar, condenar, impor, está implícita a faculdade ou “*imperium*” de fazer cumprir a ordem, a condenação, ressalvadas, naturalmente as coações que envolvam direta ou indiretamente a pessoa do credor. Afigura-se-nos, por outro lado, que as “*astreintes*” independem da iniciativa do interessado ou prejudicado. Ao juiz incumbe dirigir o processo de modo que assegure andamento rápido à lide. Por outro lado, não há negar que o pronto e justo desfecho da demanda constitui interesse que extrapola a vontade das partes para constituir-se em propósito superior do Estado. Não se enxergue nessa iniciativa do magistrado uma resolução “*extra petita*”, eis que a sanção cominada ao devedor recalitrante não tem por escopo acautelar o interesse do credor, mas tornar efetiva a prestação jurisdicional que o Estado deve ao indivíduo.

7. Entre nós, a CLT no seu art. 729 dispõe: “O empregador que deixar de cumprir decisão passada em julgado sobre a readmissão ou reintegração de empregado, além do pagamento dos salários deste, incorrerá na multa de 3/5 (três quintos) a 3 (três) valores de referência por dia, até que seja cumprida a decisão”.

(4) Liebman, Enrico Tullio. Ob. cit., p. 170.

Não obstante as modificações introduzidas pela Lei n. 5.889, de 8.6.1.973, em seu art. 18, elevando a multa de 1/10 a 10 salários mínimos regionais, segundo a natureza da infração e a sua gravidade, não se conseguiu ainda tirar aquele dispositivo da sua completa timidez.

Entre os juslaboralistas pátrios que maior contribuição têm oferecido sobre o assunto, sem dúvida, há de ser incluído o mestre *Mozart Victor Russomano*. Assim é que no art. 538 do anteprojeto de sua lavra, elaborado em 1970, introduziu preceitos mais agressivos e consentâneos com a realidade atual.⁽⁵⁾

“Se a obrigação de fazer implicar a reintegração ou readmissão de empregado estável, o empregador, nos autos da própria execução, será condenado a pagar-lhe salários de conformidade com a seguinte progressão, a partir da data em que escoar o prazo previsto no art. 534, deste Código:

I — durante o primeiro trimestre de afastamento do trabalhador, o salário contratual será pago com acréscimo de 50%;

II — a partir do segundo trimestre, inclusive, o salário contratual passará a ser pago em dobro.

Parágrafo único. Se, no fim do semestre, o executado insistir na recusa, o trabalhador poderá optar pela conversão da reintegração ou readmissão em indenizações por tempo de serviço, acrescidas do valor do aviso prévio. Nessa hipótese, tomar-se-á como referência, no cálculo das indenizações, o salário do último mês de vigência do contrato individual de trabalho, na forma dos incisos I e II deste artigo”.

8. Em se cuidando de estável, reconhecida a inexistência de falta grave praticada pelo empregado, fica o empregador obrigado a readmiti-lo no serviço e a pagar-lhe os salários a que teria direito no período de suspensão. Importa, pois, a estabilidade na perda pelo empregador do direito de rescisão unilateral do contrato. Segundo ensinamentos de *José Martins Catharino*, a “perpetuidade” unilateral do contrato de emprego é uma constante preocupação do legislador contemporâneo, visando a beneficiar o empregado.⁽⁶⁾ Ainda de conformidade com preceitos ditados pelo art. 496 do diploma laboral, tornando-se desaconselhável a reintegração do empregado estável, dado o grau de incompatibilidade entre ele e o empregador, resultante do litígio, e especialmente quando for o empregador pessoa física, poderá o juiz convertê-la em indenização em dobro. Ensina *Délio Maranhão* que essa norma, de caráter excepcional em relação à própria natureza da estabilidade, não lhe infringe, todavia, a garantia, porque não se trata

(5) *Russomano, Mozart Victor*. Ed. LTr 34/909.

(6) *Catharino, José Martins*. “Em Defesa da Estabilidade”, Ed. LTr, p. 63.

de reconhecer ao empregador o direito de substituir, pela indenização, o direito de reintegrar, mas de faculdade atribuída ao juiz, em caso de incompatibilidade evidente e insanável entre as partes, e a qual usará de acordo com o seu prudente arbítrio.⁽⁷⁾ *Russomano*, comentando o assunto, ensina que a reintegração é o corolário final, relevante e lógico da estabilidade, definida como direito de permanência na empresa.⁽⁸⁾ E mais adiante, comentando os dizeres do art. 496, coerente com seus ensinamentos, pondera que “não obstante, na elaboração do Projeto do Código de Processo do Trabalho que nos fora encomendado pelo Governo da República, atrevemo-nos a ir mais adiante, na defesa da reintegração: usando, em larga escala, pela primeira vez no nosso Direito Positivo, o sistema das *astreintes*, criamos um regime em que a recusa do empregador em cumprir a sentença de reintegração determinava, automaticamente, o aumento do salário, em progressão crescente e proporcional ao prazo da recusa. Em poucos meses, a situação se tornaria intolerável para o empregador e este se veria forçado a obedecer à ordem do juiz, reintegrando o trabalhador”.⁽⁹⁾

9. É de se notar que as *astreintes* não se confundem com as perdas e danos que decorrem do inadimplemento da obrigação pelo devedor. Enquanto as perdas e danos são fixadas em valor exato e são, assim, definitivas, as *astreintes* não têm limites e se apresentam em caráter precário e provisório, cessando no momento em que o devedor haja por bem de cumprir a obrigação. Por outro lado, podem ultrapassar o valor da obrigação, enquanto as perdas e danos não devem superá-lo, sob pena de enriquecimento sem causa.

10. Vamos encontrar nas lições de *Orlando Gomes* que fere os princípios da liberdade individual e da dignidade humana obrigar-se alguém a cumprir em forma específica uma obrigação de fazer. A execução forçada de um *facere* é condenada pelo Direito, entre homens livres, desde as suas mais remotas origens, como está expresso no brocardo *Nemo ad factum precise cogi potest*. Continuando, diz o mestre baiano, citando *Josserand*, que o Direito moderno, entretanto, conhece métodos legais de compelir alguém à execução de uma obrigação de fazer. Para tanto, formulou-se a teoria denominada das *astreintes*, que consiste em uma condenação pecuniária, pronunciada à razão de “tanto” por dia, por semana, por mês ou por ano de atraso, e que visa a vencer a resistência do devedor de uma obrigação de fazer, exercendo pressão sobre sua vontade. E arremata: não há fortuna que possa resistir uma pressão contínua e incessantemente acentuada.⁽¹⁰⁾

(7) *Maranhão, Délio*. “Direito do Trabalho”, Ed. Fundação Getúlio Vargas, 1974, p. 296.

(8) *Russomano, Mozart Victor*. “Estabilidade do Trabalhador na Empresa”, Ed. Konfino, 1970, p. 74.

(9) *Russomano, Mozart Victor*. Ob. cit., p. 76.

(10) *Gomes, Orlando e Gottschalk, Elson*. “Curso de Direito do Trabalho”, Ed. Forense, 1971, p. 368.

11. Cuidando do assunto, o Min. *Arnaldo Sússekind* cita trecho do Min. *Oscar Saraiva*, quando no exercício do cargo de Consultor Jurídico do Ministério do Trabalho: “Nem se diga, quanto à reintegração, que se trata de uma obrigação meramente pessoal que, na forma do art. 1.060 do CC, se pode resolver em perdas e danos por seu inadimplemento. Não só a legislação do trabalho é de ordem pública, e seus preceitos não podem ser derogados, pela vontade do obrigado, como hoje, no próprio campo do Direito Privado, encontramos várias modalidades de cumprimento compulsório de obrigações pessoais por determinação de autoridade judicial; assim, a renovação das locações comerciais, a venda de terrenos adquiridos a prazo”. E finalmente, referindo-se ao art. 729 da CLT, arremata *Sússekind* que para tornar efetiva a reintegração do empregado, uma vez determinada pela Justiça do Trabalho, prevê a lei brasileira a aplicação de multa ao empregador que descumprir essa obrigação.⁽¹¹⁾

12. Abordando a matéria, *Alcides de Mendonça Lima* informa que o Direito processual civil brasileiro desconhecia as *astreintes* até o vigente Código. O art. 1.005 do diploma revogado não as configurava, porque a cominação pecuniária se achava subordinada a uma condição indispensável: “que não exceda o valor da prestação”.⁽¹²⁾ Contrariamente, a característica das *astreintes* é poderem ser ilimitadas.

Em interessante artigo, o Desembargador paraibano *Mário Moacyr Porto* mostra a aplicação das *astreintes* também no campo da Administração. Assim comenta: “Aparentemente, o campo de *astreintes* se limitaria à execução das obrigações de fazer, em face da circunstância de, no tocante às obrigações de dar, ser sempre possível ou viável o cumprimento direto *in natura* das mesmas. Por outro lado, pareceria, ao primeiro exame, que a medida não alcançaria o Estado, em face dos privilégios que desfruta. Este último aspecto apresenta particular interesse, sabido que a Administração Pública é, via de regra, pagadora impontual. Se entendermos as *astreintes* como uma pena privada, aplicá-la ao Estado recalcitrante suscita dúvidas sérias quanto à sua viabilidade ou legalidade”. E conclui, estribado em *Frejaville*: “Se entendermos a *astreintes* como uma rigorosa apreciação do prejuízo *tout court*, não vemos como subtrair a Administração do salutar constrangimento da sanção pecuniária”.⁽¹³⁾

13. *Josserand*, em síntese perfeita, dá-nos as principais características das *astreintes*:⁽¹⁴⁾ a) A indenização do dano visa a substituir a execução *in natura*, enquanto as *astreintes* visam a assegurar ao credor a execução; b) a indenização pressupõe a existência de um dano sofrido pelo credor, ao

(11) *Sússekind, Arnaldo*. “Instituições de Direito do Trabalho”, Ed. Freitas Bastos, 1974, vol. II/524.

(12) *Mendonça Lima, Alcides de*. Ob. cit., p. 777.

(13) *Porto, Moacyr Mário*. RT 394/29.

(14) *Porto, Moacyr Mário*. Ob. cit., pp. 30-31.

qual o tribunal deverá referir-se na decisão, enquanto, em relação às *astreintes*, não se faz mister a constatação de qualquer dano; c) as *astreintes*, ao contrário da indenização do dano, não é fixada de acordo com o prejuízo sofrido pelo credor, mas, o que é bem diferente, consoante a fortuna, os bens do devedor recalcitrante. A medida deverá adequar-se ao fim desejado e o juiz não precisa demonstrar, em sua decisão, que a sanção pecuniária imposta corresponde exatamente ao dano que para o credor, resultou da demora no cumprimento da obrigação; d) “as *astreintes* têm uma eficácia transeunte, o que também assinala uma diferença fundamental com a indenização do dano; a decisão que a impõe não é passível de execução provisória. Seu fim é assegurar a execução; quando o resultado é alcançado, desaparece a sua razão de ser; é suprimida ou reduzida. Poderá ser modificada pelo tribunal. É de natureza cominatória; se o devedor cumpre a obrigação, por nada mais responde.

14. O novo diploma processual, conforme preleciona *Amauri Mascaro Nascimento*,⁽¹⁵⁾ “generaliza a pena pecuniária para todo e qualquer tipo de obrigação de fazer ou não fazer”. E complementa o festejado juslaboralista: “Assim, se o autor pede na reclamação trabalhista a concessão de um intervalo que a empresa não concede, cabe a pena pecuniária no pedido inicial para o caso de descumprimento da sentença. Eis por que o Código aumenta a amplitude da pena pecuniária no processo trabalhista. Se ela antes era restrita e limitada, agora é ampla, genérica para toda e qualquer obrigação de fazer ou não fazer, desde que pedida na petição inicial”.

15. As *astreintes* substituem com vantagens a *manu militari* do Estado que recai diretamente sobre a pessoa do devedor, atentando contra a sua liberdade. A vantagem que oferece é a de não criar ambiente de violência física, ainda que se articule contra a vontade e se reflita sobre o patrimônio do devedor.

Os artigos 287, 644, 645 do Código de Processo Civil cuidam do tema. Antes da modificação trazida pela Lei n. 8.953, de 13.12.1994, havia exigência expressa no sentido de que o autor formulasse o pedido na petição inicial. Embora a exigência ainda permaneça no art. 287, os artigos 644 e 645 foram redimensionados, dando poderes ao juiz para aplicar as *astreintes* de ofício, se omissa a sentença. O valor também poderá ser modificado pelo juiz na execução, verificado que se tornou insuficiente ou excessivo.

A timidez do Código Buzaid, antes da reforma de 1994, resultara no pouco uso do instituto, uma vez que o juiz ficava à mercê da parte ou do advogado que deveria pedir para que a sentença condenasse. Relegava-se ao oblívio a obrigação de o Estado tomar todas as providências para que a prestação jurisdicional se completasse de forma mais rápida possí-

(15) *Nascimento, Amauri Mascaro*. Ed. LTr 39/485.

vel (arts. 125, II e III, 599 e 600 do CPC). Por outro lado, o art. 798 ampliava os poderes do juízo para agir de ofício. Em artigo de doutrina publicado em fevereiro/78 na Revista dos Tribunais, v. 508/35, sob o título “As *astreintes* e sua eficácia moralizadora”, já defendíamos a sua aplicação de ofício pelo juiz da causa em sede trabalhista, tendo em conta o comando contido no art. 765 da CLT. Antes do Código atual, a aplicação das *astreintes* era possível com base no Direito comparado (art. 8º da CLT).

16. A aplicação das *astreintes* tem caráter facultativo. O juiz poderá acolher ou não o pedido do autor, como poderá concedê-las de ofício. Tudo dependerá, naturalmente, das circunstâncias que cercam o caso concreto.

Por oportuno, lembre que o novo instrumento processual civil, subsidiariamente aplicável no processo trabalhista *ex vi*, do art. 769 do diploma consolidado, veio ampliar os preceitos contidos no art. 729 da CLT, de modo a torná-lo mais consentâneo com a realidade atual.

17. AS ASTREINTES E O GIZAMENTO DO ART. 920 DO C.C.

O tema foi objeto de Orientação Jurisprudencial n. 54 da Seção de Dissídios Individuais do Colendo Tribunal Superior do Trabalho: “Multa estipulada em cláusula penal, ainda que diária, não poderá ser superior ao principal corrigido. Aplicação do art. 920 do Código Civil.”

O art. 920 do Código Civil por seu turno dispõe: “O valor da cominação imposta na cláusula penal não pode exceder o da obrigação do principal.” Todavia, o dispositivo sobre o qual o Precedente busca suporte tem natureza jurídica de “cláusula penal”. A Lei de Usura (Decreto n. 22.626, de 7.4.1.933) assim define: “As multas ou cláusulas penais, quando convenionadas, reputam-se estabelecidas para atender as despesas judiciais e honorários de advogados, e não poderão ser exigidas quando for intentada ação judicial para a cobrança da respectiva obrigação (art. 8º). “Não é válida a cláusula penal superior à importância de 10% do valor da dívida” (art. 9º).

Claro está que os requisitos que implementam a cláusula penal, também denominadas multas, não são os mesmos que consubstanciam as *astreintes*. Daí ser inarredável a conclusão de que o tecido primevo que deu alento ao art. 920 do Código Civil, não pode imiscuir-se em regência sobre “multas” previstas em acordos, convenções, dissídios, ou acordos em dissídios coletivos, pelo simples fato de que de multa não se cuida, mas de *astreintes*. Evidente o lapso ao utilizar o *nomen juris*. É o uso do termo “multa” no seu sentido vulgar, não jurídico, à calva de primor terminológico.

A cominação pecuniária prevista em norma coletiva tem natureza conceitual de *astreintes*, embora utilizada a terminologia “multa”. Do que resulta que, na hipótese, não se permite a intromissão da norma civilista prevista no art. 920 do CC. Estar-se-ia fazendo malabarismos exegéticos com o objetivo de neutralizar cláusula moralizadora.

PARADIGMAS DA RELAÇÃO ENTRE A SOCIEDADE E AS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

Maria Salete Fábio Aranha^()*

A palavra “inclusão” invadiu o discurso nacional recentemente, passando a ser usada amplamente, em diferentes contextos e mesmo com diferentes significados. Este fato, ao invés de favorecer a compreensão sobre o processo a que a palavra se refere, tem feito dela um simples modismo, uso muitas vezes superficial de um rótulo, vazio de significação social.

Entretanto, não se pode ignorar o longo e importante processo histórico que a produziu, configurado numa luta constante de diferentes minorias, na busca de defesa e garantia de seus direitos enquanto seres humanos e cidadãos. Ignorar tal processo implica na perda de compreensão de seu sentido e significado.

Tendo então por objetivo favorecer a compreensão desse processo e estimular a reflexão e a discussão social a seu respeito, faz-se necessário que se focalize o conjunto de mudanças de idéias que permeou sua história.

A relação da sociedade com a parcela da população constituída pelas pessoas com deficiência tem se modificado no decorrer dos tempos, *tanto* no que se refere aos pressupostos filosóficos que a determinam e permeiam, *como* no conjunto de práticas nas quais ela se objetiva.

Ao se buscar dados sobre o tipo de tratamento dado às pessoas com deficiência na Idade Antiga e na Idade Média, descobre-se que muito pouco se sabe, na verdade. A maior parte das informações provêm de passagens encontradas na literatura grega e romana, na Bíblia, no Talmud e no Corão. Encontra-se, por exemplo, uma recomendação feita por Mohammed, no quarto verso do quarto sura, encorajando que se alimente e se abrigue “aqueles desprovidos da razão”, tratando-os com amabilidade (Aranha, 1979).

(*) Docente do Programa de Pós-Graduação em Educação, UNESP-Marília, Coordenadora do Núcleo de Estudos e Pesquisas sobre a Atenção à Pessoa Portadora de Deficiência. Mestre em Reabilitação Profissional, Doutora em Psicologia Experimental, pelo IPUSP, Pós-Doutorado em Reabilitação Profissional, e-mail: saranha@travenelt.com.br

Na Esparta, os imaturos, os fracos e os defeituosos eram propositalmente eliminados. Consta que os romanos descartavam-se de crianças deformadas e indesejadas... em esgotos localizados, ironicamente, no lado externo do Templo da Piedade. “A prática do abandono à inanição, ou eufemicamente, à ‘exposição’ foi admitida por *Platão* {Rep., 461 c}, por *Aristóteles* {Polit., pág. 150, 1335b}... Da exposição, talvez escapassem os portadores de deficiências mentais não graves” (*Pessotti*, 1984, pág. 4). A busca de compreensão sobre tais procedimentos exige que estes sejam olhados no contexto da organização sociopolítico-econômica então vigente na sociedade. As sociedades ocidentais, na Antigüidade, fundamentavam-se economicamente em atividades de agricultura, pecuária e artesanato. Estas, eram executadas pelo povo, massa populacional que não detinha qualquer poder político, econômico e social. Apesar de responsáveis pela produção e sobrevivência da sociedade, os homens do povo eram bens de posse e uso da nobreza, a quem pertenciam, serviam e obedeciam e por quem eram considerados sub-humanos. Assim, a sociedade contava com dois agrupamentos sociais: a *nobreza* — senhores que detinham o poder social, político e econômico e os *serviçais*, servos ou escravos, considerados sub-humanos, dependentes economicamente. Nesse contexto, a vida humana só tinha algum valor enquanto valorada pela nobreza, em função da utilidade que tivesse para a realização de seus desejos e a satisfação de suas necessidades. A exposição era uma estratégia de eliminação dos sub-humanos considerados inúteis. “Para *Aristóteles*, até mesmo os filhos normais, excedentes, podem ser ‘expostos’, em nome do equilíbrio demográfico, numa posição coerente com as linhas mestras aristocráticas e elitistas da Política, mas fatal para as pessoas portadoras de deficiências, principalmente quando essas viessem a implicar dependência econômica.” (*Pessotti*, 1984, pág. 4)

Assim observa-se, na Idade Antiga, a existência de uma organização sociopolítica fundamentada no poder absoluto de uma minoria numérica, associada à absoluta exclusão da maioria, das instâncias decisórias e administrativas da vida em sociedade. A pessoa com deficiência, nesse contexto, como qualquer outra pessoa do povo, também parecia não ter importância enquanto ser humano, já que sua exterminação (abandono ou exposição) não demonstrava ser problema ético ou moral.

Kanner (1964) relatou que “a única ocupação para os retardados mentais encontrada na literatura antiga é a de bobo ou de palhaço, para a diversão dos senhores e seus hóspedes” (pág. 5).

Com o advento do cristianismo, a situação se modificou, pois todos passaram a ser igualmente considerados filhos de Deus, possuidores de uma alma e portanto merecedores do respeito à vida e a um tratamento caridoso.

A Bíblia traz referências ao cego, ao manco e ao leproso — a maioria dos quais sendo pedintes ou rejeitados pela comunidade, seja pelo medo da doença, seja porque se pensava que Deus estava punindo os doentes.

A síntese de tais informações, entretanto, vai pouco além do fato de que a existência das pessoas hoje chamadas com deficiência era registrada e conhecida. Ela nos diz que a abordagem ao diferente variava de grupo a grupo. Alguns, matavam-nos; outros, advogavam a convivência amigável; outros ainda, puniam-nos por considerarem a doença, a fraqueza e a deficiência resultantes de possessão demoníaca, sendo a punição a única forma de se livrar do pecado, da possessão e de se reparar os pecados. Assim, observa-se que sua desimportância no contexto da organização sociopolítico-econômica associava-se ao conjunto de crenças religiosas e metafísicas, na determinação do tipo de relação que a sociedade mantinha com o diferente.

Não há qualquer evidência de esforços específicos ou organizados para se providenciar seu abrigo, proteção, tratamento e/ou capacitação.

Na Idade Média, o sistema de produção manteve-se praticamente o mesmo que o que vigorava na Antigüidade, no sentido de estar fundamentado em atividades de pecuária, artesanato e agricultura. A grande diferença passou a residir no fato de que o cristianismo veio provocar a formação de uma nova classe social, constituída pelos membros do clero. Estes, guardiões do conhecimento e dominadores das relações sociais, foram assumindo cada vez maior poder social, político e econômico, provenientes do poder maior que detinham, de excomungar (vedando, assim, a entrada aos céus) aqueles que, por razões mais ou menos honestas, os desagradassem. Assim, conquistaram o domínio velado das ações da nobreza, através da qual comandavam a sociedade. Cabia ainda ao povo (servos) o trabalho, seja na produção de bens e serviços, na constituição de exércitos, como no enriquecimento do clero e da nobreza, sem a prerrogativa de participação nos processos decisórios e administrativos da sociedade.

Aparentemente, pessoas com deficiências físicas e/ou mentais eram ignoradas à sua sorte, buscando a sobrevivência na caridade humana.

Devido a essa organização da sociedade sucederam-se, nesse período, dois importantes processos, decisivos na história da humanidade: a Inquisição Católica e a conseqüente Reforma Protestante. Manifestações populares em toda a Europa, aliadas a manifestações dentro da própria Igreja começaram a questionar o abuso do poder e as inconsistências entre credo e ação, desvelados nas determinações e ações do clero. Tal processo se ampliou de tal forma, que passou a colocar em risco a hegemonia do poder da Igreja. Na tentativa de se proteger de tal insatisfação e manifestações, esta inicia, em nome de Deus, um dos períodos mais negros da história da humanidade: o da caça e exterminação dos que passou a chamar de hereges e “endemoniados”. Cartas

papais (*Pessotti*, 1984) orientavam como tais pessoas podiam ser identificadas, bem como determinavam como deviam ser tratadas. A estes, se recomendava uma “ardilosa inquisição, para obtenção de confissão de heresia”, torturas, açoites, outras punições severas, até a fogueira.

A indignação perante tal processo provocou a cisão dentro da própria Igreja. Martinho Lutero liderando os membros do clero que rejeitavam tal situação e pretendiam uma nova ordem, então sob seu controle e poder, iniciou uma nova igreja, caracterizada por atitudes opostas: uma marcante rigidez ética, religiosa e moral, aliada à mais absoluta intolerância ao desvio, o qual era carregado com a noção de culpa e de responsabilidade pessoal. Conquanto poder-se-ia esperar alguma modificação mais substancial nas relações da sociedade com a deficiência, tal fato não se deu. Segundo o próprio Lutero, “o homem é o próprio mal quando lhe faleça a razão ou lhe falte a graça celeste a iluminar-lhe o intelecto; assim, dementes e amentes são, em essência, seres diabólicos”, considerando a pessoa com deficiência e a pessoa doente mental seres pecadores, condenados por Deus. As ações conseqüentemente recomendadas eram o castigo, através de aprisionamento e açoitamento, para expulsão do demônio. (*Pessotti*, 1984)

Na realidade, a partir da Reforma Protestante dois sistemas político-religiosos passaram a coexistir e concorrer, dominando, por muito tempo, o direcionamento da história da humanidade (grandes navegações, descobrimentos, repartição de áreas geográficas, colonizações). Ambos concebiam a deficiência como fenômenos metafísicos, de natureza negativa, ligados à rejeição de Deus, através do pecado, ou à possessão demoníaca.

No século XVI, a Revolução Burguesa, revolução de idéias, mudando o modo clerical de ver o homem e a sociedade, trouxe em seu bojo a mudança no sistema de produção, precedida pela derrubada das monarquias e pela queda da hegemonia religiosa: o capitalismo mercantil. Iniciou-se a formação dos Estados modernos, com uma nova divisão social do trabalho: donos dos meios de produção e operários. Surge a burguesia, nova classe, constituída por pequenos empreendedores que começaram a enriquecer a partir da comercialização de seu trabalho. Assim, à existência da visão abstrata, metafísica, do homem, soma-se uma nova visão, a da concreticidade.

No que se refere à deficiência, começaram a surgir novas idéias quanto à organicidade de sua natureza, produto de infortúnios naturais, conforme Paracelso (1493-1541), Cardano (1501-1576) e jurisprudência de Sir Anthony Fitz-Hebert (*Pessotti*, 1984, págs. 14-17). Assim concebida, passou a ser tratada através da alquimia, da magia e da astrologia, métodos da insipiente medicina.

O primeiro hospital psiquiátrico surgiu nessa época e se proliferou, mas da mesma forma que os asilos e conventos, eram lugares para confinar, ao invés de tratar as pessoas. Tais instituições eram pouco mais do que prisões.

No século XVII, a organização socioeconômica foi se encaminhando para o capitalismo comercial, fortalecendo o modo de produção capitalista e consolidando a classe da burguesia no poder. Passou-se a defender, no ideário da época, a concepção de que os indivíduos não são essencialmente iguais e que se havia que respeitar as diferenças. Nisto se fundamentou a classe dominante para legitimar a desigualdade social, a prática da dominação do capital e dos privilégios. A educação, conquanto semelhante ao padrão de ensino tradicional até então assumido exclusivamente pela Igreja, passou também a ser oferecida pelo Estado, com objetivos claros de preparo da mão-de-obra que se mostrava necessária no ainda novo modo de produção.

Concomitantemente, novas idéias foram sendo produzidas tanto na área da medicina, como na da filosofia e na da educação. Continuou o fortalecimento da visão organicista, especialmente com a edição, em 1664, da obra *Cerebri Anatome*, produzido por Thomas Willis (1621-1675), que apresenta descrições anatômicas e morfológicas, além de propor conceitos fisiológicos hipotéticos na explicação da deficiência mental. *Locke* (1632-1704), concomitantemente, surge também lutando contra o absolutismo teocrático, defendendo que o homem é uma tábula rasa a ser preenchida pela experiência. Ao assim fazer, fortaleceu a visão naturalista da atividade intelectual, encaminhando a crença na educabilidade do deficiente mental.

A relação da sociedade com a pessoa com deficiência, a partir desse período passou a se diversificar, caracterizando-se então por diferentes tipos de iniciativa: de Institucionalização Total, de tratamento médico e de busca de estratégias de ensino.

Na Medicina, o século XVIII foi um período mais de assimilação e de consolidação do conhecimento já produzido, do que de grandes descobertas. Lentos avanços no conhecimento da fisiologia, da bioquímica e da patologia foram obtidos e assim, sementes foram plantadas para o desenvolvimento do campo da medicina preventiva.

A deficiência mental continuava sendo considerada hereditária e incurável e assim, a maioria das pessoas com deficiência mental eram relegadas a hospícios, albergues, asilos ou cadeias locais. Pessoas com deficiência física “ou eram cuidadas pela família ou colocadas em asilos” (*Rubin & Roessler, 1978, pág. 7*).

Dentre os primeiros passos dados, entretanto, na direção de mudar as características da relação da sociedade com as pessoas com deficiência, encontram-se os esforços de Jacob Rodrigues Pereira, em 1747, na tentativa de ensinar surdos congênitos a se comunicar. Tais tentativas foram tão bem sucedidas que estimulou a busca de formas para lidar com outras populações, especialmente a de pessoas com deficiência mental.

Em meados de 1800, Guggenbuhl abriu uma instituição para o *cuidado e tratamento* residenciais de pessoas com deficiência mental, em Abendberg, Suíça. Os resultados de seu trabalho chamaram a atenção para a necessidade de uma reforma significativa no sistema, então vigente, da simples internação em prisões e abrigos. Embora tenha deteriorado posteriormente, este foi o projeto que deu origem à idéia e à prática do *cuidado* institucional para pessoas com deficiência mental, inclusive no continente americano. Da mesma forma que na Suíça, entretanto, de instituições para tratamento e educação, elas logo mudaram para instituições asilares e de custódia, ambientes segregados, denominados Instituições Totais, constituindo o primeiro paradigma formal adotado na caracterização da relação sociedade — deficiência: o Paradigma da Institucionalização.

Este caracterizou-se, desde o início, pela *retirada das pessoas com deficiência de suas comunidades de origem e pela manutenção delas em instituições residenciais segregadas ou escolas especiais, freqüentemente situadas em localidades distantes de suas famílias*. Assim, pessoas com retardo mental ou outras deficiências, freqüentemente ficavam mantidas em isolamento do resto da sociedade, fosse a título de proteção, de tratamento, ou de processo educacional.

Apesar de existirem desde o século XVI, as instituições totais não foram criticamente examinadas até o início da década de 60, quando *Erving Goffman* publicou *Asylums* (tendo por título em português “Manicômios, Prisões e Conventos), que se tornou uma análise clássica das características da instituição e de seus efeitos no indivíduo. Sua definição de *Instituição Total* é amplamente aceita até hoje — “*um lugar de residência e de trabalho, onde um grande número de pessoas, excluídos da sociedade mais ampla por um longo período de tempo, levam juntos uma vida enclausurada e formalmente administrada*” (Goffman, 1962, XIII).

O referido autor argumentou que estar institucionalizado é uma experiência que afasta significativamente o indivíduo da sociedade, bem como o liga à vida institucional, constituindo um estilo de vida difícil de ser revertido.

Desde a manifestação de *Goffman*, em 1962, muitos autores passaram a publicar estudos que enfocavam tanto as características de uma Instituição Total, como seus efeitos no indivíduo institucionalizado. A maioria dos artigos apresentam uma dura crítica a esse sistema, no que se refere a sua inadequação e ineficiência para realizar aquilo a que seu discurso se propõe fazer: favorecer a recuperação das pessoas para a vida em sociedade.

Vail (1966), enfatizou, por exemplo, no contexto institucional, a prática de demandas irrealistas, na maioria das vezes inconsistentes com as características e exigências do mundo externo. Tal contexto torna a pessoa incapaz de enfrentar e administrar o viver em sociedade *quando e se jamais sair da Instituição*. Discutiu os procedimentos institucionais tais como

o de admissão, sistemas de recompensa e de punição, a uniformidade de massa e a impersonalidade automatizada da interação entre os provedores de serviços e seus usuários. *Pauline Morris* (1969), em relatório de estudo desenvolvido na Inglaterra, com o objetivo de identificar a amplitude e a qualidade do atendimento institucional disponível para os deficientes mentais naquele país, reconheceu que embora se detectassem mudanças na filosofia do tratamento, os resultados das pesquisas “indicavam claramente que estas não eram acompanhadas por mudanças correspondentes, nos serviços disponíveis para esses pacientes” (pág. 309). Os resultados obtidos indicavam a existência de condições decadentes dos prédios, o uso de roupas comunitárias, a falta de incentivo e mesmo de permissão para a manutenção de objetos pessoais, dados limitados e não fidedignos sobre os pacientes, muito pouca estimulação e treinamento, o que leva a pessoa a uma dependência infantil, o tratamento em massa, a falta de pessoal especializado, o isolamento da comunidade e a prática da criação de regras e regulamentações vindas de cima para baixo — feitas por pessoas que não se encontravam cientes das reais necessidades dos pacientes.

Além de estudos mais antigos indicarem conseqüências negativas da Institucionalização (*Skeels & Dye*, 1939; *Kirk*, 1958), *Heber* (1964) descreveu distúrbios de personalidade (processo de construção de doença mental) também encontrados por *Rosen, Floor e Baxter* (1972) em indivíduos com deficiência mental institucionalizados. Dentre os distúrbios descritos observou-se baixa auto-estima, ausência de motivação para a vida, desamparo aprendido e distúrbios sexuais.

Valerie J. Bradley, em 1978, apresentava a desinstitucionalização como um movimento que havia se iniciado, na realidade, há muito tempo, tendo envolvido passos e etapas diferentes, os quais se congregaram em seu encaminhamento:

1. a melhoria do sistema de recursos e serviços da comunidade;
2. a exigência dos consumidores pelo acesso a esses recursos e serviços;
3. o início do uso de antibióticos, que reduziu o índice de mortalidade nas instituições;
4. a resultante sobrecarga de pessoas institucionalizadas exigia que ou se construíssem novas instituições, ou se criassem novas alternativas comunitárias.

Braddock, em 1977, havia proposto que “*normalização é uma ideologia — um conjunto de idéias que reflete as necessidades e aspirações sociais de indivíduos extraordinários na sociedade*” (pág. 4). *Ela presunha a existência de uma condição “normal”, representada pelo maior percentual de pessoas na curva da normalidade e uma condição de “desvio”, representada por pequenos percentuais de pessoas, na mesma curva.*

Segundo a autora, “o local típico de residência é o lar privado do indivíduo; o modelo educacional normal (típico) é a educação convencional, numa sala de aula comum; o modelo típico de emprego é o competitivo, para o auto-sustento. Em contraste marcante com tais arranjos — na extremidade anormal do *continuum* de serviços — têm-se congregado as instituições totais, o ensino segregado e a não participação no mercado de trabalho” (pág. 5).

Vê-se, portanto, que o questionamento e a pressão contrária à institucionalização vinha, naquela época, de diferentes direções, determinados também por interesses diversos; primeiramente, tinha-se *o interesse do sistema*, ao qual custava cada vez mais manter a população institucionalizada na improdutividade e na condição de segregação; assim, interessava para o sistema político-econômico o discurso da autonomia e da produtividade; tinha-se, por outro lado, o *processo geral de reflexão e de crítica* (sobre direitos humanos e mais especificamente sobre o direito das minorias, sobre a liberdade sexual, os sistemas de organização político-econômica e seus efeitos na construção das sociedades e da subjetividade humana), que no momento permeava a vida nas sociedades ocidentais; somando-se a estes, tinha-se ainda a crescente manifestação de duras *críticas, por parte da academia científica e de diferentes categorias profissionais*, ao paradigma da Institucionalização.

Em suma, a literatura da época, nos países do mundo ocidental que primeiro vivenciaram o processo da desinstitucionalização, indica que interesses de diferente origem e natureza se congregaram na determinação da construção do processo. *Poder-se-ia dizer que a luta pela defesa dos direitos humanos e civis das pessoas com deficiência utilizou-se das brechas criadas pelas contradições do sistema sociopolítico-econômico vigente* (o qual defendia a diminuição das responsabilidades sociais do Estado e buscava diminuir o ônus populacional) *para avançar na direção de sua integração na sociedade.*

Tais processos, embora diversos quanto à sua natureza e motivação vieram a convergir, determinando, em seu conjunto, a reformulação de idéias e a busca de novas práticas no trato da deficiência.

Em função do incômodo representado pela institucionalização em diferentes setores da sociedade e *à luz das concepções de “desvio” e de “normalidade”* é que foi se configurando, gradativamente, um novo paradigma de relação entre a sociedade e a parcela da população representada pelas pessoas com deficiência: o *Paradigma de Serviços*.

Este teve, desde seu início, o objetivo de *“ajudar pessoas com deficiência a obter uma existência tão próxima ao normal possível, a elas disponibilizando padrões e condições de vida cotidiana próxima às normas e padrões da sociedade.”* (American National Association of Rehabilitation Counseling — ANARC, 1973).

O princípio da normalização deu o apoio filosófico ao movimento da desinstitucionalização, favorecendo tanto o afastamento da pessoa das instituições, como a provisão de programas comunitários planejados para oferecer serviços que se mostrassem necessários para *ajudá-la a adquirir as condições e os padrões da vida cotidiana o mais próximo do normal (estatístico), quanto possível.*

Como principais resultantes do movimento começaram a surgir novas alternativas institucionais, então denominadas organizações ou entidades de transição — mais protegidas do que a sociedade externa, conquanto menos protegida e menos determinante de dependência que uma instituição total típica.

Tais entidades foram planejadas e delineadas para promover a responsabilidade e enfatizar um grau significativo de auto-suficiência da pessoa com deficiência, através do trabalho ou do preparo para o trabalho, envolvendo treinamento e educação especiais, bem como um processo de colocação cuidadosamente supervisionado.

O ambiente social planejado, que em muitos casos se constituía de experiências de pequenos grupos especiais, era visto como instrumento fundamental para a promoção da normalização do indivíduo.

Ao se afastar do paradigma da institucionalização (não mais interessava sustentar uma massa cada vez maior de pessoas, com ônus público, em ambientes segregados; interessava desenvolver meios para que estes pudessem retornar ao sistema produtivo), criou-se o conceito da *integração, fundamentado na ideologia da normalização*, a qual advogava o “direito” e a necessidade das pessoas com deficiência serem “trabalhadas” a fim de que se assemelhassem o mais proximamente possível das características da normalidade, estatística e funcional. Assim, *integrar*, significava, sim, *localizar no sujeito o alvo da mudança*, embora para tanto se tomasse, muitas vezes, como necessárias, mudanças na comunidade. Estas, na realidade, não tinham o sentido de se reorganizar para favorecer e garantir o acesso do diferente a tudo o que se encontra disponível na comunidade para os diferentes cidadãos, mas sim o de lhes garantir serviços e recursos que pudessem “modificá-los” para que estes pudessem se aproximar do “normal” o mais possível.

Como exemplos das organizações provenientes dessa filosofia tem-se, por um lado, entidades assistenciais, Casas de Passagem e mesmo alguns Centros de Vida Independente; no âmbito da educação, as escolas especiais e as classes especiais, mais claramente voltadas para o ensino do aluno, visando sua ida ou seu retorno para as salas de aula comuns, no ensino regular; na área profissional, os melhores exemplos são as oficinas abrigadas e os centros de reabilitação.

Nestas, equipes de diferentes profissionais oferecem treinamento para a vida na comunidade, tais como atividades da vida diária (higiene, cuidados pessoais), atividades de vida prática (preparo de alimentos, limpeza doméstica, planejamento orçamentário, administração orçamentária) e outras habilidades consideradas necessárias para sua sobrevivência e para a vida independente.

O *modelo de atenção* adotado passou a se constituir de *três etapas*: a *primeira*, de *avaliação*, onde uma equipe de profissionais identifica o que, em sua opinião, necessita ser modificado no sujeito ou em sua vida, de forma a torná-lo o mais “normal” possível. A *fase seguinte*, conseqüência desta e a ela conseqüente, chamada de *intervenção* (ensino, treinamento, capacitação, etc.), onde profissionais passam a oferecer atendimento formal e sistematizado ao sujeito em questão, norteados pelos resultados e decisões tomados na fase anterior. À medida que os objetivos vão sendo alcançados e a equipe considera que a pessoa se encontra pronta para a vida independente na comunidade, efetiva-se a *última fase*, constituída do *encaminhamento* ou re-encaminhamento desta para a vida na comunidade.

Constata-se, assim, que embora se tenha passado a assumir a importância do envolvimento maior e mais próximo da comunidade no trato da integração de seus membros com deficiência, o *objeto principal da mudança centrava-se, ainda, essencialmente, no próprio sujeito*.

O paradigma da Institucionalização se manteve sem contestação por vários séculos. O paradigma de Serviços, entretanto, iniciado por volta da década de 60, logo começou a enfrentar críticas, desta vez provenientes da academia científica e das próprias pessoas com deficiência, organizações em associações e outros órgãos de representação.

Parte delas, provenientes das *dificuldades encontradas no processo de busca de “normalização” da pessoa com deficiência*. Conquanto muitos alcançavam os objetivos de vida independente e produtiva, quando submetidos à prestação de serviços formalmente organizada na comunidade, muitos ainda mostraram que dificilmente se pode esperar que alcance uma aparência e um funcionamento semelhante aos não deficientes, devido às próprias características do tipo de deficiência e de seu grau de comprometimento.

Outra crítica importante referia-se à *expectativa de que a pessoa com deficiência se assemelhasse ao não deficiente, como se fosse possível ao homem o “ser igual” e como se ser diferente fosse razão para decretar a menor valia enquanto ser humano e ser social*.

Inúmeros autores foram em busca de compreensão sobre as razões que determinam a desqualificação da pessoa com deficiência.

Dentre estas, tem-se a reflexão etológica, apontando que muitas espécies excluem aqueles que representam menor valor de sobrevivência para a espécie (ex.: lêmures, elefantes).

Tem-se ainda leitura da deficiência como uma condição social que embora aparentemente iniciada na consideração da diferença, é construída socialmente, a partir da reação de desvalorização, por parte da audiência social (Omote, 1995).

Aranha (1995) propõe ser a deficiência uma *condição social* caracterizada pela “*limitação ou impedimento da participação da pessoa diferente nas diferentes instâncias do debate de idéias e de tomada de decisões na sociedade*”. A autora atribui o processo de desqualificação ao fato da pessoa com deficiência ser considerada, no sistema capitalista, um peso à sociedade, quando não produz e não contribui com o aumento do capital.

Em função de tal debate, a idéia da normalização começou a ser questionada. Ampliou-se a discussão sobre o fato da pessoa com deficiência ser um cidadão como qualquer outro, detentor dos mesmos direitos de determinação e usufruto das oportunidades disponíveis na sociedade, independente do tipo de deficiência e de seu grau de comprometimento.

De modo geral, *passou-se a discutir que as pessoas com deficiência necessitam, sim, de serviços de avaliação e de capacitação, oferecidos no contexto de suas comunidades. Mas também, que estas não são as únicas providências necessárias*, caso a sociedade deseje manter com essa parcela de seus constituintes uma relação de respeito, de honestidade e de justiça. *Cabe também à sociedade se reorganizar de forma a garantir o acesso de todos os cidadãos (inclusive os que têm uma deficiência) a tudo o que a constitui e caracteriza, independente de quão próximos estejam do nível de normalidade.*

Assim, cabe à sociedade oferecer os serviços que os cidadãos com deficiência necessitam (nas áreas física, psicológica, educacional, social, profissional). Mas lhe cabe, também, garantir-lhes o acesso a tudo de que dispõe, independente do tipo de deficiência e grau de comprometimento apresentado pelo cidadão.

Foi fundamentado nestas idéias que surgiu o terceiro paradigma, denominado *Paradigma de Suporte*. Fundamentado no *princípio da diversidade*, tem-se caracterizado pelo *pressuposto* de que *a pessoa com deficiência, como qualquer outra, tem direito à convivência não segregada e ao acesso imediato e contínuo aos recursos disponíveis aos demais cidadãos*. Para tanto, fez-se necessário identificar o que poderia garantir tais prerrogativas. Foi nesta busca que se pensou na disponibilização de suportes, instrumentos que viabilizam a garantia de que a pessoa com deficiência possa acessar e usufruir de todo e qualquer recurso da comunidade. Os suportes podem ser de diferentes tipos (suporte social, econômico, físico, instrumental) e têm como função favorecer o que se passou a denominar *inclusão social*. Entendemos inclusão social como o *processo de garantia*

do acesso de todos a todas as instâncias da vida em sociedade, independente de terem ou não uma deficiência, do tipo de deficiência e de seu grau de comprometimento. Tem-se, como conseqüência lógica desta concepção a necessidade de se promover um ajuste mútuo, onde cabe à pessoa com deficiência manifestar-se com relação a seus desejos e necessidades e à sociedade, identificar e mapear o conjunto de desejos e necessidades de seus cidadãos, investindo na implementação dos ajustes e providências necessárias que possibilitem o acesso e a convivência de todos, no espaço comum, não segregado.

A *inclusão* parte do mesmo pressuposto da *integração*, que é o direito da pessoa com deficiência ter igualdade de acesso ao espaço comum da vida em sociedade. Diferem, entretanto, no sentido de que o *paradigma de serviços*, onde se contextualiza a idéia da integração, *pressupõe o investimento principal na promoção de mudanças do indivíduo, na direção de sua normalização.* Obviamente que no paradigma de serviços também se atua junto a diferentes instâncias da sociedade (família, escola, comunidade). Entretanto, isto se dá *na maioria das vezes em complementação* ao processo de intervenção no sujeito. A ação de intervenção junto à comunidade tem mais a conotação de construir a aceitação e a participação externa como *auxiliares* de um processo de busca de *normalização* do sujeito.

Já o *paradigma de suportes*, onde se contextualiza a idéia da *inclusão*, prevê *intervenções decisivas e afirmativas, em ambos os lados da equação*: no processo de *desenvolvimento do sujeito* e no processo de *reajuste da realidade social*. Conquanto, então, preveja o trabalho direto com o sujeito, adota como objetivo primordial e de curto prazo, a *intervenção* junto às *diferentes instâncias* que contextualizam a vida desse sujeito na comunidade, no sentido de nelas *promover os ajustes* (físicos, materiais, humanos, sociais, legais, etc.) que se mostrem *necessários* para que a *pessoa com deficiência* possa *imediatamente adquirir condições de acesso ao espaço comum da vida na sociedade.*

Embora se possa encontrar muitos equívocos devidos à insuficiente compreensão do conceito, contextualizado em seu processo histórico de construção, a grande *diferença* de significação *entre* os termos *integração* e *inclusão* reside no fato de que enquanto que no primeiro se procura investir no *“aprontamento”* do sujeito para a vida na comunidade, no outro, *além de* se investir no processo de desenvolvimento do indivíduo, busca-se a *criação imediata de condições* que garantam o *acesso* e a *participação* da pessoa na vida comunitária, através da *provisão de suportes físicos, psicológicos, sociais e instrumentais.*

Ao se propor *integrar* a pessoa com deficiência na sociedade, *pressupõe-se aprontar alguém tido como diferente, para inseri-lo em um grupo de pessoas, supostamente iguais.*

Ao se tratar da *inclusão*, entretanto, pressupõe-se um *processo social amplo, bidirecional, onde o foco principal da ação é a construção de um contexto social inclusivo, ou seja, uma sociedade acolhedora para todos, que garanta a todos a participação no debate de idéias e no processo decisório que permeia a vida coletiva.*

A inclusão social, portanto, não é processo que diga respeito somente à pessoa com deficiência, mas sim a todos os cidadãos. Não haverá inclusão da pessoa com deficiência enquanto a sociedade não *for inclusiva*, ou seja, realmente democrática, onde todos possam igualmente se manifestar nas diferentes instâncias do debate de idéias e de tomada de decisões da sociedade, tendo disponível o suporte que for necessário para viabilizar essa participação.

Assim, que as pessoas com deficiência freqüentem os serviços que necessitem para seu melhor tratamento e desenvolvimento. Mas que a sociedade também se reorganize de forma a garantir o acesso imediato da pessoa, através da provisão das adaptações que se mostrem necessárias.

De nada adianta prever formalmente a igualdade de oportunidades, se a sociedade não garantir o acesso da pessoa com deficiência a essas oportunidades. Muitos são os suportes necessários e possíveis de imediato. Outros, demandam maior planejamento a médio e longo prazos. Todos, entretanto, devem ser disponibilizados, caso se pretenda alcançar uma sociedade justa e democrática.

Não há modelos prontos, nem receitas em manuais. A sociedade brasileira ainda precisa *tornar sua prática consistente com seu discurso legal*. Há que buscar soluções para a convivência na diversidade que a caracteriza, enriquece, dá sentido e significado. Há que efetivamente favorecer a convivência e a familiaridade com as pessoas com deficiência, derrubando as barreiras físicas, sociais, psicológicas e instrumentais que as impede de circular no espaço comum.

O Brasil mantém ainda, no panorama de suas relações com a parcela da população representada pelas pessoas com deficiência, resquícios do paradigma da institucionalização total e uma maior concentração do paradigma de serviços. Em qualquer área da atenção pública (educação, saúde, esporte, turismo, lazer, cultura) os programas, projetos e atividades são planejados para pessoas não deficientes. Quando abertos para o deficiente são, em geral, desnecessariamente segregados e/ou segregatórios, deixando para a pessoa com deficiência ou sua família quase que a exclusividade da responsabilidade sobre o alcance do acesso.

Embora encontre-se na literatura brasileira divergência entre os autores sobre as concepções de integração e de inclusão, constata-se, a partir da revisão aqui feita, que o país continua centrando na pessoa com

deficiência os motivos e razões para sua segregação e exclusão. Busca-se aqui, sim, a integração, através da oferta de serviços, na comunidade, que objetivam “melhorar” o nível da pessoa com deficiência. Distante ainda se está, entretanto, da implementação das adaptações, disponibilização dos suportes e planejamento de ações que garantam o acesso imediato de todas as pessoas aos recursos e instâncias da vida em comunidade, tenham elas deficiência ou não, seja qual for o nível e o grau de comprometimento.

A inclusão social da pessoa portadora de deficiência no Brasil, portanto, é um projeto a ser construído por todos: família, diferentes setores da vida pública e população leiga. *Necessita planejamento, experimentação*, de forma a se identificar o que precisa ser feito em cada comunidade, para garantir o acesso das pessoas com deficiência do local e de outras comunidades aos recursos e serviços nela disponíveis. *Não se instala pôr decreto, nem de um dia para o outro*. Mas há que se desenvolver gradativa e firmemente, caso se pretenda um país mais humano, justo e comprometido com seu próprio futuro e bem-estar. A democratização da sociedade brasileira passa pela construção de efetivo respeito a essa parcela da população, que a duras custos procura conquistar a participação em um espaço ao qual tem direitos garantidos.

JURISPRUDÊNCIA

**MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO —
RECLAMAÇÃO — DESARQUIVAMENTO DO
PROCESSO ADMINISTRATIVO DISCIPLINAR**

Processo n. TST-R-720409/00.2

Acórdão Pleno

Reclamação — Decisão do TST sobre abertura de processo administrativo disciplinar — Inobservância. A reclamação é medida destinada a garantir a autoridade de decisão do Tribunal (RITST, art. 274). Ao apreciar o requerimento de suspensão do pagamento dos proventos de aposentadoria do Juiz Nicolau dos Santos Neto, formulado pelo Senado Federal, o TST, dando-se por incompetente, remeteu os autos ao TRT paulista para que apreciasse o pedido, bem como instaurasse, na forma da legislação específica, o processo administrativo disciplinar. Tendo o Regional considerado atendido o pedido dos senadores com a suspensão de proventos decorrente da ausência de recadastramento do referido magistrado, determinou o arquivamento dos autos, considerando que não seria necessária a instauração do processo administrativo, de vez que o referido magistrado já sofre processo criminal e cível sobre os mesmos fatos. Como a existência de processos nas áreas cível e criminal não obsta nem inibe a abertura de processo na esfera administrativa, é de ser cumprida a decisão plenária do TST. Reclamação julgada procedente.

Vistos, relatados e discutidos estes autos de Reclamação n. TST-R-720409/00.2, em que é Reclamante Ministério Público do Trabalho e Reclamado Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região.

O Pleno do Tribunal Superior do Trabalho declarou-se incompetente para atender ao requerimento do Presidente da Subcomissão do Judiciá-

rio, Senador Renan Calheiros, de suspensão do pagamento dos proventos de aposentadoria do Juiz Nicolau dos Santos Neto, sob o fundamento de que o TST não é o órgão responsável pelo pagamento dos proventos de aposentadoria do aludido Juiz, não o sendo, via de consequência, para determinar a suspensão do pagamento requerido. Ato contínuo à

essa declaração de incompetência, o Tribunal Pleno determinou que a Presidência do 2º Regional tomasse as providências necessárias à apuração dos fatos narrados nos autos, bem como a instauração, na forma da LOMAN, do respectivo *processo administrativo disciplinar* (fls. 32-34).

Julgando o expediente formulado pelo eminente Senador Renan Calheiros, tombado sob o n. 25/00, o 2º Regional entendeu que o pleito formulado pelo Presidente da Subcomissão do Judiciário restou plenamente atendido, na medida em que o Presidente do TRT da 2ª Região determinou, por despacho, a *suspensão dos proventos de aposentadoria* do aludido Juiz. Por outro lado, quanto à determinação de abertura de processo administrativo disciplinar, entendeu o Tribunal de origem que a *existência de dois processos* (cível e criminal) contra o Juiz Nicolau dos Santos Neto, tramitando perante a Justiça Federal, são *suficientes* para que seja feita justiça em relação ao juiz que denegriu a imagem do Judiciário Trabalhista, razão pela qual determinou o *arquivamento do pedido* (fls. 55-59).

O Ministério Público do Trabalho ingressa com *reclamação*, com base no art. 274 do RITST, para garantir o cumprimento da decisão do TST, que determinou a abertura do processo administrativo disciplinar.

VOTO

A *decisão regional* reconheceu que a *decisão do TST* determinou a *instauração de processo administrativo disciplinar*. No entanto, entendeu que o fato de já haver *processo cri-*

minal correndo na Justiça Federal contra o magistrado em apreço, além de outro na *esfera cível* objetivando o ressarcimento do erário, já atenderia, juntamente com a *suspensão do pagamento dos proventos de aposentadoria*, ao pedido formulado pelos senadores da República.

Ora, a existência de processos nas áreas cível e criminal *não obsta nem inibe* a abertura de processo na *esfera administrativa*, uma vez que o objetivo de cada um dos processos é distinto: a aplicação de pena pela esfera criminal, o ressarcimento do erário na esfera cível, e, no caso da esfera administrativa, a *cassação*, e não apenas a suspensão, dos proventos de aposentadoria.

Assim, se, por um lado, o *juízo de valor* constante da decisão regional sobre a abertura do processo administrativo carece de fundamentação, por outro, ele sequer poderia ser feito, vez que o teor da decisão do TST não foi no sentido de *sugerir* ao TRT que instaurasse o processo, mas no sentido de *determinar* que ele fosse instaurado.

Essa medida revela-se especialmente necessária no atual momento, tendo em vista que o magistrado aposentado *não mais se encontra foragido*, podendo se recadastrar regularmente, de forma que os proventos de sua aposentadoria poderão voltar a ser pagos a qualquer momento, o que impõe, com maior razão a instauração do processo administrativo disciplinar (que se apresenta como meio de resolver definitivamente a questão).

Portanto, verifica-se claramente o *descumprimento* da decisão do TST pelo Regional, razão pela qual julgo *procedente* a reclamação, para determinar o desarquivamento do Processo TRT/SP n. 25/00, de modo a que se dê início ao processo administrativo disciplinar.

Isto Posto

ACORDAM os Ministros do Egrégio Pleno do Tribunal Superior

do Trabalho, por unanimidade, julgar procedente a Reclamação, e determinar que o Tribunal Regional da 2ª Região, desarquivando o processo TRT/SP n. 25/00, dê início ao Processo administrativo disciplinar.

Brasília, 1 de fevereiro de 2001.

Wagner Pimenta, Ministro no exercício eventual da Presidência.
Ives Gandra Martins Filho, Relator.

**MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO —
LEGITIMIDADE — RECURSO EM MATÉRIA
ADMINISTRATIVA (TST)**

Processo n. TST-AIRMA n. 410.606/97.9
Acórdão TP

Legitimidade do Ministério Público em recorrer de matéria administrativa.

A legitimidade do Ministério Público é conferida pela Lei Complementar n. 75/93, em razão do direito/dever de recorrer das decisões da Justiça do Trabalho na qualidade de parte ou como custos legis quando entender necessário. Ademais, por definição constitucional, compete ao Ministério Público a defesa da ordem jurídica, do regime democrático e dos interesses sociais e individuais indisponíveis (art. 127 da Constituição).

Agravo de instrumento provido.

Vistos, relatados e discutidos estes autos de Agravo de Instrumento em Recurso em Matéria Administrativa n. TST-AIRMA n. 410.606/97.9, em que é Agravante Ministério Público do Trabalho da 8ª Região e Agravada Associação dos Magistrados da Justiça do Trabalho da 8ª Região — AMATRA VIII.

O Ministério Público do Trabalho interpõe agravo de instrumento ao despacho que denegou seu recurso ordinário, por falta de legitimidade de parte do recorrente e por considerar incabível o recurso na espécie.

Nas razões de fls. 2/11, o agravante sustenta que o despacho agravado deve ser reformado, porquanto seria inquestionável sua legitimidade em recorrer de decisão administrativa que deferiu a magistrados e servidores do Tribunal da 8ª Região diferenças de vencimentos, no percentual de 10,94%, referente ao período de abril de 1994 a janeiro de 1995, corrigido monetariamente, correspondente à diferença encontrada na operação da conversão da URV em Real. Aduz que a legitimidade decorre do que preceitua o artigo 127 da Constituição, assim como o artigo 83, inciso VI, da Lei Complementar

n. 75/93. Quanto à admissibilidade do recurso em matéria administrativa, na forma exigida pelo Enunciado n. 321 do TST, alega que foram violados pela decisão concessiva de diferenças remuneratórias os artigos 62, parágrafo único, 96, inciso II, alínea *b*, e 169, Constituição; e 22 da Lei n. 8.880/94.

Contraminuta, a fls. 173/177, argüindo preliminares de ilegitimidade de parte, irregularidade de representação em face da falta de identificação profissional do procurador que subscreveu o agravo, e inadequação processual.

A Procuradoria-Geral da Justiça do Trabalho, a fls. 185, opina pelo conhecimento do agravo de instrumento e, no mérito, preconiza o provimento.

É o relatório.

VOTO

I — Preliminares Suscitadas em Contra-Razões

1 — Ilegitimidade do Ministério Público em recorrer de matéria administrativa

A prefacial será analisada com o mérito do agravo.

2 — Falta de identificação profissional

Suscita o agravado a preliminar de irregularidade de representação processual, sob o argumento de que o subscritor do agravo não teria observado a exigência constante do inciso XII do art. 43 da Lei n. 8.625/93,

uma vez que não foi juntado o termo de posse e o documento comprobatório do exercício funcional.

Sem razão o agravado.

Considerando que, no processo administrativo, não existe regra processual específica sobre a questão, cabe a aplicação do entendimento pacificado na SDI desta Corte (Orientação Jurisprudencial n. 52), de que, sendo o subscritor do recurso procurador da União, Estado, Município e Distrito Federal, de suas autarquias e fundações públicas, é dispensável a juntada de procuração aos autos. Precedentes: EAI 106.987/94, Ac. 2.890/97, Min. Ronaldo Leal, DJ 5.12.97, decisão unânime (Se o procurador declara-se como tal, é o bastante; devendo, quando possível, informar o número da matrícula ou juntar o ato de nomeação); ROAR 89.859/93, Ac. 3.319/96, Min. Armando de Brito, DJ 2.8.96, decisão unânime (INSS); EAI 101.595/94, Ac. 2.221/96, Min. Vantuil Abdala, DJ 8.11.96, decisão unânime (INSS); EAGAI 82.996/93, Ac. 277/96, Min. Luciano Castilho, DJ 20.9.96, decisão unânime (Departamento de Águas e Energia Elétrica); E-RR 21.394/91, Ac. 5.421/94, Min. Ney Doyle, DJ 17.3.95, decisão por maioria (Fundação Universidade do Amazonas); AGERR 52.263/92, Ac. 3.373/93, Min. Guimarães Falcão, DJ 3.12.93, decisão unânime (INAMPS); ROAR 34.197/91, Ac. 2.355/92, Min. Ermes P. Pedrassani, DJ 20.11.92, decisão por maioria (Departamento de Águas e Energia Elétrica); RE 197.800-7-RS, 1ª T.-STF, Min. Ilmar Galvão, DJ 4.4.97, decisão unânime (INSS);

AGRE 175.427-4-SP, 2ª T.-STF, Min. Marco Aurélio, DJ 24.2.95, decisão unânime (INSS).

Exsurge daí a regularidade de representação do douto subscritor.

Assim, rejeito a prefacial.

3 — *Inadequação Processual*

Aduz a agravada que inexistente a previsão legal que legitime a interposição de agravo de instrumento no processo administrativo e que não cabe a aplicação do instituto da analogia, sendo incabível o agravo na espécie.

Conquanto não exista regra específica no procedimento administrativo, que permita a interposição de agravo de instrumento a despacho do Presidente do Regional, que denegou seguimento a recurso ordinário, admite-se, sim, a aplicação, por analogia, da hipótese prevista no art. 897, *b*, da CLT.

Ressalte-se que a existência de previsão legal (art. 30, alínea *p*) no Regimento Interno do Regional, permitindo a interposição de recurso para o Tribunal *ad quem*, em matéria administrativa, e a inexistência de previsão legal para o agravo de instrumento, não pode impedir a prestação jurisdicional requerida pela parte que teve o recurso denegado.

Isto posto, rejeito a prefacial.

II — **Conhecimento**

Atendidas as formalidades de estilo, conheço do agravo de instrumento.

III — **Mérito**

Trata-se de agravo de instrumento interposto pelo Ministério Público do Trabalho da 8ª Região a decisão denegatória de recurso ordinário em matéria administrativa, interposto a acórdão que deferiu a magistrados e servidores do Tribunal Regional diferenças de vencimentos, no percentual de 10,94%, referente ao período de abril de 1994 a janeiro de 1995, corrigido monetariamente, correspondentes à diferença encontrada na operação da conversão da URV em Real.

O juízo de admissibilidade *a quo* denegou o recurso ordinário do agravante, aduzindo que não cabe a atuação do *Parquet* em questões internas, que dizem respeito unicamente ao TRT, sob o fundamento de que, *verbis*:

“I — O Ministério Público do Trabalho interpõe recurso contra decisão proferida por este E. Tribunal Regional, em processo administrativo, que deferiu aos magistrados e servidores as diferenças de vencimentos, no percentual de 10,94%, do período de abril/1994 a janeiro/1995, corrigidas monetariamente, correspondente à diferença entre o resultado da conversão da URV (Unidade Real de Valor) em Reais, com base no dia 20.4.1994 e o obtido na operação de conversão com base no dia 30.4.1994 (Processo TRT 1.169/97 — Resolução n. 116/97, de 17 de julho de 1997).

II — Ocorre que, à luz do art. 8º, inciso VI, da Lei Complementar n. 75, de 20 de maio de 1993, compete ao *Parquet* apenas “recorrer das decisões da Justiça do Trabalho, quando entender necessário, tanto nos processos em *for parte*, como naqueles em que *oficiar* como fiscal da lei, bem como pedir revisão dos Enunciados da Súmula de Jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho” .

III — Ora, no caso em tela, a ilustrada Procuradoria não tem, *data venia*, legitimidade para recorrer, justamente porque, no processo referenciado, não funciona como “parte” e nem “oficiou como fiscal da lei”.

IV — Na verdade, a matéria pertine ao âmbito *interna corporis* do E. Tribunal Regional, na medida em que, à luz da Constituição Federal, os tribunais gozam de autonomia administrativa e financeira (art. 99, da CF/88), agindo nos termos das atribuições que lhes são asseguradas pela Carta Magna ao Poder Judiciário (arts. 92 a 100) e pela Lei Orgânica da Magistratura Nacional (Lei Complementar n. 35, de 14 de março de 1979).

V — Pode o Ministério Público recorrer das decisões *jurisdicionais* da Justiça do Trabalho, seja nos processos em que a Procuradoria *for parte*, como naqueles em que a mesma *oficiar* como fiscal da lei. Para poder recorrer das decisões *administrativas* da Justiça do Trabalho, em que não tenha sido *parte*, nem tenha *oficia-*

do como fiscal da lei, seria necessário que o *Parquet* exercesse o “controle externo” do Poder Judiciário, que não lhe é assegurado, nos moldes que pretende com a interposição do presente recurso.

VI — Embora instituição permanente, essencial à função *jurisdicional* do Estado, com atribuições de defender a ordem jurídica, o regime democrático e os interesses sociais e individuais indisponíveis (art. 127, da CF/88), não tem o Ministério Público do Trabalho *legitimidade* (repita-se) para interpor o apelo em apreço, à luz da legislação. Entendimento contrário constituiria precedente capaz de comprometer a *autonomia administrativa* dos tribunais brasileiros. Basta imaginar, por exemplo, situações em que os Tribunais, na sua atividade administrativa, como órgão autônomo, decidem pedidos de férias, licenças, remoções e outros assuntos inerentes à sua economia interna. Permitir que a Procuradoria interfira nessa atuação seria inviabilizar a administração do Judiciário.

VII — A rigor, não constitui atribuição da ilustrada Procuradoria a de ser cientificada pessoalmente das decisões *administrativas* do Tribunal, pois o art. 84, inciso IV, da Lei Complementar n. 75/83, somente lhe assegura esse privilégio “nas causas em que o órgão tenha intervindo ou emitido parecer escrito”, o que não é o caso em questão. Quando muito, o fato de o *Parquet* funcionar,

como ocorreu na hipótese, em sessões administrativas deste E. Regional, revela uma tradição que procura manter o relacionamento salutar com o Ministério Público do Trabalho e o propósito de imprimir a maior transparência nos atos praticados pela Corte. Essa liberalidade, porém, não constitui uma prerrogativa legal, muito menos legitimidade para recorrer das decisões administrativas em que não tenha sido parte, nem oficiado como fiscal da lei.

VII — Diferente é a hipótese em que, por força legal ou regimental, o Ministério Público é chamado a *opinar* em processo disciplinar da magistratura. Por ter oficiado, como fiscal da lei, pode, nesse caso, recorrer. Essa não é a situação dos autos.

IX — Já não fosse isso suficiente, cumpre assinalar que “das decisões proferidas pelos Tribunais Regionais, em processo administrativo, cabe recurso para o Tribunal Superior do Trabalho tão-somente para exame da legalidade do ato” (cf. Enunciado n. 231 do C. TST).

X — *In casu*, o entendimento majoritário desta Egrégia Corte Regional foi no sentido de que houve violação aos princípios do direito adquirido e da irredutibilidade de vencimentos de magistrados e servidores, na conversão da URV (Unidade Real de Valor) em Reais, em abril de 1994, com base no índice do dia 30.4.1994, e não do dia 20.4.1994, daí as diferenças asseguradas, na decisão recorrida, em que pese a

Constituição Federal estabelecer que “os recursos correspondentes às dotações orçamentárias, compreendidos os créditos suplementares e especiais, destinados aos órgãos dos Poderes Legislativo e Judiciário e do Ministério Público, ser-lhes-ão entregues até o dia 20 de cada mês, na forma da lei complementar a que se refere o art. 165, § 9º (art. 168, da CF/88).

XI — Assim, o E. Regional, por decisão majoritária, concluiu que houve ofensa à Lei Fundamental, expressão maior da *legalidade* que a Administração Pública deve observar” (fls. 133/134).

“Ante o exposto, nego seguimento ao recurso interposto pelo Ministério Público do Trabalho, à falta de legitimidade de parte do recorrente e porque o apelo é incabível na espécie, conforme os fundamentos. Dê-se ciência” (fls. 133/134 e 136).

Aduz o agravante que o despacho agravado deve ser reformado, porquanto seria inquestionável sua legitimidade em recorrer de decisão administrativa, em face do que determina o artigo 127 da Constituição, assim como o artigo 83, inciso VI, da Lei Complementar n. 75/93. Quanto à admissibilidade do recurso em matéria administrativa, na forma exigida pelo Enunciado n. 321 do TST, alega que foram violados pela decisão concessiva de diferenças remuneratórias os artigos 62, parágrafo único, 96, inciso II, alínea b, e 169, Constituição; e 22 da Lei n. 8.880/94.

Com efeito, a legitimidade do Ministério Público é conferida pela Lei Complementar n. 75/93, em razão do direito/dever de recorrer das decisões da Justiça do Trabalho na qualidade de parte ou como *custos legis* quando entender necessário.

Ademais, por definição constitucional, compete ao Ministério Público a defesa da ordem jurídica, do regime democrático e dos interesses sociais e individuais indisponíveis (art. 127 da Constituição).

Na hipótese dos autos, discute-se procedimento administrativo que acarretaria aumento de despesas com pessoal, em face do deferimento de diferenças salariais, com base no percentual de 10,94%, decorrente de conversão equivocada de vencimentos em URV, razão pela qual se encontra legitimada a atuação do Ministério Público, na espécie, em defesa do interesse público.

Quanto ao cabimento do recurso, pela ótica do Enunciado n. 321

do TST, a hipótese será examinada quando do exame do recurso principal.

Nessas condições, dou provimento ao agravo para determinar o processamento do recurso ordinário.

IV — Conclusão

Dar provimento ao agravo de instrumento.

Isto Posto

ACORDAM os Ministros do Egrégio Tribunal Pleno do Tribunal Superior do Trabalho, por unanimidade, rejeitar as preliminares de irregularidade de representação, em face da falta de identificação profissional do Procurador e de inadequação processual, e, também por unanimidade, dar provimento ao agravo de instrumento para que se processe o recurso ordinário.

Brasília, 28 de setembro de 2000.

Almir Pazzianotto Pinto, Presidente. Ronaldo Leal, Relator.

**MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO –
MANDADO DE SEGURANÇA – ORDEM DE
REINTEGRAÇÃO DE EMPREGADO – EXECUÇÃO
DEFINITIVA CONTRA ENTE PÚBLICO (TST)**

Processo n. TST-RXOFROMS n. 615.607/99.5
Acórdão SBDI2

Mandado de Segurança. Ordem de reintegração. Decisão não sujeita ao duplo grau. Execução definitiva.

1. O ato do juiz pelo qual se determina reintegração de empregado em execução definitiva de sentença proferida contra ente público, ainda não transitada em julgado porquanto não sujeita ao reexame necessário pelo tribunal, conforme determinado pelo Decreto-lei n. 779/69, mostra-se abusivo e ilegal, ensejando a concessão da segurança requerida para o fim de tornar ineficaz o ato.

2. Recurso Ordinário do Ministério Público provido.

Vistos, relatados e discutidos estes autos do Recurso Ordinário em Mandado de Segurança n. TST-RXOFROMS n. 615.607/99.5, em que é remetente Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região, são recorrentes Município de Petrópolis e Ministério Público do Trabalho da 1ª Região, recorrido Sebastião Moura de Oliveira e autoridade coatora Juiz Presidente da 2ª Junta de Conciliação e Julgamento de Petrópolis.

O mandado de segurança foi impetrado pelo Município de Petrópolis contra ato do Juiz Presidente da 2ª Junta de Conciliação e Julga-

mento de Petrópolis-RJ, que determinou que a entidade demandada na reclamação trabalhista reintegrasse o então Reclamante sem que tal pedido constasse da inicial da reclamação, bem como do título exequendo.

Aduziu que o pedido da reclamação trabalhista era meramente declaratório, no sentido de que fosse reconhecido o vínculo empregatício com o município durante o período em que prestou serviços à empresa de vigilância (SERVIG), não tendo havido qualquer postulação do Autor para que fosse reintegrado no emprego, mesmo porque,

quando do ajuizamento da reclamação trabalhista, ainda vigia o contrato de trabalho, somente sobrevivendo a notícia da demissão já na fase executória. Concluiu sustentando que não caberia a execução imediata do julgado com a determinação de reintegração do empregado, motivo por que reputou tal ato ilegal e abusivo, ferindo direito seu líquido e certo.

O TRT da 1ª Região, pelo acórdão prolatado às fls. 80/83, denegou a segurança pretendida ao entendimento assim ementado, *verbis*:

“Não constitui ato abusivo ou ilegal a determinação do Juízo da execução em determinar a reintegração de empregado, para possibilitar a opção de mudança de regime jurídico, objeto imediato do pedido deferido” (fl. 80).

Foram opostos embargos de declaração pelo Ministério Público do Trabalho objetivando sanar contradição no julgado. Em suas razões, aduziu que, não obstante ter reconhecido que não houve o reexame necessário da decisão rescindenda, houve por bem o Regional denegar a segurança pretendida, dando execução imediata ao julgado, mediante a determinação de reintegração do empregado, ofendendo, assim, o art. 475, II, do CPC.

Os declaratórios foram rejeitados à fl. 89, por concluir-se que não houve contradição no julgado a ser sanada.

O Município de Petrópolis, inconformado com a decisão regional, recorreu voluntariamente pelas razões apresentadas às fls. 93/95, limitando-se a ratificar os argumentos lançados na inicial no sentido da procedência da ação.

O Ministério Público do Trabalho também interpôs recurso ordinário às fls. 96/99. Indicou ofensa ao art. 475, II, do CPC, bem como ao art. 1º, V, do Decreto-lei n. 779/69, com argumento de que, nos termos dos referidos dispositivos legais, a sentença proferida contra as pessoas de direito público somente produz efeitos após sua confirmação pelo tribunal. Requereu então, que fosse dado provimento ao seu recurso, para conceder a segurança, cassando-se a ordem de reintegração em execução definitiva de sentença não transitada em julgado, e que determinar-se a remessa dos autos ao TRT de origem para que proceda ao duplo grau de jurisdição, proferindo nova decisão, nos termos do art. 475, II, do CPC e art. 1º, V, do Decreto-lei n. 779/69.

Houve aditamento do recurso ordinário pelo Município às fls. 100/101, que sustentou, inicialmente, a incompetência da Justiça do Trabalho para apreciar o feito, uma vez que, ao reconhecer a condição de estatutário ao empregado, as verbas postuladas passam a ser de natureza estatutária, e não trabalhista. Acrescentou ainda que, sendo a sentença rescindenda meramente declaratória, não cabe a sua execução imediata. Por fim, aduz que a sentença rescindenda não foi objeto de

reexame necessário, não tendo transitado em julgado, nos termos do Decreto-lei n. 779/69 e art. 475, II, do CPC.

Determinada a remessa necessária dos autos.

Contra-razões apresentadas às fls. 105/116, pelas quais o Recorrido argúi a ilegitimidade do Ministério Público para recorrer, bem como o não-conhecimento do aditamento do recurso realizado pelo Município.

A douta Procuradoria-Geral do Trabalho manifestou-se às fls. 123/128 no sentido da rejeição das preliminares argüidas em contra-razões e pelo conhecimento e desprovimento do recurso voluntário e da remessa oficial.

É o relatório.

VOTO

1. Preliminares argüidas em contra-razões

1.1. Ilegitimidade do Ministério Público para recorrer

Argúi o Recorrido a ilegitimidade do Ministério Público para recorrer com argumento de não haver na hipótese interesse público a justificar sua intervenção no feito.

Verifica-se que as razões expendidas pelo Ministério Público dirigem-se para a indicação de ofensa ao art. 475, II, do CPC, bem como das normas contidas no Decreto-lei n. 779/69.

Dessa forma, cumpre ao Ministério Público, como fiscal da lei, velar pela sua observância nos casos concretamente considerados. Não está o Ministério Público, na hipótese, simplesmente a zelar pelos interesses das pessoas jurídicas de direito público, mas sim propugnando pela estrita aplicação das normas de ordem pública, ora inobservadas.

Assim, a intervenção do Ministério Público no caso encontra amparo legal — arts. 127 e 129 da Constituição Federal de 1988 e 83, VI, da Lei Complementar n. 75/93, para atuar como fiscal da lei e em defesa da ordem jurídica e do interesse público.

Rejeito a preliminar.

1.2. Preliminar de não-conhecimento do aditamento feito ao recurso voluntário

Argúi o Recorrido o não-conhecimento do aditamento feito pelo Município de Petrópolis às suas razões recursais com argumento de que, com a interposição do apelo houve a preclusão consumativa do ato de recorrer. Acrescenta ainda que o acórdão proferido no julgamento dos embargos declaratórios opostos pelo Ministério Público em nada alterou o julgado, pelo que nada justifica a emenda do recurso.

Razão assiste ao Recorrido.

Comungo do entendimento corroborado pelo princípio da unirecorribilidade processual, segundo o qual o recurso é uno, devendo a parte que o interpõe aviar seu inconformismo em peça única. Pelo que,

uma vez protocolizado o apelo, ocorre a preclusão consumativa no tocante ao ato de recorrer.

Excepciona-se apenas a hipótese de ter havido oposição de embargos declaratórios pela parte contrária, em cujo julgamento modificou-se a decisão anteriormente proferida, o que não ocorreu na espécie.

Dessa forma, acolho a prefacial suscitada e não conheço do aditamento recursal.

Por outro lado, conheço do recurso ordinário do Ministério Público e do recurso voluntário do Município, porque regularmente interpostos, e ainda da remessa oficial ante os termos do Decreto-lei n. 779/69, visto ter sido proferida nos autos decisão desfavorável ao ente público.

2. Recurso Ordinário do Ministério Público

Passo, inicialmente, ao exame do recurso ordinário do Ministério Público por ensejar discussão acerca de matéria prejudicial.

Sustenta o douto Ministério Público do Trabalho que o ato combatido no *mandamus* é ilegal e abusivo visto que houve determinação de reintegração de empregado, dando-se cumprimento definitivo para uma sentença ainda não transitada em julgado, na medida em que ainda não submetida ao duplo grau de jurisdição, conforme determinado em lei, visto que foi proferida em desfavor de ente público, qual seja, o Município de Petrópolis.

Aduziu ainda que o art. 475, II, do CPC, condiciona a produção dos efeitos da sentença proferida contra

as pessoas jurídicas de direito público à sua confirmação pelo tribunal, e que, na hipótese em comento, o Regional, no processo de conhecimento, não conheceu do recurso voluntário por irregularidade de representação e deixou de analisar o mérito da reclamação trabalhista em reexame necessário.

Postula então a concessão do mandado de segurança impetrado contra ordem de reintegração em execução definitiva da sentença, visto que não amparada em título executivo transitado em julgado. Requer ainda que sejam remetidos os autos ao TRT de origem para que nova decisão seja proferida em reexame necessário.

De fato, verifica-se nos autos que não houve o reexame necessário da decisão exequenda, pela qual foi reconhecido o vínculo empregatício do então Reclamante com o Município no período em que prestou serviços à SERVIG, e conferindo-lhe o direito de opção fixado na Lei Municipal n. 4.401/86.

Dessa forma, restou inobservado na hipótese o disposto no Decreto-lei n. 779/69 concernente à determinação de que as decisões proferidas em desfavor dos entes públicos fossem sujeitas a reexame pelo Tribunal, pelo que se deu cumprimento definitivo a uma decisão ainda não transitada em julgado.

Ante o exposto, dou provimento ao recurso ordinário do Ministério Público para conceder a segurança requerida, para anular a ordem de reintegração do empregado, e deter-

mino a remessa dos autos ao egrégio TRT de origem para que proceda ao reexame necessário da sentença conforme exigido pelo Decreto-lei n. 779/69. Fica prejudicado o julgamento do recurso voluntário do Impetrante bem como da remessa oficial.

Isto posto

ACORDAM os Ministros da Subseção II Especializada em Dissídios Individuais do Tribunal Superior do Trabalho, I — por unanimidade, rejeitar a preliminar de ilegitimidade do Ministério Público para recorrer como fiscal da lei; II — por unanimidade, acolher a preliminar de não-conhecimento do aditamento ao Recurso Voluntário suscitada em contra-razões; III — por unanimida-

de, dar provimento ao Recurso Ordinário do Ministério Público para conceder a segurança requerida, anulando a ordem de reintegração do empregado; IV — por unanimidade, determinar a remessa dos autos ao egrégio Tribunal Regional do Trabalho de origem para que proceda ao reexame necessário da sentença conforme Decreto-lei n. 779/69; V — por unanimidade, julgar prejudicado o julgamento do Recurso Voluntário do Impetrante bem como a Remessa Oficial.

Brasília, 14 de novembro de 2000.

José Luiz Vasconcellos, Vice-Presidente, no exercício da Presidência. Francisco Fausto Paula de Medeiros, Relator.

**MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO – PRAZO
RECURSAL – INÍCIO – CONTAGEM (TST)**

Processo n. TST-AI-RO n. 494.912/-98.6
Acórdão SBDI2/2000

Agravo de Instrumento. Recurso Ordinário. Tempestividade. Ministério Público do Trabalho. Prazo Recursal. Termo Inicial.

A contagem do prazo recursal para o Órgão do Ministério Público se inicia com o lançamento do ciente e não, com o recebimento dos autos na repartição administrativa desse Órgão. Agravo de instrumento a que se dá provimento.

Vistos, relatados e discutidos estes autos de Agravo de Instrumento em Recurso Ordinário n. TST-AI-RO n. 494.912/98.6, em que é Agravante Ministério Público do Trabalho da 15ª Região e Agravado Branco Peres Citros S/A.

O Exmo. Sr. Juiz Vice-Presidente do Tribunal Regional do Trabalho da Décima Quinta Região, mediante o juízo de admissibilidade proferido na decisão reproduzida a fls. 11, negou seguimento ao recurso ordinário interposto, pelo Órgão Regional do Ministério Público do Trabalho, de acórdão proferido no julgamento de mandado de segurança, sob o fundamento de que a respectiva interposição ocorrera fora do prazo legal.

Inconformado, o Órgão Regional do Ministério Público do Trabalho interpôs agravo de instrumento (fls.

02/08), com fulcro no art. 897 da CLT, buscando o regular processamento do recurso ordinário. Sustentou, em síntese, que a interposição do mencionado recurso ocorrera no prazo legal (arts. 188 e 236, § 2º, do CPC e 18, II, h, da Lei Complementar n. 75/93), porque a intimação pessoal do Ministério Público somente ocorre com a ciência do seu representante.

A Agravada ofereceu contra-razões ao agravo de instrumento (fls. 40/42).

O Ministério Público do Trabalho manifestou-se no sentido de que a defesa do interesse público, causa ensejadora de sua intervenção, está concretizada nas razões recursais (fls. 51).

É o relatório.

VOTO

1. Conhecimento

Atendidos os pressupostos legais de admissibilidade do agravo de instrumento, dele conheço.

2. Mérito

Ministério Público do Trabalho. Tempestividade. Prazo recursal. Termo inicial.

Mediante a decisão proferida a fls. 11, o Exmo. Sr. Juiz Vice-Presidente do Tribunal Regional do Trabalho da Décima Quinta Região negou seguimento ao recurso ordinário interposto, pelo Órgão Regional do Ministério Público do Trabalho, do acórdão proferido no julgamento de mandado de segurança, sob o seguinte fundamento:

“Denego seguimento a ambos os recursos (M. Público Federal e M. Público do Trabalho), eis que interpostos a destempo” (fls. 11).

O Órgão Regional do Ministério Público do Trabalho, em suas razões de agravo de instrumento, alegou que o prazo recursal iniciara em 15.1.1998 e terminara em 30.1.1998, visto a ciência da decisão proferida no julgamento do mandado de segurança ter ocorrido em 14.1.1998 e no art. 188 do CPC se estabelecer o prazo em dobro para ele recorrer. Concluiu ser o recurso ordinário tempestivo, porque sua interposição se dera em 30.1.1998.

Em suas razões de contrariedade, a Agravada objetivou a manutenção da decisão, sustentando que

a ciência do representante do Ministério Público do Trabalho ocorrera em 12.1.1998, data em que os autos foram encaminhados à Coordenadoria de Defesa dos Direitos Difusos e Coletivos (fls. 12).

A controvérsia cinge-se a saber se a ciência da decisão ocorre na data do lançamento do ciente do representante do Ministério Público do Trabalho ou no dia do recebimento dos autos por uma repartição administrativa desse órgão.

Nos arts. 18, II, *h*, da Lei Complementar n. 75/93 e 41, IV, da Lei n. 8.625/93 se registra, textualmente:

“Art. 18. São prerrogativas do Ministério Público da União:

II — processuais:

(...)

h) receber intimação pessoalmente nos autos, em qualquer processo e grau de jurisdição nos feitos em que tiver que oficiar”.

“Art. 41. Constituem prerrogativas dos membros do Ministério Público, no exercício de sua função, além de outras previstas na Lei Orgânica:

(...)

IV — receber intimação pessoal em qualquer processo e grau de jurisdição, através da entrega dos autos com vista”.

O termo inicial do prazo recursal para os membros do Ministério Público, no exercício de sua função,

é a data da aposição do ciente e não, o dia em que os autos são recebidos na repartição administrativa desse órgão, porque a intimação pessoal é prerrogativa dos membros do Ministério Público, não podendo ser exercida pelos servidores lotados na secretaria que vier a receber os autos.

In casu, como a ciência da decisão ocorreu em 14.1.1998 (fls. 12), o prazo recursal iniciou em 15.1.1998 (quinta-feira) e terminou em 30.1.1998 (sexta-feira). A interposição do recurso ordinário ocorreu, portanto, tempestivamente, visto que realizada no dia 30.1.1998 (fls. 14).

Diante do exposto, dou provimento ao agravo de instrumento

para determinar o regular processamento do recurso ordinário, no efeito meramente devolutivo.

Isto posto

ACORDAM os Ministros da Subseção II Especializada em Dissídios Individuais do Tribunal Superior do Trabalho, por unanimidade, dar provimento ao Agravo de Instrumento para, reformando o despacho denegatório, determinar o processamento do Recurso Ordinário no efeito meramente devolutivo.

Brasília, 29 de agosto de 2000.

Ronaldo Lopes Leal, Ministro no exercício eventual da Presidência. Gelson de Azevedo, Ministro Relator.

**MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO –
LEGITIMIDADE PARA RECORRER – CONCURSO
PÚBLICO – SOCIEDADE DE ECONOMIA MISTA
(TST)**

Processo n. TST-RR n. 511.583/98.0
Acórdão (3ª Turma)

*Ministério Público. Legitimidade para recorrer. Vínculo de emprego.
Sociedade de Economia Mista. Empresa interposta. Concurso público.*

A intervenção do Ministério Público, está autorizada, também, ante a natureza da lide, conforme emerge do art. 82, item III do CPC. Não é apenas pela qualidade da parte que se verifica a intervenção do Ministério Público. A controvérsia aborda hipótese de aplicação de norma relativa aos princípios que regem a administração pública, sendo indiscutível, portanto, o interesse público justificador da intervenção do Parquet, o que resulta na legitimidade para o recurso, como custos legis, consoante dispõem os arts. 499 do CPC e 83, VI da Lei Complementar n. 75/93. Preliminar de não-conhecimento do Recurso de Revista argüida em contra-razões, rejeitada.

Vistos, relatados e discutidos estes autos de Recurso de Revista n. TST-RR n. 511.583/98.0, em que é Recorrente Ministério Público do Trabalho da 4ª Região e são Recorridos Edmilson Souza dos Santos e Companhia Riograndense de Saneamento — CORSAN.

O eg. TRT da 4ª Região manteve a condenação da empresa quanto ao pagamento das diferenças salariais decorrentes da relação de

trabalho havida entre o Reclamante e a Reclamada, tomadora de serviços. Julgou que inviável o reconhecimento do vínculo de emprego, derivado de fraude, pela presença de interposta pessoa, ante os termos do art. 37, II, da CF/88, entendendo, todavia, existentes os seus efeitos trabalhistas (fls. 400/406).

Recorre de Revista o Ministério Público do Trabalho às fls. 408/415, sob o argumento de que como

custos legis tem a guarda da aplicação de norma de ordem pública, qual seja, o art. 37, II, da CF/88.

Neste contexto, alega que sendo nula a contratação de empregados pela administração pública sem a prévia aprovação em concurso público, a relação de trabalho não gera efeito, tendo, portanto, o Regional violado o disposto no art. 37, II, e § 2º da CF/88, bem como divergiu de outro julgado, o qual transcreve às fls. 414/415.

Postula assim, a absolvição da Reclamada na anotação na CTPS do Reclamante.

O Recurso foi recebido pelo despacho de fls. 432/433, e contrarrazoado às fls. 437/442, mediante a qual o Reclamante argúi preliminar de não-conhecimento do Recurso, por ilegitimidade ativa do Ministério Público para interposição da Revista.

A Procuradoria-Geral do Trabalho às fls. 450/451, opinou pela rejeição da prefacial argüida em contra-razões, bem como, pelo provimento do Recurso de Revista.

É o relatório.

VOTO

1 — Conhecimento

Recurso tempestivo.

1.1. Preliminar de não-conhecimento da revista por ilegitimidade do Ministério Público para o recurso — Argüição em contra-razões

Às fls. 438/442, o Reclamante, em contra-razões, argúi preliminar de não-conhecimento da Revista por

ilegitimidade do Ministério Público para o recurso, porquanto não evidenciado o interesse público autorizador da intervenção do MP, isto ante a sua natureza jurídica de direito privado.

Entretanto, conforme emerge do art. 82, item III do CPC está autorizado a intervenção do Ministério Público nas causas em que existir interesse público evidenciado pela natureza da lide ou qualidade da parte.

Assim, verifica-se que não é apenas pela qualidade da parte que autoriza a intervenção do Ministério Público, como também, pela natureza da lide.

In casu, a controvérsia aborda a aplicação de norma relativa aos princípios que regem a administração pública, sendo indiscutível, portanto, o interesse público justificador da intervenção do *Parquet*, resultando, na legitimidade para o recurso, como *custos legis*, autorizada pelos arts. 499 do CPC e 83, VI da Lei Complementar n. 75/93.

Com estes fundamentos rejeito a preliminar.

1.2. Vínculo de emprego — Sociedade de Economia Mista — Empresa interposta — Art. 37, II da CF/88 — Efeitos

O eg. Regional acerca da matéria asseverou:

“Relação de emprego. CORSAN. Contratação por empresa interposta. Inobservância do art. 37, inciso II, da Constituição Federal. Nuli-

dade do contrato. Preservação dos efeitos enquanto vigente. A prestação laboral do autor à reclamada, de forma pessoal, direta, não eventual e subordinada, tipifica verdadeira relação de emprego, na forma do art. 3º da CLT. No entanto, por não ter o autor ingressado nos quadros da reclamada através de concurso público, tem-se como desatendido o art. 37, inciso II, da Constituição Federal, o que induz à declaração de nulidade do contrato. A impossibilidade de restituição das partes ao *statu quo ante* e o princípio que veda o enriquecimento sem causa conduzem à preservação dos efeitos jurídicos” (fl. 400).

Acrescentou, ainda, que a relação de trabalho iniciou-se em 1991.

O Ministério Público interpõe Recurso de Revista alegando que uma vez sendo nula a contratação de empregados pela administração pública, ante a ausência do requisito da necessária aprovação em concurso público, a relação de trabalho não gera efeito, tendo, portanto, o Regional violado o disposto no art. 37, II, e § 2º da CF/88, bem como divergido de outro julgado, o qual transcreve às fls. 414/415 e coleciona às fls. 416/423.

Postula assim, a absolvição da Reclamada na anotação na CTPS do Reclamante.

Por divergência, o Recurso não merece ser conhecido, ante a inespecificidade do aresto colacionado, uma vez que relativo a contrato de estágio. Incide à espécie o Enunciado 296 do TST.

Cuida-se de hipótese de relação de trabalho iniciada em 1991 e cuja inviabilidade do reconhecimento do vínculo de emprego esbarra no óbice do art. 37, II, da CF/88, questão já declarada pelo Regional, como se viu da transcrição acima. Assim, a discussão limita-se ao reconhecimento dos efeitos da declaração da nulidade.

Tendo a relação de trabalho iniciado, após a promulgação da Constituição de 1988, impossível reconhecer judicialmente o vínculo de emprego, porquanto desatendida a exigência da prévia aprovação em concurso público para ingresso nos quadros da administração pública.

Nestas hipóteses, não há falar em efeitos de ordem trabalhista, ressaltando-se, apenas, o direito à contraprestação pelos serviços prestados, em respeito ao princípio que veda o enriquecimento ilícito.

O provimento de cargos ou empregos na Administração Pública pressupõe investidura regular. A tese da prevalência da “realidade” não pode sobrepor-se à ordem constitucional (art. 37, inciso II, § 2º, da Carta Magna), que exige a prévia aprovação em concurso público.

Desta forma, conheço do recurso por violação do § 2º do art. 37 da CF/88.

2 — Mérito

Como conseqüência do conhecimento por violação do § 2º do art. 37 da CF/88, dou provimento ao recurso para absolver a reclamada na anotação na CTPS do Reclamante,

isto em obediência aos estreitos limites do pedido formulado no Recurso de Revista.

Isto posto

ACORDAM os Ministros da Terceira Turma do Tribunal Superior do Trabalho, por unanimidade, rejeitar a preliminar de não-conhecimento da revista, em face da ilegitimidade do Ministério Público para o recurso e,

no mérito dar-lhe provimento a fim de absolver a Reclamada na anotação na CTPS do Reclamante, isto em obediência aos estreitos limites do pedido formulado no Recurso de Revista.

Brasília, 16 de agosto de 2000.

Ursulino Santos, Presidente.
Carlos Alberto Reis de Paula, Relator.

**EXECUÇÃO – DESCUMPRIMENTO DE ACORDO
EM ACP – IMPOSIÇÃO DE ASTREINTE
(TRT 4ª REGIÃO)**

Acórdão n. 00039.732/98-3 AP

Astreinte. Multa por descumprimento de obrigação de fazer.

Possibilidade de apresentação de valores suplementares à execução promovida, tratando-se de relação continuada. Agravo de petição que se dá provimento.

Vistos e relatados estes autos de Agravo de Petição, interposto de decisão do Exmo. Juiz do Trabalho, Presidente da MMª 2ª Junta de Conciliação e Julgamento de Santa Cruz do Sul, sendo agravante Ministério Público do Trabalho e agravado Catedral Empresa de Transporte de Passageiros Ltda.

Inconformado com a decisão de fl. 86 (carmim), que denegou o pedido de execução de multa pelo descumprimento de obrigação de não fazer, com previsão em acordo judicial de fl. 45, o qual pôs fim à ação civil pública intentada, agrava de petição o Ministério Público do Trabalho, às fls. 90-93 (carmim).

Recurso hábil e tempestivamente interposto.

Notificada a parte adversa, não ofereceu resposta. Sobem para julgamento.

É o relatório.

Isto Posto:

Astreinte. Pena por descumprimento de obrigação de fazer. Elatendimento da execução.

O Ministério Público do Trabalho ajuizou Ação Civil Pública, com pedido de Antecipação de Tutela, fundada em denúncia de várias irregularidades apuradas pelo órgão de fiscalização do Ministério do Trabalho, apuradas em face da requerida Catedral Empresa de Transporte de Passageiros Ltda. No petitório da ação, pleiteou *facere* negativo por parte da empresa, no sentido desta se “abster de”: manter trabalhadores sem registros, satisfazer as parcelas rescisórias e conceder férias após o prazo de lei, prorrogar jornada de trabalho além do limite legal ou fixado em instrumento coletivo, dentre outros. Sucessivamente, para a hipótese de descumprimento do pedido principal, requereu fosse

cominada multa na ordem de 1.000 UFIRs por infração e por trabalhador flagrado em situação irregular, reversível ao FAT. As partes, na audiência da ata de fl. 45, comprometeram o litígio, comprometendo-se a requerida a atender todos os itens pedidos, sob pena de incidência da multa postulada. Descumprido o acordo judicial, pela perpetração das irregularidades apontadas na peça inicial, aplicou-se à empresa a sanção pecuniária prevista, a qual resultou na penhora de que se tem notícia à fl. 62 dos autos. Ato contínuo, para satisfação da execução, foi autorizado o leilão judicial, fl. 69. A este tempo, contudo, nova manifestação do Ministério Público do Trabalho veio comunicar permanecer a requerida descumprindo os termos da conciliação, razão da solicitação de nova sanção pecuniária. O requerimento foi indeferido pelo juízo da execução, fl. 86 (carmim), ao argumento de esgotada a possibilidade de se acrescentarem novos valores àqueles já em execução, “tendo se exaurido a jurisdição com respeito à conciliação homologada pelo Juízo, que não produz efeitos ao infinito, em se tratando de relação de trato continuado”. Inconformado com esta decisão, submete o requerente a questão ao 2º Grau de Jurisdição. Ressalta o caráter preventivo do provimento perseguido na peça inicial, com vista a coibir ilegalidade que se perpetua. Elege o sistema das *astreintes* como o remédio por excelência para obrigar ao adimplemento o devedor de obrigação de fazer ou não fazer, donde não se

pretender no presente processo “acrescer” valor à condenação, mas tão-somente obter cumprimento da obrigação assumida pela empresa, mediante acordo.

É de se acolher o apelo. Com efeito, tratando-se de relação continuada como a retratada na peça inicial, e não delimitada a medida temporal em que a pena pecuniária foi requerida, usualmente “por dia de infração”, cumpre dar provimento ao recurso da Procuradoria Regional do Trabalho para determinar o regular processamento da execução da multa pelo descumprimento de obrigação de não fazer, com previsão em acordo judicial de fl. 45.

A ausência de tal parâmetro no pedido e, ainda, no título judicial a partir daí formado, tornou a multa exigível *ad perpetuum* no presente processo, em face da perpetração das irregularidades que lhe deram causa. Além disso, a aplicação da *astreinte* prevista no título judicial reporta-se a fatos com apuração cognitiva nos autos, não necessitando para sua nova cominação nova investigação, em outro processo.

A cominação de *astreintes* é o meio eficaz para coagir o réu a cumprir com a obrigação de fazer descumprida; a jurisdição na execução não se esgotou na cominação da pena pecuniária cujos cálculos foram apresentados pelo Ministério Público do Trabalho às fls. 50-51.

Razão pela qual, dá-se provimento ao agravo de petição para

determinar o regular processamento da execução, na forma requerida na peça de fls. 71-73 (carmim) dos autos.

Ante o exposto,

ACORDAM os Juízes da 2ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região: por unanimidade, dar provimento ao agravo de petição para determinar o regular proces-

samento da execução, na forma requerida na manifestação de fls. 71-73 (carmim) dos autos.

Intimem-se.

Porto Alegre, terça-feira, 23 de maio de 2000.

Jane Alice de Azevedo Machado, Juíza no exercício da Presidência.
Alvaro Davi Boéssio, Juiz Relator.

**AÇÃO CIVIL PÚBLICA – LEGITIMIDADE –
COOPERATIVA DE TRABALHO – FRAUDE
(TRT 8ª REGIÃO)**

Acórdão: TRT/3ª T./RO n. 1.936/2000

Recorrente: Pará Alimentos do Mar Ltda.

Advogados: Dra. Maria da Graça Meira Abnader e outros

Recorridos: Ministério Público do Trabalho

Procurador: Dr. Lóris Rocha Pereira Júnior

COOPPEPA — Cooperativa dos Profissionais do Setor da
Pesca do Estado do Pará

Advogados: Dr. Glairson Dias Figueiredo e outros

I — Ação civil pública. Legitimidade do Ministério Público do Trabalho.

O Ministério Público do Trabalho está legitimado à defesa de interesses indisponíveis, homogêneos, sociais, difusos e coletivos, de modo a poder intentar ação civil pública tendente ao resguardo do direito de integrantes de uma categoria profissional em serem reconhecidos como empregados e não falsos cooperados.

II — Cooperativas de trabalho. Falsidade.

Desde que o contrato firmado entre a Cooperativa e a Empresa de Pesca objetiva, tão-somente, a atividade de intermediação da mão-de-obra, sendo a empresa tomadora dos serviços única beneficiária do labor dos “cooperados”, estes, sequer, detentores dos meios de produção, não há dúvida de que se trata de intermediação fraudulenta de mão-de-obra.

1. RELATÓRIO

Vistos, relatados e discutidos estes autos de recurso ordinário, oriundos da Meritíssima Quinta Vara do Trabalho de Belém, entre as partes acima destacadas.

O Ministério Público do Trabalho ajuizou ação civil pública, com

pedido liminar, contra Pará Alimentos do Mar Ltda. e COOPPEPA — Cooperativa dos Profissionais do Setor da Pesca do Estado do Pará, requerendo fosse declarada a ilegalidade da existência de tal cooperativa, de seus atos constitutivos e de todos os documentos por ela firmados e, conseqüentemente, a sua dissolução,

seja declarada a ilegalidade da prática de terceirização das atividades da empresa Pará Alimentos do Mar Ltda., bem como a condenação desta a arcar com os direitos dos trabalhadores que, por meio da cooperativa, trabalharam e trabalham nos barcos da empresa, a declaração de inidoneidade da cooperativa ré, para o fornecimento de mão-de-obra e a cominação de multa diária no valor de 10.000 (dez mil) UFIR — Unidade Fiscal de Referência por infração e/ou por empregado, a ser cobrada, em caso de descumprimento da obrigação imposta na sentença, em favor do FAT — Fundo de Amparo ao Trabalhador. O juízo de origem indeferiu o pedido liminar formulado pelo autor (folha 152). A ré Pará Alimentos do Mar Ltda. contestou, por escrito; argüiu a questão preliminar de inépcia da petição inicial por impossibilidade jurídica do pedido e a questão preliminar de ilegitimidade de parte do Ministério Público do Trabalho, além de requerer seja extinto o processo, sem julgamento do mérito, ante a impropriedade da via eleita; no mérito, impugnou os pedidos da ação civil pública (folhas 154 a 173). A COOPPEPA — Cooperativa dos Profissionais do Setor da Pesca do Estado do Pará contestou, por escrito, impugnando os pedidos do autor (folhas 192 a 196). Foram tomados os depoimentos das partes (folhas 212 a 214) e procedeu-se à oitiva de testemunhas (folhas 214 a 216, 219 a 220).

O juízo de origem, à unanimidade, julgou procedentes, em parte, os pedidos da ação civil pública, extinguindo, sem julgamento de mérito, o

processo conforme o disposto no artigo 267, IV do Código de Processo Civil, em relação ao pedido de decretação de dissolução da cooperativa ré; declarou a ilegalidade da prática de terceirização das atividades-fim da empresa requerida e determinar que esta se abstenha de tal prática, por meio de cooperativa ou qualquer interposta pessoa física ou jurídica; declarou que a cooperativa ré não seria detentora de respaldo legal para celebrar contratos com o único objetivo de fornecimento de mão-de-obra, devendo se abster de tal prática; declarou, ainda, incidentalmente, a nulidade dos atos de formação e funcionamento da cooperativa ré, nos termos do artigo 9º da Consolidação das Leis do Trabalho; condenou as rés, em caso de descumprimento de quaisquer destas obrigações, ao pagamento de multa, no valor de 2.000 (duas mil Unidade Fiscal de Referência — UFIR) por infração e/ou por empregado, a reverter ao Fundo de Amparo do Trabalhador — FAT (folhas 224 a 230).

A ré Pará Alimentos do Mar Ltda. opôs embargos de declaração (folha 232), por entender existiria omissão a ser suprida, os quais foram rejeitados conforme a sentença de folhas 235 a 236. Inconformada, recorre esta empresa a esta Egrégia Corte (folhas 241 a 254, 120 a 122). Requer sejam julgados totalmente improcedentes os pedidos da reclamação.

Apenas o autor apresentou contraminuta e o fez regularmente (folhas 264 a 270 e certidão de folha 274).

O Ministério Público do Trabalho, considerando a posição assumida na presente ação, entendeu ser dispensável a emissão de parecer, uma vez que o seu posicionamento quanto à matéria já estaria devidamente demonstrado na petição inicial e nos demais atos praticados no processo. Afirma que teria chegado ao seu conhecimento que as requeridas estariam a contrariar o disposto na sentença recorrida, conforme auto de infração que juntou aos autos. Requer, assim, seja concedida tutela específica, nos termos do artigo 461 do Código de Processo Civil, com a expedição de mandado judicial para que a empresa ré se abstenha da prática de terceirização de suas atividades-fim por meio de cooperativa ou qualquer interposta pessoa física ou jurídica, sob pena de aplicação da multa cominada na sentença (folhas 277 e 278 a 284).

2. Fundamentos

2.1. Conhecimento

Conhece-se do recurso ordinário porque adequado, tempestivo, subscrito por advogado habilitado (folha 134) e foi realizado o preparo corretamente (folhas 255 a 256).

2.2. Questões Preliminares

2.2.1. Impossibilidade Jurídica do Pedido

Esclarece a recorrente que a cooperativa ré fora criada com observância das normas legais previstas na Lei n. 5.764/71, regularmente, motivo pelo qual não haveria como prosperar o pedido de decretação da nulidade de seus atos constitutivos sem a participação de todos os co-

operados e que a decisão de eventual dissolução iria repercutir diretamente sobre o direito dos cooperados e, principalmente, sobre o direito individual de se associarem em cooperativa. Alude que se observará tal repercussão quando a sentença declara incidentalmente a nulidade dos atos de formação e funcionamento da cooperativa ré.

Alega que a simples negativa do pedido de condenação da empresa a arcar com os direitos dos trabalhadores não seria suficiente a afastar esse fato impeditivo, por não se tratar apenas de direitos trabalhistas, como antes esclarecido.

Requer, assim, a reforma da sentença para ser acolhida a questão preliminar de impossibilidade jurídica do pedido, extinguindo-se o processo sem julgamento do mérito.

Rejeito a questão preliminar. Primeiro, porque a argumentação utilizada pela recorrente confunde-se com o próprio mérito. Segundo, por seguir o posicionamento adotado pelo Excelentíssimo Juiz José Maria Quadros de Alencar⁽¹⁾, no que concerne à impossibilidade jurídica do pedido:

Equívoca-se também o sindicato réu quanto ao conceito de pedido juridicamente impossível.

(1) Brasil. Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região. Ação Rescisória n. 4.312/99. Autor: Ministério Público do Trabalho. Réus: Sindicato dos Médicos do Estado do Pará, Pró-Saúde Associação Beneficente de Assistência Social Hospitalar. Relator: Juiz José Maria Quadros de Alencar, julgado em 10 de fevereiro de 2000.

Um pedido é juridicamente impossível quando for vedado pelo ordenamento jurídico vigente.

Preambularmente, permito-me reiterar o que tenho sustentado acerca do direito de ação.

Pelo menos desde a famosa polêmica Bernard Windscheid *versus* Theodor Muther⁽²⁾ e desdobramentos posteriores, os sistemas jurídicos ocidentais contemporâneos passaram a considerar a ação como um direito público subjetivo, tal seja o direito do indivíduo à tutela jurídica estatal.

Por isso mesmo, como regra geral, o cidadão terá sempre à sua disposição o direito de acionar o Estado-juiz em busca de uma dada prestação jurisdicional. Somente por exceção, esse direito poderá ser-lhe negado, a exemplo do que ocorre, no Brasil, com as dívidas de jogo ou apostas (artigos 1.477 e 1.478 do Código Civil), em que, embora exista um direito material e uma pretensão, a lei não dá ao credor a ação de direito processual pela qual possa cobrar judicialmente a dívida assim constituída.

Assim, em princípio, toda pretensão é, pois, acionável, no dizer de *Pontes de Miranda*⁽³⁾, só com-

portando exceções quando há expressa previsão legal. O remédio jurídico processual — prossegue *Pontes de Miranda* — é o meio instrumental, que o direito formal põe a serviço de pessoas que estejam em determinadas situações, para que, com o uso dele, possam suscitar a decisão, a prestação jurisdicional⁽⁴⁾. Aliás, deve-se a esse eminente doutrinador, com o seu Tratado da Ação Rescisória, de 1934, o acertar de passos que fez o Brasil com as modernas concepções objetivistas, oriundas do direito europeu continental⁽⁵⁾.

Tenho por certo, diante de tudo o que é aqui exposto, que a ação é mesmo um direito subjetivo público, que mereceu inclusive dignidade constitucional desde a Constituição Federal de 1946, prestígio que segue existindo — e com renovado vigor — na Constituição Federal de 1988, no inciso XXXV do artigo 5º, conforme o qual a lei não excluirá da apreciação do Poder Judiciário lesão ou ameaça a direito, que consagra o princípio do amplo acesso à justiça. É o que *Teixeira Filho* denomina de “constitucionalização” do direito subjetivo público de ação⁽⁶⁾. Assim, para todo e cada direito, o Estado assegura a

(2) *Windscheid, Bernard, Muther, Theodor*. “Polémica sobre la “Actio”. Buenos Aires: Ediciones Jurídicas Europa-America — EJE, 1974. Ver também *Chiovenda, Giuseppe*. “La Acción en el Sistema de los Derechos”. Valparaíso (Chile): EDEVAL, 1992, pp. 24-27.

(3) *Pontes de Miranda*. “Comentários ao Código de Processo Civil”, 3ª edição revista e aumentada [atualização legislativa de Sergio Bermudes]. Rio de Janeiro: Forense, 1995, t. I, p. 110.

(4) *Pontes de Miranda*. *Op. cit.* (1995), p. 110.

(5) *Pacheco, José da Silva*. “Curso de Teoria Geral do Processo”. Rio de Janeiro: Forense, 1985, p. 204.

(6) *Teixeira Filho, Manoel Antonio*. “Petição Inicial e Resposta do Réu”. São Paulo: LTr Editora, 1996, p. 27.

correspondente ação (ou recurso), independentemente de lei especial que a outorgue, conforme a lição de *Rui Barbosa* em “O Direito do Amazonas”⁽⁷⁾. As exceções a essa regra, reitero, devem estar previstas no próprio ordenamento jurídico, e elas são raríssimas, a exemplo da já mencionada, ressalvadas as situações anormais, em períodos ditatoriais e autoritários de nossa história, o que não é, felizmente, a presente quadra.

Assim, todos têm o direito, constitucionalmente assegurado, de buscar, perante o Estado-juiz, uma resposta para a questão em litígio, através de ação, que tem como objeto, o direito ao processo, que inclui o direito de afirmar suas próprias razões, o direito ao contraditório, o direito de influir licitamente na formação do convencimento do juiz, em suma, o direito ao amplo acesso à justiça e ao devido processo legal⁽⁸⁾.

Por isso, divirjo da utilização da expressão carência de ação por parte de inúmeros doutrinadores, porquanto a tenho por inadequada, pois ninguém pode, sob o nosso atual ordenamento jurídico, carecer de ação⁽⁹⁾ e menos ainda carecer do “direito” de ação⁽¹⁰⁾.

Quando muito, pode-se afirmar que determinada ação não reúne as chamadas condições da ação, por lhe faltar algum dos requisitos específicos (possibilidade jurídica, interesse de agir ou legitimação *ad causam*)⁽¹¹⁾.

Como antes referido, juntamente com a legitimidade *ad causam*, o interesse de agir, como condições da ação, figura a possibilidade jurídica do pedido. Certo é, porém, que embora existentes clássicos exemplos de pedidos ditos juridicamente impossíveis — como os acima citados, dívidas de jogo e apostas — o conceito de possibilidade jurídica do pedido e seu alcance é bastante controvertido na doutrina.

O problema acerca da existência ou não de tal condição da ação não reside em uma discussão meramente teórica ou acadêmica, mas de grande importância, na medida em que se a decisão vier a ser de mérito, em relação a ela ocorrerá o fenômeno da coisa julgada material; caso contrário, se a decisão referir-se somente à condição antes indicada a renovação da demanda será possível.

Também o exame da existência ou não da possibilidade jurídica do pedido possui finalidade prática, na medida em que não é conveniente o desenvolvimento oneroso de uma causa quando

(7) *Apud Pinto Ferreira*. “Comentários à Constituição Brasileira”. São Paulo: Saraiva, 1989, v. 1, p. 141.

(8) *Cintra, Antonio Carlos, Grinover, Ada Pellegrini, Dinamarco, Cândido Rangel*. “Teoria Geral do Processo”. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 1976, p. 220.

(9) *Medeiros, Hortencio Catunda de*. “Esquema de Teoria Geral do Processo”. Rio de Janeiro: Renovar, 1991, p. 16.

(10) *Pontes de Miranda*. *Op. cit.* (1995), p. 96.

(11) Ver, a propósito, *Teixeira Filho, Manoel Antonio*. “A Sentença no Processo do Trabalho”. 2ª edição, São Paulo: LTr, 1996, pp. 170-177.

desde logo se afigura inviável, em termos absolutos, o atendimento da pretensão porque a ordem jurídica não prevê providência igual à requerida, ou porque a ordem jurídica expressamente proíba a manifestação judicial sobre a questão⁽¹²⁾.

Esquemáticamente, pode-se resumir em duas as correntes doutrinárias acerca da possibilidade jurídica do pedido. Uma delas afirma que só mediante expressa previsão legal (*numerus clausus*) o pedido é juridicamente possível e outra, que só quando há proibição legal tem-se por juridicamente impossível o pedido. Afeição-me a esta última corrente, e por isso entendo que somente nos casos em que a lei expressamente proíbe deve-se ter por juridicamente impossível o pedido. Não se pode impedir a ação apenas quando o fundamento do pedido for injurídico, pois aí estar-se-á diante da improcedência e não da impossibilidade jurídica do pedido. Se o direito não protege determinado interesse ou direito, deve o pedido ser julgado improcedente e não juridicamente impossível. Em suma, como a seguir será demonstrado, o pedido poderá ser improcedente, mas não juridicamente impossível.

Com muita propriedade, *Humberto Theodoro Júnior*⁽¹³⁾ restringe a possibilidade jurídica do pedi-

do a aspecto meramente processual, requisito prévio de admissibilidade ao exame da questão de mérito. Explicita que o pedido formulado pelo autor ao propor a ação é dúplice: 1º) o pedido imediato, contra o Estado, que se refere à tutela jurisdicional; e 2º) o pedido mediato, contra o réu, que se refere à providência de direito material. Localiza-se, então, a possibilidade jurídica no pedido imediato, na permissão ou não do direito positivo à instauração da relação processual, acerca da pretensão do autor. Diz também que esses seriam casos em que a lei não permite que a lide existente entre as partes venha a juízo. Refere, ainda, que a distinção entre a possibilidade jurídica do pedido imediato e do pedido mediato encontra-se devidamente prevista nos incisos II e III do artigo 295 do Código de Processo Civil.

Põe-se aqui também em destaque o ensinamento *Manoel Antonio Teixeira Filho*⁽¹⁴⁾, segundo o qual a clássica expressão pedido juridicamente impossível, utilizada para designar aquela classe de postulações que não podem merecer a tutela jurisdicional, tem sido mal interpretada, amiúde, tanto pela doutrina como pela jurisprudência. O que esta expressão está a significar — prossegue ele — não é a falta de previsão legal do direito invocado, mas a

(12) *Greco Filho, Vicente*. “Direito Processual Civil Brasileiro”. 13ª edição, São Paulo: Saraiva, 1998, tomo I, p. 85.

(13) *Theodoro Júnior, Humberto*. “Curso de Direito Processual Civil”. 10ª edição, Rio de Janeiro: Forense, 1993, t. I, p. 54.

(14) *Teixeira Filho, Manoel Antonio*. “Petição Inicial e Resposta do Réu”. São Paulo: LTr Editora, 1996, p. 276.

existência de um veto, no ordenamento jurídico, à formulação de determinados pedidos. Conforme tal ensinamento, ante o pedido juridicamente impossível não seria o caso de extinguir o processo sem julgamento do mérito, pois, diante de veto à formulação da pretensão, parece àquele autor sem razão a possibilidade de ajuizar novamente ação em iguais termos, defendendo a rejeição mesmo do pedido, pondo fim ao processo com exame do mérito. Desta forma, entende seria o caso de se buscar inibir o autor de formular novo pedido, tendo em vista a existência de veto à tal postulação. O reingresso só seria permitido caso o veto antes citado fosse retirado do ordenamento jurídico.

Referindo que a possibilidade jurídica do pedido tratar-se-ia de uma avaliação preliminar que o juiz deve fazer sobre a viabilidade, em tese, da situação afirmada no processo pelo autor à luz do ordenamento jurídico, *José de Albuquerque Rocha*⁽¹⁵⁾ conclui, acertadamente, ao meu ver, que nos processos civil e trabalhista não seria necessário, de início, que a pretensão do autor, à qual este pede a prestação jurisdicional, encontre-se prevista de forma explícita em uma norma jurídica. Aponta, outrossim, que essa proteção pode não se originar da lei apenas, mas de outras fontes

formais de direito. Ressalta que o que não pode ocorrer é que o ordenamento jurídico negue expressamente proteção à dada situação.

Quanto à possibilidade jurídica no âmbito do processo do trabalho, excelentes as considerações formuladas por *Jorge Pinheiro Castelo*⁽¹⁶⁾, posicionando a questão da possibilidade jurídica não apenas em relação ao pedido, mas também no tocante às partes e à causa de pedir, propondo seja a demanda considerada como um todo.

Após citar inúmeros doutrinadores, em suas manifestações sobre o tema diz não teriam eles se detido ao exame do problema da possibilidade jurídica referente aos dois aspectos relevantes considerados: possibilidade jurídica negativa e positiva e tipicidade prévia. Sustenta, em seguida, que diferem, pois, o ilícito civil e trabalhista do penal. A configuração dos primeiros não se condicionam à tipicidade da figura legal prévia. Já o penal encontra-se vinculado à típica figura legal prévia.

Em princípio, pois, tanto no âmbito civil, quanto no trabalhista, a possibilidade jurídica afigura-se em termos negativos: só haverá a impossibilidade, quando o Estado negar o direito de ação ao interessado, aprioristicamente.

(15) *Rocha, José de Albuquerque*. "Teoria Geral do Processo". 2ª edição, São Paulo: Editora Saraiva, 1991, p. 147.

(16) *Castelo, Jorge Pinheiro*. "O Direito Processual do Trabalho na Moderna Teoria Geral do Processo". São Paulo: LTR Editora, 1993, p. 208.

Para *Castelo*⁽¹⁷⁾, portanto, vale a percepção de que o ilícito trabalhista não é, necessariamente, condicionado pela figura típica, ou seja, que a ação trabalhista garante integralmente o ordenamento jurídico trabalhista e não apenas as figuras típicas previamente traçadas pela lei, abre horizontes ilimitados (até onde assim se possa entender que seja a extensão do ordenamento jurídico) para o exercício do direito de ação e para a atuação da atividade jurisdicional. Alude, ainda, com acerto, que a noção de que a ação garante o ordenamento jurídico como um todo, coloca o juiz na posição de canal de comunicação com os anseios da sociedade.

Ora, no caso concreto não vislumbro qualquer veto legal — expresso ou implícito — à postulação do autor. Não consta, pois, no ordenamento jurídico qualquer negativa ao direito de ação ao autor, nada que impeça a postulação de seu pedido.

Tomando-se como base todos os ensinamentos antes mencionados, tenho por certo, pois, insistir impossibilidade jurídica do pedido, prévia condição à admissibilidade do exame do mérito do presente feito.

2.2.2. Ilegitimidade Ativa do Ministério Público do Trabalho

Discorda do entendimento do juízo de origem quanto ao reconhecimento da legitimidade de parte do

Ministério Público para ajuizar a presente ação, ao entendimento de que não se estaria diante de defesa de interesse coletivo ou difuso. Entende que o presente feito versaria sobre direitos ou interesses individuais homogêneos.

Afirma não se tratar de interesse coletivo a ser tutelado, motivo pelo qual não caberia ao Ministério Público do Trabalho a sua defesa, porque a sua função não seria a de representar titulares de direitos e interesses, mas de defender interesses coletivos, nas circunstâncias legalmente previstas.

Após citar decisão sobre a matéria, pede seja declarado o Ministério Público do Trabalho como parte ilegítima, extinguindo-se o processo sem julgamento do mérito, nos termos do disposto no artigo 267, VI do Código de Processo Civil, sob pena de violação do artigo 129, III da Constituição Federal e legislação infraconstitucional pertinente.

Uma vez mais, é de se rejeitar a questão preliminar de ilegitimidade de parte do Ministério Público, conforme bem decidiu a Meritíssima Vara de origem.

Conforme dispõe o artigo 83, III da Lei Complementar n. 75, de 20 de maio de 1993, compete ao Ministério Público do Trabalho, no exercício de suas 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 constitucionalmente garantidos.*

(17) *Op. cit.*, pp. 218-219.

No presente feito, assim, perfeitamente configurada a legitimidade ativa do Ministério Público, posto que alegou que as rés estariam a fraudar a aplicação das normas trabalhistas no que toca à ilegalidade da existência da COOPPEPA — Cooperativa dos Profissionais do Setor da Pesca do Estado do Pará, bem como a ilegalidade da prática de terceirização das atividades da empresa recorrente.

Como bem ressaltou o juízo de origem, ao contrário do que alega a recorrente, busca o autor *resguardar o direito dos integrantes da categoria profissional dos trabalhadores da atividade pesqueira em serem reconhecidos como empregados, especialmente da empresa Pará Alimentos Ltda., caso tenham prestado serviços a ela na forma como dispõe o artigo 3º da CLT, evitando, assim, que a relação de emprego tenha sido encoberta em razão da intermediação da mão-de-obra através da Cooperativa ré* (sic, folha 226).

Conclui-se, igualmente à Meritíssima Vara de origem, que os interesses ora defendidos pelo Ministério Público não são individuais, estando legitimado para promover ação civil pública para defesa de outros interesses individuais indisponíveis, homogêneos, sociais, difusos e coletivos.

Rejeito, assim, a questão preliminar de ilegitimidade de parte, pelos mesmos fundamentos da sentença recorrida.

2.3. Mérito

Afirma a recorrente que tanto a prova testemunhal, como as declarações prestadas pelas partes seriam

contraditórias e omissas, não evidenciando a ilegalidade da terceirização apontada pela sentença recorrida.

Sob a rubrica *Legalidade da Terceirização através de Cooperativas* (sic, em negrito, sublinhado, no original, folha 247), diz a recorrente nada de ilegal haveria na terceirização de mão-de-obra através de cooperativas. Alude que o objetivo das cooperativas seria propiciar benefícios aos cooperados através da união de esforços e capital. Afirma seria da essência das cooperativas o fornecimento de mão-de-obra, as quais teriam sido reguladas pela Lei n. 8.949, de 9 de dezembro de 1994.

Após citar decisões sobre a matéria, sustenta a licitude da formação da cooperativa, motivo pelo qual entende descabida a declaração de ilegalidade dos contratos firmados por ela assim como a nulidade de seus atos de formação e funcionamento.

Sob a rubrica *Legalidade da Terceirização no caso concreto* (sic, em negrito, sublinhado, no original, folha 249), assevera que a presente ação civil pública tivera como embasamento fiscalização realizada pela Delegacia Regional do Trabalho, a qual concluíra que a cooperativa atuaria em atividade-fim da empresa.

Apontando posicionamentos doutrinários sobre a diferença entre atividade-meio e atividade-fim da empresa, afirma que seria temerário o estabelecimento da legalidade ou ilegalidade da terceirização o fato de ser aplicada em atividade que se

possa considerar integrante da finalidade socioeconômica do empregador, o que, a seu ver, seria o mesmo que reconhecer a existência de norma que estabelecesse tal limitação, em afronta ao disposto nos arts. 5º e 170, II da Constituição Federal.

Afirma que a atividade-fim da empresa requerida seria a captura, a industrialização e comercialização de pescado, não estando, pois, adstrita à atividade de pesca.

Fazendo comentários sobre sua atividade-fim, assevera a recorrente que não se observaria qualquer burla ou fraude à legislação trabalhista, pois os cooperados exerceriam a sua atividade de forma autônoma, recebendo a equivalente contraprestação. Ressalta que a parceria não estaria a acarretar prejuízo aos cooperados, mas sim aumentou suas possibilidades de trabalho e rendimento.

Invoca o princípio segundo o qual inexistindo prejuízo, inexistiria nulidade a ser declarada e o disposto no art. 174, § 2º da Constituição Federal.

Entende que o Ministério Público do Trabalho estaria sendo usado pelo Sindicato dos Trabalhadores em Empresas de Pesca em Belém, pois este teria a cooperativa ré como ameaça política.

Prossegue, afirmando que a parceria entre as rés não visaria à exploração do trabalho humano, muito pelo contrário e que não se estaria diante de intermediação ilegal de mão-de-obra, como entendeu o juízo de origem.

Assim, porque, a seu ver, inexistente qualquer fraude, a qual, inclusive, deve restar comprovada e não apenas presumida, requer seja reformada a sentença neste particular, julgando-se improcedentes os pedidos da ação civil pública.

Uma vez mais, não tem razão a recorrente. Conforme bem examinado pela Meritíssima Vara de origem, tem-se que restou provado que o contrato celebrado entre a recorrente e a cooperativa ré seria mesmo destinado ao fornecimento de mão-de-obra dos associados à recorrente.

Para tanto, transcreve-se trecho do depoimento do preposto, que afirmou que (...) *atualmente a empresa possui 8 empregados; que esses empregados estão distribuídos no gerenciamento de frota, almoxarifado, tesouraria e carteira fiscal; que a reclamada mantém apenas esses 8 empregados desde final de 1997 ou início de 1998; que a reclamada celebrou contrato com a cooperativa reclamada em maio/98, após a formação da referida cooperativa; que a reclamada nunca teve embarcação própria; que a reclamada para exercer as suas atividades-fim, mantém contrato com a cooperativa da seguinte forma: fornece os equipamentos necessários à atividade, como embarcação, utensílios de pesca, ou seja, embarcação armada e a cooperativa fornece a mão-de-obra; que o depoente não sabe informar se a partir de maio a COOPPEPA mantém contrato apenas com a reclamada; que a reclamada disponibilizou à cooperativa uma casa loca-*

lizada no âmbito da empresa, na qual a cooperativa guarda utensílios de pesca e equipamentos referentes às embarcações que foram adjudicadas, salvo engano, nesta Junta; que atualmente com a nova diretoria da cooperativa, a mesma está se utilizando do imóvel num escritório; que está em estudos a renovação do contrato com a Cooppepa que venceu em 5.5.99 (...) que os serviços contratados entre as duas reclamadas são realizados nas embarcações arrendadas pela Pará Alimentos; que o produto da pesca é vendido pela reclamada; que o preço da venda é ditado pelo mercado; que a cooperativa recebe 0,1675 centavos por quilo capturado mais 350 quilos de pescados por embarcação; que esse pescado é dado como cortesia aos cooperados (sic, folha 213).

Apenas a recorrente é quem se aproveita dos serviços prestados pelos associados da cooperativa, desvirtuando o objetivo desta. Os cooperados, inclusive, sequer são os detentores dos meios de produção, mas apenas prestam serviços à recorrente.

Verifica-se, inclusive, mediante exame dos documentos de folhas 80 a 128 dos autos que o contrato firmado entre as partes tinha mesmo como o único objetivo o fornecimento de mão-de-obra, recebendo a cooperativa ré a quantia de R\$ 0,16 (dezesseis centavos) por quilograma de peixe capturado.

Ressalta-se que esta atividade de intermediação de mão-de-obra impediu o reconhecimento de relação de emprego que se configuraria caso os trabalhadores fossem con-

tratados diretamente pela recorrente, atraindo o disposto no art. 9º da Consolidação das Leis do Trabalho.

Porém, o que se deve ter sempre em mira para a solução de casos como o presente, é o Princípio da Primazia da Realidade, que busca, no contrato de trabalho, a substância dos fatos e não agiganta a forma em condição sem a qual o direito não pode ser conferido à parte lesada. A preocupação maior, segundo tal princípio, é conseguir apurar a realidade substancial dos fatos e não a aparente, formal. Prefere-se à forma, o conteúdo das relações de trabalho. Desta realidade o Judiciário Trabalhista não pode fugir.

Assim, a Lei n. 5.764/71, que define a Política Nacional de Cooperativismo e institui o regime jurídico das sociedades cooperativas, no art. 3º estatui que *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.*

O art. 4º da mencionada Lei traz diversas características que servem para diferir as cooperativas das demais sociedades, o que também foi objeto de preocupação da Portaria MT/GM n. 925/95, que trata da fiscalização das cooperativas de trabalho com o intuito indubitável de impedir que, sob o manto da natureza de cooperativa, relações empregatícias venham a se formar à margem das garantias mínimas do contrato de trabalho. Tanto que no § 2º do art. 1º, tal Portaria, ao referir-se

ao Agente de Inspeção do Trabalho, determina que este verifique se a sociedade cooperativa se enquadra no regime jurídico da Lei n. 5.764/71, através da análise das características que enumera, dentre as quais, um número mínimo de vinte associados, prestação de assistência aos associados, limitação do número de quotas-partes para cada associado, *quorum* para as assembleias, baseado no número de associados e não no capital e fornecimento de serviços a terceiros atendendo a seus objetivos sociais.

Transcrevo, ainda sobre a matéria — cooperativas de trabalho — fundamentos do Excelentíssimo Juiz José Maria Quadros de Alencar⁽¹⁸⁾:

A relação de trabalho que restou provada nestes autos é bastante conhecida e já é abundante a doutrina sobre o tema.

Como subproduto da crise do modo de organização da produção de bens e serviços, têm surgido os mais variados sucedâneos das tradicionais relações de trabalho (terceirização, teletrabalho, trabalho a tempo parcial, trabalho voluntário, etc.). As cooperativas de trabalho — verdadeiras umas, falsas outras — são também produto dessa crise, e sua proliferação deve merecer aten-

ções e cuidados de todos os operadores do direito, inclusive do Ministério Público e da Justiça do Trabalho. É sem perder de vista esse cenário de crise e transição que deve ser examinado o caso destes autos e tantos outros semelhantes.

Assim, deve ser afirmado por primeiro que não tem aplicação a este caso concreto o polêmico parágrafo único do art. 442 consolidado, introduzido pela Lei n. 8.949, de 9 de dezembro de 1994. De ser dito, ademais, que esse parágrafo é mesmo de todo inútil e desnecessário, seja porque apenas repete o que já era antes dito na legislação que regula as sociedades cooperativas⁽¹⁹⁾, seja porque o conceito legal de empregado e empregador — arts. 2º e 3º consolidados — impede que o sócio de cooperativa seja tido como empregado desta ou de seus eventuais tomadores de serviço. Ressalve-se, entretanto, que as eventuais fraudes — as assim chamadas cooperfraudes — atraem, como é óbvio, a incidência da regra do art. 9º consolidado.

Aliás, da forma como foi esse parágrafo inserido na Consolidação das Leis do Trabalho mais parece que o legislador ordinário estava abrindo caminho para as fraudes, o que provocou intensa

(18) Brasil. Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região. Recurso Ordinário n. 558/2000. Recorrente: Benedito Monteiro Silva. Recorrida: Cooperativa dos Profissionais do Setor de Pesca do Pará. Advogado: Doutor Raimundo César Ribeiro Caldas. Empesca Alimentos S.A. Relator: Juiz José Maria Quadros de Alencar, julgado em 14 de abril de 2000.

(19) Ver art. 90 da Lei n. 5.764, de 16 de dezembro de 1971, que define a Política Nacional de Cooperativismo, institui o regime jurídico das sociedades cooperativas, e dá outras providências: Qualquer que seja o tipo de cooperativa, não existe vínculo empregatício entre ela e seus associados.

reação e crítica, ensejando um amplo movimento em favor de sua revogação, através de projeto de lei já em tramitação no Congresso Nacional, como dá notícia a literatura especializada⁽²⁰⁾. É curioso notar, entretanto, que essa modificação da norma consolidada teve origem em projeto de lei de Deputado Federal do Partido dos Trabalhadores, apresentado a pedido do Movimento dos Sem-Terra — MST, este preocupado com o que vinha acontecendo nas cooperativas por ele próprio implantadas, nos seus assentamentos. A iniciativa, aparentemente bem intencionada — a mesma boa intenção que, dizem, pavimentou o caminho do Inferno — revelou-se, com o tempo, nefasta para os próprios trabalhadores, sendo hoje repudiada pela própria bancada petista no Congresso Nacional, que agora intenta corrigir o equívoco a que foi induzida pelo Movimento Nacional dos Trabalhadores Sem-Terra⁽²¹⁾.

Apesar das boas intenções dos parlamentares petistas, a mudança havida terminou produzindo

um efeito colateral danoso e largamente adverso para os próprios trabalhadores, pois permitiu o surgimento de cooperativas dedicadas quase exclusivamente a fraudar o vínculo de emprego. Tais cooperativas passaram a receber as designações pejorativas de cooperfraude, fraudecoop, fraudoperativa, gatoperativa, pseudoperativa ou cooperгато. Fortes são as correntes doutrinárias e jurisprudenciais que condenam essa prática de intermediação de mão-de-obra através de cooperativas, que funcionam como verdadeiras empresas de locação de mão-de-obra, igual a tantas outras preexistentes, com a diferença que não recolhem os encargos sociais e a relação de trabalho é precarizada.

Em extensas e diversas regiões do país tem-se feito uso dessa modalidade de intermediação. No Estado de São Paulo tem-se notícias da ativa presença de cooperativas que substituíram os agenciadores (gatos) de mão-de-obra (bóias-frias) na citricultura, provocando dura e intensa atuação do Ministério Público do Trabalho da Décima Quinta Região. No Estado do Ceará também tem-se utilizado maciçamente as cooperativas, que propiciam mão-de-obra barata para indústrias que são atraídas para ali se implantar, com forte apoio governamental (infra-estrutura e incentivos fiscais e creditícios), como dá notícia edição especial da revista Exame, onde esse Estado é chamado de Ásia brasileira.

(20) *In* Revista Síntese Trabalhista. Porto Alegre-Rio Grande do Sul: Editora Síntese Ltda., Ano VII, n. 81 págs. 24-26; mar./96; *op. cit.*, Ano VII, n. 82, págs. 19-24; abr./96; *op. cit.*, Ano VII, n. 85, págs. 11-21; jul./96; *op. cit.*, Ano VIII, n. 94, págs. 46-52 e 128-146; *op. cit.*, Ano VIII, n. 99, pp. 104, verbete 10701; *op. cit.*, Ano VIII, n. 101, pp. 83, verbete 10911; *op. cit.*, Ano VIII, n. 103, págs. 127-128; e *op. cit.*, Ano IX, n. 104, pp. 7-17.

(21) *In* Revista Síntese Trabalhista. Porto Alegre-Rio Grande do Sul, Editora Síntese Ltda., Ano VIII, n. 94, pp. 128-137 e *op. cit.*, Ano VIII, n. 103, pp. 127-128.

Este Juiz Relator não desconhece os méritos e as virtudes do cooperativismo e está perfeitamente informado de seus efeitos positivos, quando corretamente aplicados seus princípios. Também reconhece-se que existem cooperativas verdadeiras, que praticam tais princípios, e contribuem para a melhoria das condições de vida de seus filiados. Aqui mesmo nesta Egrégia Turma este Juiz Relator já teve oportunidade de reconhecer isso.

Não é o caso destes autos, entretanto, onde, a toda evidência, o que se tem é mesmo uma fraude pura e simples, uma intermediação de mão-de-obra nos moldes da conhecida terceirização, com a só diferença de que em lugar de uma empresa (verdadeira) tem-se uma cooperativa (falsa). Sobre esse aspecto faz-se notar que há confissão expressa da Cooperativa reclamada, que já na defesa admite que atuou neste caso somente como agenciador de mão-de-obra, sendo esta responsável pela indicação do pessoal que iria viajar nas embarcações da Empesca S/A. (*sic*, folha 31). Dela — Cooperativa reclamada — também é a confissão de que a segunda reclamada era responsável por ditar as normas de sua [do reclamante] contratação (...), ou seja, esta [a Cooperativa reclamada] nada tem haver (*sic*) com a referida contratação ou administração do ferido pacto laboral (*sic*, folha 32). Por isso conclui a defesa pedindo sua exclusão da lide, já que a res-

ponsabilidade pela contratação e gerenciamento do pacto laboral existente foi reclamada *Empesca S/A.* (*sic*, negrito e caixa alta no original, folha 32).

A defesa da empresa reclamada também é uma verdadeira confissão da fraude praticada, tendo o cuidado de esclarecer que assim procedeu com assumido intuito de reduzir custos com o não pagamento de encargos sociais (folhas 33-34). Nesse passo convém afirmar que a fraude — essa ou outras — não é a solução para a crise do setor pesqueiro, como parece crer a reclamada-recorrida.

No caso concreto destes autos a origem espúria da Cooperativa reclamada é denunciada já nos seus próprios atos constitutivos, onde é afirmado que o primeiro de seus objetivos sociais é congregar profissionais da área da pesca, empregados da empresa Promar Pesca Industrial S/A., com créditos pendentes junto à Justiça do Trabalho do Estado do Pará, oferecendo-lhe condições para adquirir bens necessários à exploração da atividade profissional, com a finalidade de ressarcir os créditos e explorar a atividade profissional, oferecendo-lhe trabalho e condições necessárias para o melhor desempenho de suas funções (*sic*, folha 155). Os objetivos sociais da Cooperativa reclamada, a toda evidência, estão em desacordo com os arts. 3º e seguintes da Lei n. 5.764, de 16 de dezembro de 1971, que institui o regime jurídico das sociedades cooperativas.

Uma sociedade cooperativa, por definição, é composta de 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. Não é objetivo legalmente aceito o ressarcimento de créditos e a exploração de atividade profissional dos cooperativados, como pretendiam os fundadores da Cooperativa Reclamada (art. 2º, I, do Estatuto Social, folha 155).

À vista do Estatuto Social (folhas 155-171) é possível afirmar, sem rodeios, que a Cooperativa Reclamada foi constituída para fraudar o vínculo de emprego — por melhor que tenha eventualmente sido a intenção dos seus fundadores — afirmação que tem lastro nas palavras de seu próprio Presidente, que confessou ter sido a cooperativa criada com a finalidade de produzir para que fossem pagos os ex-trabalhadores da Promar Pesca S/ A., em número de sessenta e três, tendo sido colocados inicialmente quatro barcos à disposição de propriedade da Promar, um deles posteriormente adjudicado pela própria Cooperativa Reclamada, prosseguindo em sua narrativa e admitindo que ela cedia tripulações para as empresas tomadoras de serviços (folha 174).

A fraude também fica cabalmente demonstrada com uma atenta leitura do Contrato Particular de Armação de Embarcação Pesqueira (folhas 64-69) — cuja nulidade deve mesmo ser decretada, como requer o recorrente,

nos termos do art. 9º consolidado — pelo qual é possível constatar que:

a) as embarcações armadas são da empresa reclamada-recorrida (folha 65);

b) a empresa reclamada-recorrida custeia todas as despesas com a pesca (folha 65), fornece tudo o mais que indispensável for (*sic*, folha 65), dá apoio e manutenção às embarcações (*sic*, folha 68) e fornece mapas e demonstrativos gerenciais (folha 68);

c) a empresa reclamada-recorrida paga os seguros das embarcações (folha 66);

d) o pescado (piramutaba e silurídeos) capturado pertence totalmente à empresa reclamada-recorrida (folha 66);

e) a empresa reclamada-recorrida remunera os serviços prestados por produção (R\$ 0,16/kg), à semelhança do prêmio-produção estipulado na Convenção Coletiva que rege os contratos de emprego do setor pesqueiro (folhas 54-55);

f) a tripulação não é designada livremente pela Cooperativa interposta reclamada-recorrida, mas sim de comum acordo com a empresa reclamada-recorrida (*sic*, folha 67);

g) a empresa reclamada-recorrida tem o direito de exigir e fiscalizar o cumprimento das obrigações sociais da Cooperativa reclamada-recorrida (folha 67); e

h) as tripulações recebem cortesia (50 kg de pescado), semelhante à prevista na Cláusula XXIV da Convenção Coletiva (folha 60).

Tais características fornecem elementos adicionais que permitem caracterizar uma típica relação de emprego, em verdade uma típica terceirização fraudulenta, em atividade-fim da empresa reclamada-recorrida.

Outros pontos que merecem ainda consideração. Nota-se, assim, a contradição entre os termos da defesa e o depoimento pessoal da empresa reclamada, onde é mencionada a existência de um suposto — e não alegado — regime de parceria (folha 176). Igualmente deve ser notado que o preposto confessa que os pagamentos dos cooperados eram feitos dentro da própria empresa (*sic*, folha 176), fato confirmado pela testemunha Senhor Leandro Vasconcelos Ramos (folha 179). Por último — mas não menos importante — esclareceu o preposto que o reclamante era antes empregado da empresa reclamada-recorrida (folha 176).

O caso destes autos, portanto, em nada difere de tantos outros já conhecidos desta Egrégia Turma e de outras Regiões.

A reclamada, a partir de um dado momento, resolveu recrutar mão-de-obra através de cooperativa interposta, deixando de empregar diretamente os trabalhadores para as atividades pesqueiras por ela desenvolvidas, inclusive o reclamante-recorrente.

Neste caso — como em tantos outros — o que se tem diante dos olhos é mesmo uma pura e sim-

ples fraude ao vínculo de emprego, com a utilização de falsa cooperativa — vulgo cooperfraude ou fraudecoop — que atrai a incidência do art. 9º consolidado, ao contrário ao que entendeu o juízo recorrido. Nesse falso regime cooperativado, a cadeia de comando e a subordinação técnica e hierárquica se mantiveram íntegros, tendo no ápice a empresa reclamada. A cooperativa reclamada funcionava como simples *longa manu* da empresa reclamada, como correia de transmissão das ordens que, em última instância, vinham da empresa reclamada-recorrida. Dela — empresa reclamada-recorrida — era a atividade econômica, dela era a decisão de pescar ou não pescar, e todo o restante daí derivava.

Nego, pois, provimento ao recurso, mantendo a declaração da ilegalidade da prática de terceirização com o fim de atender à atividade-fim da recorrente. Mantém-se, ainda, a determinação de que se abstenha da prática de tal ato, por meio da cooperativa ré ou qualquer outra interposta pessoa física ou jurídica.

2.4. Tutela Específica

O Ministério Público do Trabalho afirma teria chegado ao seu conhecimento que as requeridas estariam a contrariar o disposto na sentença recorrida, conforme auto de infração que juntou aos autos. Requer, assim, seja concedida tutela específica, nos termos do art. 461 do Código de Processo Civil, com a ex-

pedido de mandado judicial para que a empresa ré se abstenha da prática de terceirização de suas atividades-fim por meio de cooperativa ou qualquer interposta pessoa física ou jurídica, sob pena de aplicação da multa cominada na sentença (folhas 277 e 278 a 284).

Defiro o pedido de tutela específica, ante as provas constantes dos autos de que as requeridas não deram cumprimento à decisão da Meritíssima Vara de origem. Determino, assim, com a expedição de mandado judicial para que a empresa ré se abstenha da prática de terceirização de suas atividades-fim por meio de cooperativa ou qualquer interposta pessoa física ou jurídica, sob pena de aplicação da multa cominada na sentença (folhas 277 e 278 a 284), como postulado pelo autor.

Ante todo o exposto e em conclusão, conhece-se do recurso ordinário; rejeito as questões preliminares de impossibilidade jurídica do pedido e de ilegitimidade de parte do Ministério Público; no mérito, nego provimento ao recurso, mantendo a sentença recorrida em todos os seus termos; defiro o pedido de tutela específica, formulado pelo Ministério Público do Trabalho, determinando a imediata expedição de mandado judicial para que a empresa ré se abstenha da prática de terceirização de suas atividades-fim por meio de cooperativa ou qualquer interposta pessoa física ou jurídica, sob pena de aplicação da multa cominada na sentença, determinando, ainda, a remessa de cópias de peças dos

autos ao Ministério Público Estadual para as providências necessárias, tudo conforme os fundamentos.

3. Conclusão

Posto isto,

ACORDAM os Juízes da Terceira Turma do Egrégio Tribunal Regional do Trabalho da Oitava Região, unanimemente, em conhecer do recurso ordinário e rejeitar as questões preliminares de impossibilidade jurídica do pedido e de ilegitimidade de parte do Ministério Público; no mérito, sem divergência, em negar provimento ao recurso, mantendo a sentença recorrida em todos os seus termos; ainda, à unanimidade, em deferir o pedido de tutela específica, formulado pelo Ministério Público do Trabalho, determinando a imediata expedição de mandado judicial para que a empresa ré se abstenha da prática de terceirização de suas atividades-fim por meio de cooperativa ou qualquer interposta pessoa física ou jurídica, sob pena de aplicação da multa cominada na sentença, determinando, ainda, a remessa de cópias de peças dos autos ao Ministério Público Estadual para as providências necessárias, tudo conforme os fundamentos.

Sala de Sessões da Terceira Turma do Egrégio Tribunal Regional do Trabalho da Oitava Região.

Belém, 13 de setembro de 2000.

José Maria Quadros de Alencar, Juiz Togado, no exercício da Presidência. Herbert Tadeu Pereira de Matos, Juiz Convocado, Relator.

**MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO — LIMINAR
CONCEDIDA EM ACP — CASSAÇÃO EM MANDADO
DE SEGURANÇA — REFORMA EM AGRAVO
REGIMENTAL DO MPT (22ª REGIÃO)**

Processo TRT AG n. 0827/2000

Acórdão TRT n. 0827/2000

Agravo Regimental — Cabimento.

O agravo regimental, na jurisprudência, tem sido admitido excepcionalmente, senão tolerado, com previsão em vários regimentos internos de tribunais, inclusive no Regimento Interno deste Tribunal, nos termos do art. 136, inciso II, como remédio processual destinado a afrontar decisões concessivas ou denegatórias de medida liminar, causadoras de gravame aos litigantes. Além do mais, possui a utilidade de evitar a superposição de vários mandamus, que criam insegurança, estorvo ao procedimento, e descrédito do Judiciário, na medida em que a decisão atacada, estando fora dos limites da lei, ocasiona lesão por transgressão a direito líquido e certo.

Tutela Liminar — Legitimidade — Não há que se falar em violência a direito líquido e certo da impetrante quando aplicada a tutela liminar com a observância das formalidades legais requeridas e dentro dos contornos da razoabilidade, cujo comando judicial está em plena harmonia com a diretriz legislativa que impõe a contratação de obreiros, sob o regime de celetista, para atender às suas atividades-fim. Ademais, não se mostra, teoricamente, possível num mandado de segurança, diante de sua sistemática procedimental e natureza jurídica, que se contenta apenas com prova pré-constituída, a análise de irregularidades eventualmente cometidas, somente possível diante de uma instrução complexa.

Cassação de Liminar via Segurança — Perigo — Constitui perigo e deslize técnico manifesto a pretensão mandamental que incursiona na seara do mérito de decisão para dirimir questões factuais complexas a nível de mandado de segurança, vez que se estaria, além de atropelando a competência do juízo de origem para examinar o cabimento da

tutela de urgência, impingindo deletério inversor ao devido processo legal, porque, conforme pontifica o MPT, precipita “a atuação do Tribunal, trazendo ao seu conhecimento, através de processo de rito especial e urgente de competência originária da Corte (Mandado de Segurança), o mérito de matéria que ele somente deveria examinar em grau de recurso, depois de amplamente debatida na primeira instância”.

Vistos, relatados e discutidos os presentes autos de Agravo Regimental, figurando como agravante Ministério Público do Trabalho — Procuradoria Regional do Trabalho da 22ª Região e como agravado r. Despacho do Exmo. Juiz Relator do MS 801/2000.

1. RELATÓRIO

Relatório da lavra do eminente Juiz Relator, adiante transcrito:

“Trata-se de Agravo Regimental, interposto pelo Ministério Público do Trabalho — Procuradoria Regional do Trabalho da 22ª Região — Litisconsorte Passivo na Ação de Mandado de Segurança (Processo n. 801/2000), ação esta em tramitação neste Regional.

Inconformado com o r. despacho do Juiz Relator concessivo de liminar, na ação em referência, agrava regimentalmente o Ministério Público do Trabalho, sustentando em suma o seu cabimento, tendo em vista precedentes sobre a matéria neste Tribunal; a ausência de irreversibilidade da medida e prejuízo à impetrante caso o ato atacado pelo Mandado de Segurança não se efetivasse, eis que a multa aplicada, somente se tor-

naria exigível após o trânsito em julgado da decisão, nos termos do § 2º da Lei n. 7.347/85. Alega também a ausência dos requisitos para a concessão liminar da segurança (despacho agravado) e o deferimento liminar *extra petita* visto que o despacho ora atacado beneficiou a todas as partes do pólo passivo da Ação Civil Pública e não apenas à Impetrante do Mandado de Segurança. Diz, por fim, que sustando a liminar deferida nos autos da Ação Civil Pública, praticamente deu-se autorização à Impetrante para perpetrar e fomentar uma das mais cruéis formas de exploração da mão-de-obra pelas famigeradas “cooperativas fraudulentas”. Pede a reconsideração do despacho, negando-se a liminar no MS 801/2000, restaurando-se a liminar deferida nos autos da citada Ação Civil Pública.

Conclusos os autos a esta Relatoria para o juízo de retratação, manteve-se o despacho Agravado (fl. 32).

À fl. 35, a d. PRT emitiu parecer, opinando pelo conhecimento e provimento do Agravo Regimental.”

É o relatório.

II. VOTO

Conhecimento

O agravo regimental é meio extraordinário de que dispõe a parte para insurgir-se contra despacho proferido por Juiz do Tribunal, desde que não haja recurso específico previsto na legislação e desde que esteja dentro das hipóteses contempladas regimentalmente.

Tal modalidade excepcional de recurso encontrou repúdio por boa parte da doutrina, ancorada na ausência de previsão legal, principalmente na enunciação recursal da Lei n. 1.533/51, e a incompatibilidade com o rito do *mandamus*. Acrescentam, ainda, a usurpação de competência da União para legislar sobre processo (art. 22, inciso I, CF/88).

Sem embargo das respeitáveis ponderações em contrário, o agravo vertente, na jurisprudência, tem sido admitido, senão tolerado, com previsão em vários regimentos internos de tribunais, utilizando-se, na maioria dos casos, como remédio processual destinado a afrontar decisões de presidentes de tribunais denegatórias a seguimento de recurso, ato judicial que causa gravame aos litigantes e decisão do corregedor em correição parcial.

No Regimento Interno deste Tribunal a situação sob análise encontra-se, evidentemente, descrita nos termos do art. 136, inciso II, *in verbis*:

“Art. 136. Exceto quando competir recurso previsto em lei, cabe agravo regimental para o Tribu-

nal, no prazo de 8 (oito) dias, contados da publicação no órgão oficial:

I — ... *omissis* ...

II — do despacho que conceder ou denegar medida liminar;”

Por sua vez, a criação desse meio impugnativo no procedimento do mandado de segurança, a despeito de sua legalidade duvidosa, tem relevância quando o ato judicial atacado viola direito líquido e certo da parte adversa, fazendo com que, teoricamente, crie-se uma situação periclitante a ponto de autorizar o manejo de outro mandado de segurança.

Em tese, porque comungamos do entendimento de a concessão ou denegação de liminar ao arrepio da lei ocasiona lesão por transgressão a direito líquido e certo seja de que parte for. Não entendemos que tal matéria seja ato discricionário do magistrado.

Presentes os elementos básicos do relevante fundamento e do *periculum in mora*, imperativo se faz a concessão. Da mesma forma, o seu deferimento ausentes os pressupostos legais autorizadores. É ato vinculado, portanto.

No entanto, esta anomalia, superposição de várias seguranças, deve ser evitada, visto que gera insegurança, estorvo ao procedimento, e descrédito do Judiciário, razão por que não se deve admitir.

Na mesma esteira:

“Não é admissível a impetração de Mandado de Segurança objetivando cassar liminar conce-

dida em outro Mandado de Segurança, perante a mesma Corte, sob pena de desencadear-se uma sucessão de pedidos, até que se esgote a composição numérica da Corte, o que se traduziria em solução absurda e incompatível com a própria natureza e função do *mandamus*. O inconformismo ou até mesmo a reparação do erro na concessão de liminar deve ser alcançada por meio recursal, mediante agravo regimental, ou recurso ordinário” (TST — RO-AG 112.027/94.1 — Ac. SDI 3.164/95, Rel. Juiz Convocado Euclides Alcides Rocha — DJU 29.9.95)

Portanto, para a solução prática do problema, socorre-se do agravo regimental.

Ademais, o agravo tem a utilidade de preencher um vazio da lei na medida em que, de forma célere, constitui um remédio contra lesão ou ameaça a direito perpetrada a nível de mandado de segurança.

Nem se alegue, argumento utilizado em geral, que contra a decisão concessiva de liminar existe meio impugnativo específico, pedido ao Presidente do Tribunal de suspensão de sua execução, conforme o disposto no art. 4º, da Lei n. 4.348/64, que se mantida a decisão, poder-se-ia interpor agravo, no prazo de 5 (cinco) dias, este recebido apenas no efeito devolutivo.

É que tal pedido de suspensão tem aplicabilidade restrita a pessoas de direito público interessadas e,

ainda assim, desde que para “evitar grave lesão à ordem, à saúde, à segurança, e à economia públicas”.

Logo, não figurando nesta relação processual pessoas de direito público e não possuindo o Ministério Público a qualidade de representante de tais entes, impossível se mostra a sua incidência à espécie.

Conclui-se então que o despacho que encerra concessão ou não de liminar em mandado de segurança é recorrível via agravo regimental. Conhece-se, pois preenchidos os pressupostos subjetivos e objetivos de admissibilidade.

MÉRITO

Pretende o agravante a cassação de liminar concedida em mandado de segurança, *inaudita altera pars*, suspensiva de igual medida nos autos da Ação Civil Pública n. 02-501/2000, que determinava à impetrante a regularização da relação de emprego dos cooperados que prestaram, prestam ou venham prestar serviços à Caixa Econômica Federal no Estado do Piauí, assim como obstar a esta a contratação desse pessoal e proceder a rescisão contratual de prestação de serviços com a cooperativa. Declarava, ainda, a inidoneidade da referenciada cooperativa para atuar como empresa de trabalho temporário e impunha a multa diária de 500 UFIR's em caso de transgressão.

Argumenta o MPT, basicamente, a ausência de irreversibilidade e de prejuízo da tutela cautelar con-

cedida a nível de ação civil pública e da inocorrência de direito líquido e certo da impetrante. Discorre sobre a probabilidade de êxito da ação civil e os efeitos nefastos da liminar recorrida. Circunstancia também acerca da questão da colisão dos direitos postos em conflito e deferimento de liminar sob a forma *extra petita*.

Realmente, merece provimento o apelo. Os fundamentos apresentados na liminar contrastada mostram-se indignos de relevância e juridicidade.

Não há que se falar em violência a direito líquido e certo da impetrante, segundo tenciona as razões do relator, por ferir o contraditório e a ampla defesa ao argumento simplório de que a ação civil pública *“envolve regular instrução do feito”*. A autoridade coatora utilizou-se de competência e poder de cautela especificamente fixados e previstos na Lei n. 7.347/85, bem fundamentado e com a observância das formalidades legais requeridas e dentro dos contornos da razoabilidade.

Já se sedimentou que a mera concessão de liminar, observados os requisitos legais, não constitui supressão do devido processo legal e da ampla defesa vez que existe previsão em lei, constituindo até uma imposição constitucional.

Ademais, é nos autos da ação civil pública que deve ser apurada a responsabilidade pelo eventual descumprimento ou não de normas trabalhistas, é a autoridade apontada como coatora quem possui os melhores meios instrutórios para efeito

de análise da qualificação da intermediação de mão-de-obra. Não se mostra teoricamente possível num mandado de segurança, diante de sua sistemática procedimental e natureza jurídica, que se contenta apenas com prova pré-constituída, a análise de irregularidades eventualmente cometidas, somente possível diante de uma instrução complexa.

Sobremais, o perigo e o deslize técnico que apresenta a pretensão mandamental é manifesto. Incursionar na seara do mérito da decisão, dirimindo questões factuais complexas a nível de mandado de segurança, estar-se, além de atropelando a competência do juízo de origem para examinar o cabimento da tutela de urgência, impingindo deletério inversor ao devido processo legal, porque, conforme pontifica o MPT, precipita *“a atuação do Tribunal, trazendo ao seu conhecimento, através de processo de rito especial e urgente de competência originária da Corte (Mandado de Segurança), o mérito de matéria que ele somente deveria examinar em grau de recurso, depois de amplamente debatida na primeira instância”*.

Quanto às *“drásticas providências de cunho satisfativo”*, tem-se a dizer que a cautelar regrada a nível de ação civil pública tem caráter satisfativo, é de sua própria natureza impor obrigações de dar, fazer e não fazer. Nada há de anomalia, existem vários casos em que a própria lei autoriza a satisfatividade cautelar. Cite-se outros exemplos, a liminar em mandado de segurança e as especificadas nos incisos IX e X do art. 659 da CLT.

De outro quadrante, equivocadamente o entendimento de que o ato da autoridade coatora redundaria consequências danosas e irreversíveis à impetrante.

Primeiro, averbe-se que o comando judicial posto na ação civil está em plena harmonia com a diretriz legislativa que impõe a contratação de obreiros, sob o regime celetista, para atender às suas atividades-fim.

Regra geral está em fiel obediência com a Carta Magna, que, em diversas passagens, protege “os valores sociais do trabalho” (art. 1º, inciso IV); coloca o trabalho como direito social (art. 6º, *caput*); enumera exemplificadamente os direitos dos trabalhadores urbanos e rurais (art. 7º, incisos); funda a ordem econômica na valorização do trabalho humano enumerando como um dos seus princípios a busca do pleno emprego (art. 170, inciso VIII).

Tal superproteção dispensada constitucionalmente ao trabalhador da relação de emprego impede qualquer construção teórica no sentido de se assegurar, pior, ainda, como líquido e certo, direito à contratação de prestadores de serviços pela via cooperativa.

Acresça, ainda, que, em parte alguma, do parágrafo único do art. 442 da CLT, garante contratações por intermédio de cooperativas de trabalho sem vínculo empregatício. A inclusão de tal parágrafo único, perpetrado pela Lei n. 8.949/94, dispõe, tão-somente e de maneira confusa, que inexistente vínculo de emprego

entre a cooperativa e seus associados, nem com estes e os tomadores de serviços daquela.

Qualquer intérprete, em sã consciência, não teria a coragem de se apegar e escorregar à letra fria do referenciado dispositivo a ponto de afirmar que as contratações realizadas por intermédio de cooperativas de trabalho não formam relação empregatícia com as empresas beneficiárias de tal trabalho. Qualquer investida assim encontraria insuperável obstáculo das normas-princípios constitucionais de proteção ao trabalho.

Seria esquecer a teoria do contrato-realidade, assim como as lutas centenárias, forjadas a duros e pesados embates sociais, que culminaram com a emancipação do contrato de trabalho em relação ao direito civilista. Seria retroceder à barbárie para colocar tal relação sob a incidência da locação de serviços.

Concede-se o mandado de segurança quando demonstrado de plano o direito líquido e certo do impetrante. Em momento algum, desvencilhou-se de tal ônus. A prova documental apresentada em nada contribui à legitimidade das contratações.

Não evidenciou a retidão da terceirização efetuada. Ao contrário, carreados foram documentos de inquérito civil público instaurado para tal fim, firmado com relatórios de agentes de inspeção e fiscalização do trabalho e depoimentos, que, apesar de sua natureza administrativa, deve sempre encontrar respaldo na

convicção do magistrado. Não se está com isso a afirmar que os fatos nele arrolados constituem verdade irrefutável, mas apenas a asseverar que compõem peças informativas de supostas lesões à ordem jurídica laboral que não se pode olvidar.

Sem embargo de não passar, quando de sua feitura, pelo crivo do contraditório e da ampla defesa, sempre é dotado de alguma relevância jurídica. É bom que se remarque que a sua instauração destina-se não só à busca de adequação legal do indiciado, mas também à colheita de provas, de importância capital para o deslinde do litígio.

Oportuna também a admoestação feita pela Procuradoria do Trabalho quanto à teoria da colisão de direitos, a qual, em suma, determina a salvaguarda de um direito em detrimento de outro segundo o grau de relevância jurídica. Caso em que se deve optar pela existência de contrato de emprego e não civil.

É que o “prejuízo será maior para o ordenamento jurídico trabalhista se se admitir que as rés na ACP continuem, impunemente, as práticas irregulares denunciadas pelo Parquet notadamente se se considerar o caráter alimentar dos direitos trabalhistas, bem assim a inafastabilidade dos direitos sociais, tais a proteção contra acidentes do trabalho, o FGTS, as férias, a jornada de trabalho, o respeito ao salário mínimo, a Previdência Social, etc., que se vem negando aos trabalhadores ditos “cooperados” bem como a falta de solvência ou garantia dessas empresas, notadamente as tra-

vestidas de “cooperativas” que permita a certeza de que, algum dia, repararão todos os direitos atualmente sonegados.” (agravo)

Ao fim, no que se refere ao circunstanciamento de deferimento de liminar sob a forma *extra petita*, não há razão para tal repulsa, já que se mostram indivisíveis os interesses e unificados pela decisão proferida nos autos da referenciada ação civil pública. O regime listisconsorcial necessário figura-se patente e, assim, manejo de qualquer remédio processual a todos aproveitam ou prejudicam quando os interesses se revelam comuns.

Até porque impossível se afigura separar em compartimentos estanques por réu os efeitos de uma decisão que reconhece, ainda que temporariamente, a legalidade de prestação de serviços em que figura de um lado o trabalhador e de outro três pessoas jurídicas vinculadas contratualmente. Não há como fragmentar o ato judicial.

III. CONCLUSÃO

ACORDAM os Juizes do Egrégio Tribunal Regional do Trabalho da 22ª Região, por unanimidade, conhecer do agravo regimental e, no mérito, por maioria, dar-lhe provimento para cassar os efeitos da liminar concedida no MS 801/2000.

Teresina, 4 de julho de 2000.

Francisco Meton Marques de Lima, Juiz Presidente. Arnaldo Bosen Paes, Juiz Convocado — Redator Designado.

**INQUÉRITOS, TERMOS
DE COMPROMISSO DE
AJUSTAMENTO DE
CONDUTA, AÇÕES E
DEMAIS ATIVIDADES**

**RECOMENDAÇÃO CONJUNTA MPT/MPF/MPESP :
PESSOA PORTADORA DE DEFICIÊNCIA**

Recomendação Ministério Público do Trabalho n. 4.380
Recomendação Ministério Público Federal n. 12/2000
Recomendação Ministério Público Estadual n. 23/2000
São Paulo, 23 de outubro de 2000

Os representantes do Ministério Público do Trabalho, do Ministério Público Federal e do Ministério Público do Estado de São Paulo, no uso de suas atribuições constitucionais e legais de tutela dos interesses das pessoas portadoras de deficiência estabelecidas na Lei Federal n. 7.853/89, regulamentada pelo Decreto n. 3.298/99 e

Considerando que há em tramitação no Banco Central do Brasil estudos para uma nova regulamentação da atividade de bancos e administradores de consórcio em face de seu relacionamento com clientes e usuários destas mesmas instituições;

Considerando que inúmeras reclamações contra estas instituições foram formuladas nos Ministérios Públicos signatários da presente por pessoas com deficiência, inclusive empregados, tais como a falta de acessibilidade física às instalações, dificuldade de contratação dos serviços, em especial por deficientes visuais, falta de preparo dos empregados de sobreditas instituições para o trato com clientes com necessidades especiais;

Considerando que cabe ao Ministério Público a defesa dos interesses sociais e das pessoas portadoras de deficiência, nos termos do art. 127 da Constituição Federal e dos arts. 3º a 6º da Lei Federal n. 7.853/89;

Considerando que a Declaração Universal dos Direitos Humanos e a Declaração dos Direitos das Pessoas Deficientes estabelecem como princípios fundamentais o respeito e a dignidade humana e a igualdade de direitos, sendo este último o signo fundamental da República (art. 5º, da CF);

Considerando que deve ficar a salvo o direito de ir e vir (art. 5º, XV, da CF);

Considerando que é expressamente prevista na Lei Federal n. 7.853/89 a garantia às pessoas portadoras de deficiência a igualdade de tratamento e oportunidade, justiça social, respeito à dignidade e bem-estar;

Considerando que ao Poder Público e aos seus órgãos cabe as-

segurar às pessoas portadoras de deficiência o pleno exercício de seus direitos básicos que lhes propiciem bem-estar pessoal, social e econômico;

Considerando que o Programa Nacional de Direitos Humanos lançado pelo Exmo. Sr. Presidente da República em 1996 tem como objetivo servir de guia para pautar as ações do governo e as da sociedade para a construção de um Brasil mais justo e tem como primeira proposta a integração e articulação de ações nacionais de atenção ao segmento das pessoas portadoras de deficiência, em especial a remoção de barreiras físicas que impedem ou dificultam a locomoção;

Considerando que de acordo com a Lei Federal n. 8.078/90 (Código de Defesa do Consumidor) é princípio da Política Nacional de Relações de Consumo a ação governamental no sentido de proteger efetivamente o consumidor, dentre outros modos pela garantia de serviços com padrões adequados de qualidade (art. 4º, II, *d*);

Considerando que a Lei Federal n. 8.078/90 (Código de Defesa do Consumidor) também protege a dignidade do consumidor, garantindo-lhe igualdade nas contratações (art. 6º, II);

Considerando que compete aos bancos manter serviços com padrões adequados de qualidade, de segurança e desempenho (Lei Federal n. 8.078/90, art. 4º, II, *d*);

Considerando que a falta de acesso físico às instalações de agên-

cias, quiosques e equipamentos de instituições financeiras representa séria restrição aos direitos de ir e vir e de receber um serviço adequado;

Considerando que a falta ou dificuldade de acesso físico às instalações de agências, quiosques e equipamentos também representa obstáculo para o cumprimento, por estas, de relevante obrigação legal de contratação de empregados portadores de deficiência (Lei n. 8.213/91 e Decreto n. 3.298/99);

Considerando que os empregados bancários portadores de deficiência também gozam do direito à plena acessibilidade ao local de trabalho, para o exercício de suas funções, dispondo dos apoios e procedimentos que se fizerem necessários (art. 35, § 3º, do Decreto n. 3.298/99);

Considerando que a exigência às pessoas portadoras de deficiência, não civilmente incapazes, de interposta pessoa para movimentação de conta corrente implica em discriminação social inconstitucional e ilegal, passível, inclusive, de reparação individual e coletiva;

Considerando que não havendo incapacidade civil, somente o correntista, por expressa e voluntária manifestação, pode optar pela nomeação de procurador para a prática de atos perante a instituição financeira;

Considerando que a Resolução n. 2.025/93 do Conselho Monetário Nacional, tornada pública pelo Banco Central do Brasil, contempla como discriminatórias as restrições não isonômicas impostas a deficientes visuais;

Considerando que para prestação de serviço de qualidade pelas instituições financeiras é necessário que estas disponham de pessoal treinado para atendimento de clientes com necessidades especiais,

O Ministério Público do Trabalho, o Ministério Público Federal e o Ministério Público do Estado de São Paulo resolvem recomendar, com fundamento no art. 6º, inciso XX, da Lei Complementar n. 75/93, à Diretoria de Normas do Banco Central do Brasil, que na regulamentação das atividades bancárias suso-referidas faça constar às instituições financeiras a obrigatoriedade: 1) de adaptação de suas atuais e futuras instalações (agências, quiosques e equipamentos) de acordo com as diretrizes fixadas pelas normas da Associação Brasileira de Normas Técnicas (em especial a NBR n. 9.050); 2) de que todo e qualquer tipo de contrato bancário seja genérico em face de pessoas portadoras de deficiência civilmente capazes, sem exigência de nomeação de procuradores ou representantes para movimentação de contas correntes ou outros ativos, inclusive através do uso de cartões magnéticos e cheques, disponibilizando exemplar destes contratos em *braille*; 3) de feitura e utilização de cartões magnéticos com dizeres em relevo; 4) de treinamento de seus funcionários ou de terceiros que lhes prestem serviços para atendimento de clientes e usuários com necessidades especiais.

Outrossim, informamos que cópia desta recomendação está sendo encaminhada ao Conselho Nacional dos Direitos da Pessoa Portadora de Deficiência — CONADE —, à Organização das Nações Unidas — ONU —, à Organização Internacional do Trabalho — OIT — e à Ordem dos Advogados do Brasil — OAB.

Lauro Luiz Gomes Ribeiro,
Promotor de Justiça/SP.

Júlio César Botelho, Promotor de Justiça/SP.

Cândida Alves Leão, Procuradora-Chefe da PRT da 2ª Região.

Geraldo Imediato de Souza, Procurador do Trabalho da 15ª Região.

Adélia Augusto Domingues, Procuradora do Trabalho da 2ª Região.

Eugênia Augusta Gonzaga Fávero, Procuradora da República.

Isabel Groba Vieira, Procuradora Regional dos Direitos do Cidadão Substituta.

Alexandre Camanho de Assis, Procurador da República.

Ana Paula Mantovani, Procuradora da República.

Guilherme Zanina Schelb, Procurador da República.

Humberto Jacques de Medeiros, Procurador da República.

Valquíria Oliveira Quixadá Nunes, Procuradora da República.

Maria Eliane Menezes de Farias, Procuradora Federal dos Direitos do Cidadão.

**MEDIAÇÃO — GARANTIAS E DIREITOS
TRABALHISTAS (PRT 9ª REGIÃO)**

Ata Audiência CODIN
Procedimento de Mediação n. 046/01

Aos trinta e um dias do mês de janeiro de dois mil e hum, às quatorze horas, na Sala de Divisão de Recursos Humanos da Usina Central do Paraná S/A. Agricultura Indústria e Comércio, situada à Rua Urbano Lunardelli, 875, Centro, Porecatu/PR, perante o Exmo. Sr. Dr. Gláucio Araújo de Oliveira, Procurador do Trabalho comparecem o Dr. Glauco Miguel Ferrigno, Gerente Administrativo, portador da OAB n. 24.923/PR, e o Sr. Jayme Planas Navarro, Gerente Financeiro, portador do CPF n. 005046968-15, e as entidades sindicais abaixo elencadas, para elencar os itens da proposta aprovada em Assembléia dos trabalhadores realizada nesta data e com a plena concordância da Usina Central do Paraná S/A.:

1 — Salário dezembro/2000 — A Usina Central do Paraná S/A. efetuará o pagamento referente ao mês dez./2000 no próximo dia 7.2.2001 (quarta-feira), a partir das 16h30min., nos locais de costume;

2 — Rescisões Contratuais — A Usina Central do Paraná S/A., efetuará o pagamento das rescisões

contratuais face à decorrência do término da safra sucroalcooleira 2000/2001, no próximo dia 7.2.2001 (quarta-feira), na divisão de Recursos Humanos da empresa, Rua Urbano Lunardelli, 875, Porecatu/PR, a partir das 16h30min.;

2.1 — Se porventura existirem pendências trabalhistas concernentes a todos os contratos de trabalho firmados e rescindidos anteriormente a safra 2000/2001, compromete-se a empresa a quitar tais débitos trabalhistas no mesmo prazo elencado no item 02, desde que a empresa seja notificada pelos requerentes;

3 — Dias Parados — A Usina Central do Paraná S/A. efetuará o pagamento dos dias de paralisação, ou seja, de 13 a 31 de janeiro de 2001, considerando a média de produtividade de cada trabalhador;

4 — FGTS — A partir do dia 12 de fevereiro de 2001 o Fundo de Garantia por Tempo de Serviço relativo às rescisões contratuais do término da safra 2000/2001 será disponibilizado na média diária de 150 trabalhadores, sendo os depósitos relacionados diariamente e esta re-

lação, que será fixada no portão n. 01, também será enviada aos órgãos representantes dos empregados;

4.1 — Face ao sistema operacional na Caixa Econômica Federal, os depósitos serão efetuados respeitando-se o setor de registro funcional;

4.2 — No ato da assinatura do Contrato de Parcelamento do FGTS, a ser firmado com a Caixa Econômica Federal, de imediato e em consonância com o aspecto legal do referido, serão efetuados os depósitos atrasados em sua integralidade de todos os contratos de trabalho rescindidos sem justa causa ou por término de contrato ou safra.

5 — Salário janeiro/2001 — A Usina Central do Paraná S/A., compromete-se a efetuar o pagamento dos salários retromencionados no dia 21.2.2001, à 16h30min., considerando-se os locais de hábito;

6 — Retorno ao trabalho — O retorno ao trabalho ocorrerá no dia 1º de fevereiro de 2001, respeitando-se os horários predeterminados;

7 — Comissão dos Trabalhadores — As entidades sindicais indicam uma comissão de no máximo cinco pessoas para tratar de caso a caso dos assuntos trazidos pelos trabalhadores, que após estudo preliminar, poderá ser encaminhado à Direção da empresa que deverá tomar as devidas providências, desde que lastreada em prova documental;

8 — Demissões — Qualquer demissão efetuada pela Usina Central do Paraná S/A., será comunicada à Comissão de Trabalhadores com a devida motivação do ato demissional;

9 — Acordo Coletivo de Trabalho — Fica pactuado entre os signa-

tários a continuidade das negociações visando a celebração de Acordo Coletivo de Trabalho em aberto e os itens constantes das pautas reivindicatórias entregues à empresa; e também a cláusula de horário de trabalho.

Nada mais havendo a ser tratado, foi encerrada a presente audiência, depois de lida, foi firmada pelos presentes.

Gláucio A. de Oliveira, Procurador do Trabalho PRT-9ª Região

Glauco Miguel Ferrigno, Diretor Financeiro

Jayme Planas Navarro, Diretor Financeiro

Evandro Pinto Rodrigues, Pres. do Sind. dos Rodoviários de Londrina

Celso Fernandes de Mattos, Pres. do Sind. dos Trab. nas Empresas de Alimentação e Indústria de Porecatu e Região.

Helmuth Rosmam, Pres. Sind. dos Trab. Rurais de Porecatu.

Derval Luiz Zamparoni, Pres. Sind. Trab. Rurais de Florestópolis.

Divino Gonçalves, Pres. Sind. Trab. Rurais de Centenário do Sul

José Alves da Silva, Pres. Sind. Trab. Rurais da Alvorada do Sul

Claudinei de Carli, Pres. Sind. Trab. Rurais de Astorga

Adelson Farias da Luz, Pres. Sind. Trab. Rurais de N. S. Graças

Cleuson Ramos da Silva, Pres. Sind. Trab. Rurais de Guaraci

Aparecido Calegari, Pres. Sind. Trab. Rurais de Colorado

Arnaldo Nascimento de Jesus, Pres. Sind. Trab. Rurais de Bela V. Paraíso

**TERMO DE COMPROMISSO DE AJUSTAMENTO DE
CONDUTA — COTA — PESSOA PORTADORA
DE DEFICIÊNCIA (PRT 1ª REGIÃO)**

No sentido de conformar-se às disposições constantes da Lei n. 8.213/91 e do Decreto n. 3.298/99 que regulamenta a Lei n. 7.853/89, a Companhia de Seguros Aliança do Brasil, com sede na Rua Araújo Porto Alegre, 36, 7º andar, Rio de Janeiro-RJ, inscrita no CGC sob n. 28.196.88910001-43, neste ato representada na forma de seu Estatuto Social, nos autos do Procedimento Preparatório de Inquérito Civil Público n. 738/2000, instaurado por esta Procuradoria Regional do Trabalho, compromete-se perante o Ministério Público do Trabalho, de acordo com o artigo 5º, § 6º da Lei n. 7.347/85, com a redação que lhe deu o artigo 113 da Lei n. 8.078/90, com acompanhamento do Ministério Público do Trabalho e Emprego, através de suas Delegacias Regionais do Trabalho, em assumir as seguintes obrigações:

1. No momento em que houver necessidade de novas contratações de empregados, oficial as Delegacias Regionais do Trabalho do Ministério do Trabalho e Emprego, que por seus Núcleos ou assemelhados, possuam Balcão de Empregos de

pessoas portadoras de deficiência ou possuam convênios com as Secretarias Estaduais de Trabalho, ou ainda ao serviço de reabilitação do INSS, mediante protocolo, ou através da Internet ou qualquer outro programa informatizado que aqueles órgãos possuïrem para recebimentos de correspondência, indicando a disponibilidade de vagas e as exigências necessárias ao seu preenchimento, visando buscar candidato que se enquadre nos termos dos artigos 93 da Lei n. 8.213/91 e 36 do Decreto n. 3.298/99 (beneficiário reabilitado ou portador de deficiência), ficando a cargo do Ministério do Trabalho e Emprego, através de suas Delegacias Regionais do Trabalho que por seus Núcleos ou assemelhados possuam Balcão de Empregos de pessoas portadoras de deficiência ou possuam convênios com as Secretarias Estaduais de Trabalho ou do Serviço de Reabilitação do INSS, indicar por escrito os eventuais candidatos;

2. As Delegacias Regionais do Trabalho — Ministério do Trabalho e Emprego ou o Serviço de Reabilitação do INSS deverá responder até o

5º dia útil do recebimento da disponibilidade da vaga. Se for negativa, a Empresa tem como cumprido o artigo 36 do Decreto n. 3.298/99 (beneficiário reabilitado ou portador de deficiência) relativamente àquela contratação, podendo procedê-la em relação a outro candidato;

3. Em havendo candidato a emprego, beneficiário reabilitado ou portador de deficiência, a empresa se compromete a contratá-lo preferencialmente, desde que atendidos os requisitos do cargo e aprovado o candidato nos processos de dinâmica de grupo, entrevistas e avaliações necessárias ao preenchimento do cargo;

4. Preenchido o percentual estabelecido pelo artigo 93 da Lei n. 8.213/91 e 36 do Decreto n. 3.298/99, a empresa fica dispensada da obrigação dos itens “1” e “3”, ficando porém, ciente de que deverá manter o percentual de contratados portadores de deficiência que impõe a Lei;

5. A validade deste termo de compromisso é de dois anos da data da sua assinatura e abrange todas as dependências da Empresa, em todo Território Nacional, produzindo efeitos em relação a cada inscrição da empresa no Cadastro Nacional de Pessoas Jurídicas (CNPJ) que contiver, no respectivo estabelecimento, um número superior a 49 funcionários, consoante o artigo 36 do Decreto n. 3.298/99, facultada a assinatura de Termo Aditivo;

5.1. A cada seis meses a partir da validade do presente Termo, deverá a empresa comunicar ao Ministério Público do Trabalho, Procu-

radoria Regional do Trabalho da 1ª Região e à Delegacia Regional do Trabalho do Ministério do Trabalho e Emprego no Rio de Janeiro, a comprovação do cumprimento do Compromisso firmado em todo o Brasil;

6. Pelo descumprimento do compromisso assumido perante o Ministério Público do Trabalho a empresa fica sujeita ao pagamento de multa no valor de R\$ 1.000,00 (um mil reais), por empregado contratado em desatenção ao compromisso, reversível ao FAT, Fundo de Amparo ao Trabalhador, instituído pela 7.998/90, nos termos do artigo 5º, § 6º e artigo 13 da Lei n. 7.347/85;

7. O cumprimento é passível de fiscalização pelo Ministério do Trabalho, na forma do § 5º do artigo 36 do Decreto n. 3.298/99 e Ministério Público do Trabalho;

8. A vigência do presente Termo dar-se-á após 60 dias de sua assinatura, a fim de que a Empresa, neste período, tome as providências internas necessárias.

Rio de Janeiro, 4 de outubro de 2000.

Júnia Bonfante Raymundo,
Procuradora do Trabalho, Coordenadora de Defesa dos Interesses Difusos e Coletivos

Odair Lucietto, Presidente

Sidney Dias da Silva, Diretor

Luiz Renato Almeida, Chefe do Setor de Fiscalização da DRT-RJ, Coordenador do Núcleo Cidadania e Trabalho DRT-RJ, Ministério do Trabalho e Emprego

**TERMO DE COMPROMISSO DE AJUSTAMENTO
DE CONDUITA — TRABALHO FORÇADO —
TRABALHADORES BRASILEIROS NO
JAPÃO (PRT DA 2ª REGIÃO)**

Compromisso que firma, perante o Ministério Público do Trabalho, representado pela Procuradora Dra. Elisa Maria Brant de Carvalho Malta, com base no artigo 5º, parágrafo 6º, da Lei n. 7.347/85, como compromissada a empresa Helio e Regina Viagens e Turismo Ltda., inscrita no CGC sob o n., estabelecida na Rua Barão de Iguape, n. 212, 6º andar, sala 62, Liberdade, São Paulo — SP, neste ato representada pelo sócio diretor Sr. Helio Tasutomu Yanagiya, brasileiro, casado, portador do RG n. 17,258.472 — SSP/SP e do CPF/MF n. 052.491.238/64, residente e domiciliado na Av. Fagundes Filho, 344, ap. 83, Vila Monte Alegre, São Paulo — SP, na forma seguinte:

I — Objeto

I.1 — Considerando-se que a Helio e Regina Viagens Turismo Ltda. veiculou anúncios de oferta de empregos para brasileiros no Japão, mediante a promoção no preço das passagens de ida para aquele país, bem como que ela trata-se de em-

presa de *agência de turismo*, não se encontrando autorizada pelo Ministério do Trabalho e Emprego, ou por outro órgão federal competente, a proceder a intermediação ou fornecimento de mão-de-obra e de empregos no exterior, em benefício de pessoas residentes no Brasil, já que as únicas hipóteses previstas para intermediação estão previstas na Lei n. 6.019, de 3 de janeiro de 1974, que cuida do Trabalho Temporário nas empresas urbanas e, na Lei n. 7.102, de 20 de junho de 1983, que disciplina a Segurança para estabelecimentos financeiros, empresas de vigilância e transportes de valores, a Helio e Regina Viagens e Turismo Ltda. compromete-se a abster-se definitivamente da obrigação de não fazer *consistente em explorar, intermediar ou fornecer mão-de-obra e empregos para o exterior*, inclusive para o Japão, cessando, portanto, de agir, naquilo que a doutrina, pátria e estrangeira, intitulou chamar de *marshandage*.

I.2 — A empresa compromete-se, ainda, a dar ampla divulgação dos termos acordados no presente

compromisso de ajustamento, através de publicação em jornais de ampla circulação, inclusive naquele periódico acostado às fls. 12 dos autos (Empregos — Contatos no Brasil), devendo, no prazo de 20 (vinte) dias comprovar nos autos essa implementação.

II — Multa por Inadimplemento

II.1 — Pelo descumprimento das obrigações ora assumidas (subitens I.1 e I.2, do item I), a empresa responderá pelo pagamento de multa no valor equivalente a R\$ 5.000,00 (cinco mil reais), reajustável até a data do efetivo pagamento, por dia e por trabalhador enviado irregularmente para o exterior, reversível ao FAT (Fundo de Amparo ao Trabalhador), em conformidade com os artigos 5º, parágrafo 6º e 13 da Lei n. 7.347/85;

II.2 — A multa ora pactuada não é substitutiva da obrigação que remanesce à aplicação da mesma.

III.3 — Na hipótese de não pagamento da multa aplicada, sua execução se dará nos moldes do artigo 876 da Consolidação das Leis do Trabalho, com a nova redação dada pela Lei n. 9.958/2000.

III — Da fiscalização

A fiscalização do cumprimento do presente ajuste ficará a cargo do Ministério Público do Trabalho e do Ministério do Trabalho e Emprego, por suas Delegacias Regionais.

IV — Da vigência

O presente compromisso tem vigência imediata, a partir da sua assinatura e é firmado por prazo indeterminado.

Estando assim compromissada, a empresa Helio e Regina Viagens e Turismo Ltda. firma o presente instrumento, na presença da Procuradora do Trabalho abaixo identificada, do Ministério Público do Trabalho, da Procuradoria Regional do Trabalho da 2ª Região — São Paulo, Coordenadoria da Defesa dos Interesses Difusos e Coletivos — CODIN, para que produza os seus legais e jurídicos efeitos.

São Paulo, 18 de dezembro de 2000.

Elisa Maria Brant de Carvalho Malta, Procuradora do Trabalho.

Helio e Regina Viagens e Turismo Ltda.

De acordo:

Dr. Jair Barbosa Martins,

OAB/SP 146.849

**TERMO DE COMPROMISSO DE AJUSTAMENTO
DE CONDUTA – NORMAS DE SEGURANÇA E DE
MEDICINA DO TRABALHO – PORTUÁRIO
(PRT 11^a REGIÃO)**

Pelo presente instrumento, na forma do art. 5º, § 6º, da Lei n. 7.347, de 24 de julho de 1985, combinado com o art. 876, da CLT, na redação que lhe deu a Lei n. 9.958/2000, de um lado, OGMO — Órgão Gestor de Mão-de-Obra do Trabalhador Avulso do Porto de Manaus, pessoa jurídica de direito privado, sediada na Rua Taqueirinha n. 25, Centro, Manaus/AM, CGC 00357340/0001-74, neste ato representada por Paulo Roberto Brandão, portador da CI n. 96.059 — SSP/AM, Diretor Executivo do OGMO, ora denominado compromitente, e de outro lado o Ministério Público do Trabalho, por meio do Procurador do Trabalho infra-assinado e do Ministério do Trabalho e Emprego/AM, por meio da Auditora Fiscal do Trabalho firmatária, ora denominados compromissários, celebram este Termo de Ajuste de Conduta, estabelecendo ao OGMO as seguintes obrigações e prazos:

1. Elaborar e implementar o PCE e compor o PAM em conformidade com o previsto na NR-29, itens 29.1.6.1, 29.1.6.2 e 29.1.6.3 da Portaria n. 53/97. Prazo: sessenta dias;

2. Realizar treinamento aos sinalizadores para aquisição de conhecimento do código de sinalização internacional previsto na NR-29, item 29.3.6.7, da Portaria n. 53/97, devendo os certificados de conclusão serem apresentados à autoridade competente do Ministério do Trabalho nos termos do art. 18, inciso III e art. 19, inciso II da Lei n. 8.630, de 25.2.93, bem como juntada de suas cópias ao presente procedimento. Prazo: sessenta dias;

3. Realizar a habilitação profissional na função de guindasteiro, entre os TPAs da estiva, em quantidade suficiente de vagas de modo a cumprir-se efetivamente o intervalo legal mínimo de 11 horas entre duas jornadas, devendo os certificados de conclusão serem apresentados à autoridade competente do Ministério do Trabalho nos termos do art. 18, inciso III e art. 19, inciso II da Lei n. 8.630, de 25.2.93, bem como a juntada de suas cópias ao presente procedimento. Prazo: sessenta dias;

4. Observar, na escalação diária do trabalhador portuário avulso, um intervalo mínimo de onze horas

consecutivas entre duas jornadas, ressalvadas as hipóteses previstas no art. 8º, da Lei n. 9.719/98. Prazo: sessenta dias para a categoria dos estivadores, função de guindasteiro; imediatamente para as demais categorias;

5. Promover treinamento aos trabalhadores portuários sobre segurança, saúde e higiene ocupacional no trabalho portuário referente a procedimentos de trabalho seguros, previstos na NR-29, item 29.1.4.2, alíneas *a* e *c* da Portaria n. 53/97, nos termos do art. 9º da Lei n. 9.719, de 27.11.98. Prazo: trinta dias;

6. Apresentar ao Ministério Público do Trabalho e à autoridade competente em matéria de fiscalização do trabalho portuário a programação de treinamento para o ano de 2001 nas funções de guindasteiro, sinaleiro, mestria para estivadores, içamento de cargas, arrumação e estiva técnica, bem como a programação de treinamento referente a procedimentos de trabalho seguro. Em todos os casos, destacando a quantidade de trabalhadores a serem alcançados. Prazo: trinta dias;

7. Dispor de serviço de atendimento de urgência vinte e quatro horas, possuindo local adequado, equipamentos e pessoal habilitado a prestar os primeiros socorros e prover a rápida e adequada remoção de acidentados, previstos na NR-29, item 29.5.1 da Portaria n. 53/97, nos termos do art. 9º da Lei n. 9.719, de 27.11.98. Prazo: trinta dias;

8. Extinguir o sistema de câmbio na escalação dos TPAs da categoria de estivadores, passando a

mesma a ser escalada através de rodízio numérico, de forma que não haja preterição dos trabalhadores nas oportunidades de trabalho, tudo nos termos do art. 5º, parágrafo único do art. 7º, e art. 8º da Lei n. 9.719, de 27.11.98. A escalação dos conferentes de carga e descarga também deverá ser efetuada em rodízio numérico nos mesmos termos. Prazo: cento e vinte dias;

9. Promover, através do conselho de supervisão, o dimensionamento do quantitativo de trabalhadores necessários em todas as atividades portuárias em que tem gestão, tanto do registro quanto do cadastro de TPAs, na forma do art. 24, § 1º, inciso I, da Lei n. 8.630/93 de modo a respeitar os limites legais de jornada de trabalho e o efetivo cumprimento do descanso intrajornada de 11 horas. Prazo: noventa dias;

10. Não aceitar as requisições de TPAs após os horários-limites estabelecidos pelo OGMO, de forma que operadores portuários efetivamente cumpram tais horários, considerando o art. 5º da Lei n. 9.719/98 e o art. 18, inciso I da Lei n. 8.630/93, assegurando que não haja preterição de oportunidades de serviço do trabalhador avulso, nos termos do parágrafo único do art. 7º, da Lei n. 9.719/98. Prazo: cumprimento imediato.

O descumprimento das cláusulas 1, 2, 3 e 5, importam em multa diária de 200 (duzentas) UFIR, por cláusula, a contar do término do prazo nelas previsto; o descumprimento da cláusula 4 importará em multa de 400 (quatrocentas) UFIR por trabalhador encontrado em situação ir-

regular, a contar do término do prazo nela previsto; o descumprimento da cláusula 6 importará em multa de 500 UFIR; o descumprimento das cláusulas 7, 8 e 9 importará em multa diária de 400 UFIR, por cláusula, a contar do término do prazo nelas previsto; o descumprimento da cláusula 10 importa em multa de 300 UFIR, por irregularidade encontrada.

Em qualquer caso, as multas serão revertidas ao FAT — Fundo de Amparo ao Trabalhador, nos termos do art. 5º, § 6º, e do art. 13, da Lei n. 7.347/85;

A fiscalização do cumprimento do presente ajuste ficará a cargo do Ministério Público do Trabalho, do Ministério do Trabalho, através de suas Delegacias Regionais.

Este termo de ajuste, passado em três vias, produzirá efeitos legais a partir de sua celebração e terá eficácia de título executivo extrajudicial, na forma dos arts. 5º, § 6º, da Lei n. 7.347/85, 585, VII, do CPC e 876, da CLT.

E por estarem de acordo, firmam o presente.

Manaus, 30 de outubro de 2000.

Paulo Roberto Brandão, OGMO do Porto de Manaus.

Keilor Heverton Mignoni, Procurador do Trabalho.

Maria de Nazaré Sodré dos Santos, Auditora Fiscal do Trabalho.

TERMO DE COMPROMISSO DE AJUSTAMENTO DE CONDUTA: MENOR APRENDIZ (PRT 12ª REGIÃO)

O Sindicato das Indústrias de Olaria e Cerâmica para Construção dos Vales do Itajaí e Tijucas, representado por seu presidente, o Sr. Danilo João Cavilha, RG n. 7/R — 107.187 — SSI-SC, firma, neste ato, em nome da categoria que representa, perante o Ministério Público do Trabalho, na pessoa da Excelentíssima Procuradora Regional do Trabalho, Dra. Viviane Colucci o presente Termo de Compromisso de Ajustamento de Conduta, conforme arts. 127 e 129, inciso III, da Constituição Federal e do art. 5º, § 6º, da Lei n. 7.347/85, nos seguintes termos:

c) a não submeter menores de 18 (dezoito) anos à jornada noturna ou exigir-lhes jornada extraordinária, salvo nos casos permitidos por lei (compensação ou força maior);

d) a proceder ao remanejamento dos adolescentes que possuem entre 16 e 18 anos e que trabalham em condições adversas, conforme item “b” acima, para atividades compatíveis com sua condição de ser em desenvolvimento, nos termos do art. 407 da CLT;

e) a observarem a cota de aprendizagem de 5% a 15% do total de empregados.

Cláusula Primeira — Objeto

As indústrias de Olaria e Cerâmica, ora representadas pelo Sindicato das Indústrias de Olaria e Cerâmica para Construção dos Vales do Itajaí e Tijucas, comprometem-se:

a) a não contratar diretamente ou de forma terceirizada, menores de 16 (dezesesseis) anos, salvo na condição de aprendiz (a partir dos 14 anos);

b) a não contratar menores de 18 (dezoito) anos, para a realização de trabalho em condições insalubres, perigosas ou penosas;

Cláusula Segunda — Multa

O descumprimento do disposto na cláusula primeira do presente termo, sujeitará os representados pelo Sindicato das Indústrias de Olaria e Cerâmica para Construção dos Vales do Itajaí e Tijucas, ao pagamento de uma multa de R\$ 5.000,00 (cinco mil reais), por trabalhador encontrado em situação irregular, sendo que a referida multa será cobrada pelo Ministério Público do Trabalho e revertida ao Fundo para Infância e Adolescência — FIA, Lei n. 7.347/85 e Estatuto da Criança e do Adolescente — ECA.

Cláusula Terceira — Fiscalização

A fiscalização do pactuado neste instrumento será efetuada pela Delegacia Regional do Trabalho e pelos Conselhos Tutelares.

E por estarem assim ajustados, as partes assinam o presente “Termo de Compromisso de Ajuste de Conduta” em 4 (quatro) vias de igual teor e forma.

Florianópolis, 30 de novembro de 2000.

Viviane Colucci, Procuradora Regional do Trabalho.

Danilo João Cavilha, Presidente do Sindicato das Indústrias de Olaria e Cerâmica para Construção dos Vales do Itajaí e Tijucas.

Testemunhas:

Paulo Bolzan, Presidente do Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias da Construção e do Mobiliário de Rio do Sul.

Renato José Lungen, Presidente do Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias da Construção e do Mobiliário de Brusque.

Paulo Roberto Floriani, Presidente do Sindicato dos Empregados nas Indústrias de Cerâmica para a Construção de Tijucas.

Vanderlei dos Reis, Presidente da ACEVALE.

**TERMO DE COMPROMISSO DE AJUSTAMENTO DE
CONDUTA — TRANSPORTE IRREGULAR DE
TRABALHADORES (PRT 20ª REGIÃO)**

Sr. Ivanilton Gonçalves Barbosa, caminhoneiro/proprietário do caminhão, portador do RG n. 1.058.008-SSP/SE, inscrito no CIC/CPF n. 557.353.045-34, residente e domiciliado na Rua Lagarto, s/n., Povoado Água Fria, Salgado/SE, com telefone para contato n. (079) 761-3016, tendo em vista as irregularidades denunciadas, constantes do Inquérito Civil Público (ICP) n. 117/2000, firma o presente Termo de Compromisso de Ajuste de Conduta, perante o Ministério Público do Trabalho, por intermédio da Procuradoria Regional do Trabalho da 20ª Região, representado pelo Exmo. Sr. Procurador do Trabalho, Dr. Cláudio Cordeiro Queiroga Gadelha, nos termos e forma seguintes:

I — Objeto

O objeto deste instrumento é a fixação de obrigação de não fazer, face ao descumprimento da ordem jurídica, no sentido da eliminação do transporte irregular de trabalhadores por veículos inaptos ao transporte de pessoas.

II — Cumprimento das Obrigações

1. Ministério Público do Trabalho, diretamente e/ou através da Delegacia Regional do Trabalho — Sergipe, ou através de outras autoridades públicas, acompanhará o fiel cumprimento das obrigações deste instrumento, *inclusive mediante inspeções não previamente comunicadas*, a qualquer tempo e horário, nas formas legais.

2. O descumprimento do presente termo de compromisso sujeitará a pessoa jurídica/física ao pagamento de multa no valor de R\$ 1.000,00 (hum mil reais), por pessoa transportada irregularmente.

3. A multa prevista acima deverá ser revertida ao FAT (Fundo de Amparo ao Trabalhador), nos termos dos artigos 5º, § 6º e 13 da Lei n. 7.347/85, constituindo o presente documento título executivo extrajudicial.

4. As penalidades expostas no presente Termo de Ajuste de Conduta não se confundem, não se compensam e nem podem ser argumento para a não quitação de multas administrativas ou indenizações outras, previstas em Leis, Normas Regulamentares, Sentenças Judiciais, Normas Coletivas.

vas Autônomas ou Heterônomas e a qualquer outro título diverso por irregularidades similares ou iguais, funcionando apenas como efeito decorrente do presente Termo de Compromisso de Ajuste de Conduta perante o Ministério Público do Trabalho.

5. Da mesma forma, os Processos Criminais e as Sanções Penais postuladas pelos órgãos competentes do Poder Público, em face do desrespeito à ordem jurídica, relativamente ao trabalho de menores de 18 (dezoito) anos em citricultura, no âmbito das propriedades da reclamada, não se confundem em qualquer aspecto com os termos do presente compromisso, em face de sua natureza jurídica pública e obrigatória.

III — Vigência

As obrigações previstas no presente Termo de Compromisso vigorarão a partir da presente data e por prazo indeterminado, ficando assegurado o direito de petição de revisão das cláusulas e condições, em qualquer tempo, através de requerimento fundamentado ao Ministério Público do Trabalho.

Aracaju (SE), quarta-feira, 6 de setembro de 2000.

Dr. Cláudio Cordeiro Queiroga Gadelha, Procurador do Trabalho.

Sr. Ivanilton Gonçalves Barbosa.

Testemunhas:

Cláudio Manoel Chagas Melo.

Alan Almeida de Lima.

**TERMO DE COMPROMISSO DE AJUSTAMENTO DE
CONDUTA — EXIGÊNCIA DE ATESTADO DE
GRAVIDEZ/ESTERILIZAÇÃO (PRT 21ª REGIÃO)**

Glaucio Ferreira Wanderley, portador da Carteira de Identidade n. 76.781-SSP/RN, Gerente Administrativo, representante da SIMAS Industrial S/A., inscrita no CGC/MF sob o número 08.406.621/0001-81, localizada na Av. Senador Salgado Filho, 2.809, Natal-RN, perante o Ministério Público do Trabalho — Procuradoria Regional do Trabalho da 21ª Região, representado pelo Procurador do Trabalho, Dr. Nicodemos Fabrício Maia, nos termos do art. 5º, § 6º, da Lei n. 7.347/85, firma Compromisso no seguinte sentido:

— Abster-se de exigir, na forma do art. 2º da Lei n. 9.029/95, teste, exame, perícia, laudo, atestado, declaração ou qualquer outro procedimento relativo à esterilização ou estado de gravidez.

— Penalidade:

O descumprimento do presente Termo de Ajuste de Conduta sujeitará a empresa ao pagamento da multa correspondente a 10.000 (dez mil) UFIR's, reversível ao FAT (Fundo de Amparo ao Trabalhador), nos termos dos arts. 5º, § 6º e 13 da Lei n. 7.347/85.

Natal-RN, 8 de junho de 1998.

Nicodemos Fabrício Maia, Procurador do Trabalho, PRT 21ª Região.

Glaucio Ferreira Wanderley,
SIMAS Industrial S/A.

Testemunhas:

Cleudson de Araújo Vale.

Mônica Alves Feitosa.

**AÇÃO CIVIL PÚBLICA – TRABALHO PORTUÁRIO
AVULSO (PRT 1ª REGIÃO)**

EXMO. SR. DR. JUIZ PRESIDENTE DA JCJ DO RIO DE JANEIRO-RJ

O Ministério Público do Trabalho, através da Procuradoria Regional do Trabalho, com sede na Av. Churchill, n. 94, 11º andar, Castelo, Rio de Janeiro, RJ, CEP 22020-050, neste ato representado pelo Procurador do Trabalho adiante assinado, com base nos arts. 127 e 129, II e III da Constituição da República e nos arts. 1º, inc. IV e 3º, da Lei n. 7.347/85, vem respeitosamente à presença de Vossa Excelência ajuizar

*Ação Civil Pública com Pedido
Liminar contra*

Órgão Gestor de Mão-de-Obra do Trabalho Portuário Avulso dos Portos Organizados do Rio de Janeiro, Sepetiba, Forno e Niterói, Pessoa Jurídica de Direito Privado, com sede na Avenida Rodrigues Alves, s/n., Galpão Anexo aos Armazéns 12 e 13 do Porto do Rio de Janeiro, Santo Cristo, Rio de Janeiro, RJ, CEP 20220-330, pelos motivos de fato e de direito a seguir aduzidos:

**I — Dos Fatos apurados no
Inquérito Civil Público**

A Delegacia Regional do Trabalho do Rio de Janeiro, através da

Unidade de Controle e Fiscalização do Trabalho Marítimo e Portuário (FITMARF), apresentou denúncia a esta Procuradoria Regional do Trabalho, dando conta de diversas irregularidades trabalhistas verificadas na área portuária.

A denúncia em questão noticiava, em síntese: 1) o Sindicato dos Operadores Portuários do Estado do Rio de Janeiro em negociação coletiva com os sindicatos obreiros transferiu para estes a gestão de mão-de-obra avulsa, como se o órgão de gestão de mão-de-obra (OGMO) não existisse; 2) trabalhadores registrados (“titulares”) são preteridos na escala, em benefício dos cadastrados (“suplentes”); 3) trabalhadores são punidos com pena de suspensão pelos sindicatos; e 4) há desconto abusivo na remuneração dos trabalhadores em favor dos sindicatos. A denúncia veio acompanhada de diversos documentos que demonstram o teor dos fatos narrados pelo denunciante (fls. 08/30).

A denúncia foi distribuída ao Procurador que subscreve a presente petição. Pela apreciação prévia de

fls. 31/32, determinou-se a instauração de Inquérito Civil Público contra o Órgão Gestor de Mão-de-Obra, o Sindicato dos Operadores Portuários do Estado do Rio de Janeiro e todos os Sindicatos de Trabalhadores Portuários Avulsos do Estado do Rio de Janeiro, conforme relação de fls. 31. O Inquérito Civil Público foi instaurado pela Portaria n. 161, de 23.9.97 (fls. 02).

Todos os inquiridos foram intimados para depor. O representante legal do OGMO informou (fls. 36):

“que atualmente o operador portuário requisita as equipes de trabalho ao OGMO e este autoriza o sindicato a fornecer a mão-de-obra; que o sindicato responde ao OGMO com relação nominal dos trabalhadores que integram a equipe; que o OGMO confere se estes trabalhadores estão registrados ou cadastrados e também se há sobreposição de trabalho em duas escalas simultâneas; que o OGMO não fiscaliza a correção da escala, nem confere se o trabalhador escalado se encontra efetivamente em seu posto de trabalho.”

Portanto, em seu depoimento, o OGMO confirmou a parte da denúncia que trata da transferência ilegal da mão-de-obra para os sindicatos obreiros, noticiando ainda que não está cumprindo as atribuições que a lei lhe confere, inclusive quanto à correção e ao exato cumprimento da escala.

O Presidente do Sindicato dos Operadores Portuários do Estado do Rio de Janeiro (SINDOPERJ), em depoimento pessoal, apresentou as seguintes declarações:

“que as cláusulas das convenções coletivas de trabalho que atribuem aos sindicatos de trabalhadores a elaboração da escalação rodiziária foram negociadas com o sindicato patronal, tendo em conta que este interpreta a Lei n. 8.630/93 no sentido de que compete ao OGMO elaborar a referida escala, sendo todavia possível a este terceirizar a atividade”.

Estão juntados aos autos do inquérito civil público os acordos e convenções coletivas de trabalho (fls. 08/14) cujas cláusulas repassaram aos sindicatos de trabalhadores portuários a administração do fornecimento da mão-de-obra avulsa. Estes instrumentos, todavia, expiraram em 31.8.96, não tendo sido renovados até o presente momento.

Todos os sindicatos de trabalhadores avulsos foram igualmente ouvidos através de seus representantes legais e confirmaram, à unanimidade, que a escala em sistema de rodízio dos trabalhadores portuários lhes foi atribuída em instrumento normativo celebrado com o sindicato patronal. Também ficou demonstrado, pelos mesmos depoimentos, que só concorrem a esta escala os trabalhadores sindicalizados. Veja-se, a propósito, o depoimento do representa-

te do Sindicato dos Estivadores e Trabalhadores em Estiva de Minérios do Estado do Rio de Janeiro:

“que todos os trabalhadores estivadores que entram na escala são sindicalizados.”

No mesmo sentido o depoimento do representante do Sindicato dos Vigias Portuários do Estado do Rio de Janeiro:

“que todos os trabalhadores que participam da escala são associados ao sindicato.”

O representante do Sindicato dos Trabalhadores de Bloco nos Portos do Estado do Rio de Janeiro vai ainda mais longe:

“que todos os trabalhadores que participam da escala são associados ao sindicato, independentemente da condição de registrado ou cadastrado, que se o trabalhador não for associado, não tem como entrar na escala e receber o pagamento.”

Assim também foram as declarações do representante do Sindicato dos Portuários Avulsos em Capatazia e Arrumadores no Comércio Armazenador do Município do Rio de Janeiro:

“que se o trabalhador não for associado (ao sindicato) não tem como entrar na escala, nem como receber pagamento através do OGMO.”

Enfim, *todos* os onze sindicatos de trabalhadores portuários avulsos inquiridos no curso do inquérito confirmaram este mesmo fato, ou seja de que só podem concorrer aos postos de trabalho oferecidos na faixa do Porto do Rio de Janeiro aqueles trabalhadores sindicalizados. Os depoimentos encontram-se às fls. 77/80 e 90/95 do ICP em anexo.

Os representantes legais de todos os sindicatos confessaram ainda punirem os trabalhadores sindicalizados com suspensões, que importam em seu afastamento da escala. O presidente do Sindicato dos Portuários Avulsos em Capatazia e Arrumadores no Comércio Armazenador do Rio de Janeiro, confrontado com documento que acompanhou a denúncia, sobre suspensão de dez dias imposta ao trabalhador sindicalizado Derli Gonçalves, assim explicou-se:

“que o depoente tem conhecimento dos fatos que levaram à suspensão do trabalhador Derli Gonçalves, podendo esclarecer que a punição ocorreu por ato de indisciplina em relação à pessoa do presidente do sindicato; que a punição implicou a perda do direito à participação na escala rodiziária pelo período que durou a suspensão.”

O representante legal do Sindicato dos Estivadores de Cabo Frio, Araruama, Macaé, Campos e Arraial do Cabo ratificou as mesmas informações:

“que o sindicato, em certas hipóteses, suspende os seus as-

sociados, excluindo-os pelo período de três a trinta dias da escala rodiziária; que a suspensão pode ser aplicada em casos de falta, embriaguez, agressão ou outras; que a verificação da ocorrência de faltas está a cargo de contrames-tres associados ao sindicato.”

Em suma, os sindicatos inquiridos confirmam que podem suspender da escala de trabalho os associados que, a seu critério, cometerem faltas.

De outra parte, também restou comprovada a ocorrência de descontos *mensais* (chamados Desconto de Assistência Social) em importâncias que variam entre 5% e 20,5% sobre a remuneração do trabalhador portuário. Descontos que a rigor são obrigatórios, pois, como visto, somente se o trabalhador se associar ao sindicato poderá ter oportunidade de concorrer aos postos de trabalho. Os sindicatos de trabalhadores avulsos celebraram Convenção Coletiva de Trabalho (fls. 69/73) prevendo o repasse automático dos referidos descontos (cláusula 5ª, letra “f”), o que impossibilita qualquer oposição por parte do obreiro:

“DAS — será descontada da remuneração do trabalhador portuário avulso, recolhida junto aos OGMOs e recolhido aos respectivos sindicatos, juntamente com o pagamento, os percentuais que tiverem sido aprovados pelas assembléias de cada entidade sindical, que deverá remeter ao OGMO, sob sua inteira responsabilidade, a listagem de TPA que estão sujeitos ao desconto.”

O inquérito civil público foi encerrado com relatório de fls., que concluiu pelo ajuizamento, entre outras, da presente ação civil pública.

II — Do Direito

Como é natural na atividade econômica dos portos, o número de operações de carga e descarga é extremamente variável, em decorrência da alteração de fatores como sazonalidade, número de embarcações atracadas, tipo de carga transportada, prazos contratuais, entre outros.

Em razão deste traço distintivo, a atividade laboral portuária é caracterizada pela transitoriedade do serviço e variabilidade do número de postos de trabalho oferecidos. E, em conseqüência, é o principal setor econômico a atrair os chamados “trabalhadores avulsos”, ou seja, aqueles que prestam serviços em um mesmo local, para diversos empregadores, em períodos transitórios e distintos.

A Convenção 137 da Organização Internacional do Trabalho, da qual o Brasil é signatário (Decreto Legislativo n. 29/93, DOU de 23.12.93, seção I, pág. 20.213), estabelece prioridade de contratação em benefício do trabalhador portuário avulso que habitualmente trabalha na faixa do cais, como se vê do art. 3º daquele instrumento:

“1. Registros serão estabelecidos e mantidos em dia, para todas as categorias profissionais de

portuários na forma determinada pela legislação ou a prática nacionais.

2. Os portuários matriculados terão prioridade para a obtenção de trabalho nos portos.”

De outra parte, a Constituição da República, em seu artigo 5º, inciso XIII, estabelece como direito fundamental dos cidadãos brasileiros:

“É livre o exercício de qualquer trabalho, ofício ou profissão, atendidas as qualificações profissionais que a lei estabelecer.”

A Lei n. 8.630/93, conhecida como “Lei de Modernização dos Portos”, estabelece os requisitos e condições para que qualquer cidadão possa trabalhar em área portuária, compatibilizando assim o regramento da Convenção 137 da OIT com o dispositivo constitucional acima referido, nos seguintes termos:

“Art. 26. O trabalho portuário de capatazia, estiva, conferência de carga, conserto de carga, bloco e vigilância de embarcações, nos portos organizados, será realizado por trabalhadores portuários com vínculo empregatício a prazo indeterminado e por trabalhadores portuários avulsos.

Parágrafo único. A contratação de trabalhadores portuários de estiva, conferência de carga, conserto de carga e vigilância de embarcações com vínculo empregatício a prazo indeterminado será

feita, exclusivamente, dentre os trabalhadores portuários avulsos registrados.

Art. 27. O órgão de gestão de mão-de-obra:

I — organizará e manterá cadastro de trabalhadores portuários habilitados ao desempenho das atividades referidas no artigo anterior;

II — organizará e manterá o registro dos trabalhadores portuários avulsos.

§ 1º A inscrição no cadastro do trabalhador portuário dependerá, exclusivamente, de prévia habilitação profissional do trabalhador interessado, mediante treinamento realizado em entidade indicada pelo órgão de mão-de-obra.

§ 2º O ingresso no registro do trabalhador portuário avulso depende de prévia seleção e respectiva inscrição no cadastro de que trata o inciso I deste artigo, obedecidas a disponibilidade de vagas e a ordem cronológica de inscrição no cadastro.

§ 3º A inscrição no cadastro e o registro do trabalhador portuário extingue-se por morte, aposentadoria ou cancelamento.

Art. 28. A seleção e o registro do trabalhador portuário avulso são feitos pelo órgão de gestão de mão-de-obra avulsa, de acordo com as normas que forem estabelecidas em contrato, convenção ou acordo coletivo de trabalho.”

Assim, para que o trabalhador esteja habilitado a trabalhar como avulso na faixa do Porto, deverá estar devidamente inscrito no cadastro do órgão a que alude a Lei (OGMO), após passar por treinamento profissional e seleção. Cumpridos estes requisitos, estará disponível para o trabalho no Porto organizado.

Porém, como é sabido, a mão-de-obra registrada ou cadastrada normalmente é superior ao número de postos de trabalho oferecidos. Assim há necessidade de distribuição eqüitativa do trabalho a todos os trabalhadores avulsos regularmente inscritos, inclusive para atender ao princípio constitucional da isonomia. Por esta razão, a Recomendação 145 da OIT, ratificada pelo Brasil através do mesmo Decreto Legislativo que aprovou a Convenção 131, assim dispõe:

“Distribuição de mão-de-obra:

20. Exceto nos casos de emprego regular ou permanente com um determinado empregador, deveriam ser estabelecidos sistemas de distribuição de mão-de-obra que:

a)

b) proporcionem a cada portuário registrado uma parte eqüitativa do trabalho disponível.”

Portanto, além de registrado, o trabalhador avulso precisa ser “escalado” para trabalhar nas embarcações que aportam no cais, tendo em vista que cada uma delas precisa de número diverso de trabalhadores, com as mais

diferentes qualificações (animadores, conferentes, estivadores, vigias, etc.). É o que se denomina escala em sistema de rodízio ou “escalação rodizária”, cujo objetivo, como já se viu, é dar *tratamento isonômico* a todos os trabalhadores avulsos registrados ou cadastrados, que pelo dito sistema têm asseguradas as mesmas oportunidades de trabalho, em face da natureza transitória do serviço da categoria econômica.

No Brasil, historicamente a escala em sistema de rodízio era atribuída aos sindicatos profissionais de avulsos, que detinham o monopólio do fornecimento da mão-de-obra portuária. Era o que dispunha o § 1º do art. 266 da CLT, segundo o qual *“sendo os serviços (de estiva) executados por operários sindicalizados, organizarão os respectivos sindicatos o rodízio de operários, para que o trabalho caiba eqüitativamente a todos.”*

A Lei n. 8.630/93, em seu art. 76, revogou expressamente este dispositivo e estabeleceu de forma clara e inequívoca que a “escalação rodizária” dos trabalhadores portuários avulsos deve ser feita pelo OGMO (Órgão de Gestão de Mão-de-Obra):

“Art. 18. Os operadores portuários devem constituir, em cada porto organizado, um órgão de gestão de mão-de-obra do trabalho portuário, tendo como finalidade:

I — administrar o fornecimento de mão-de-obra do trabalhador portuário e do trabalhador portuário avulso.”

Da mesma forma, a Medida Provisória n. 1.630/97 dispôs:

“Art. 7º O órgão gestor de mão-de-obra deverá, quando exigido pela Fiscalização do Ministério do Trabalho e do INSS, exibir as listas de escalação diária dos trabalhadores portuários avulsos, por operador portuário e por navio.

Parágrafo único. Caberá exclusivamente ao órgão gestor de mão-de-obra a responsabilidade pela exatidão dos dados lançados nas listas diárias referidas no caput deste artigo, assegurando que não haja preterição do trabalhador regularmente registrado e simultaneidade na escalação.”

No entanto, estes dispositivos estão sendo violados pelo réu, *por conduta omissiva*, na medida em que não está o OGMO do Porto do Rio de Janeiro efetuando a escalação rodiziária. E, diante desta omissão, os sindicatos profissionais estão assumindo para si o encargo, escalando os seus trabalhadores associados, fato que tem impedido, inclusive, que trabalhadores *não sindicalizados* possam concorrer aos postos de trabalho, em clara e gravíssima afronta ao inciso V, do art. 8º da Constituição, pelo qual

“ninguém será obrigado a filiar-se ou manter-se filiado a sindicato.”

Observe-se, a propósito, as já transcritas declarações prestadas pelos representantes legais dos diversos sindicatos de portuários no inquérito civil público instaurado pelo

Ministério Público. Todos admitem que *só escalam os trabalhadores portuários que estejam devidamente sindicalizados*, em violação ao princípio constitucional acima referido. Ora, se a Constituição determina ser livre o exercício de qualquer trabalho, atendidas as qualificações profissionais e se a respectiva lei regulamentadora da categoria exige apenas os requisitos da pré-seleção, do treinamento e do registro em órgão competente, não pode o sindicato profissional estabelecer novos e obscurantistas critérios de acesso aos postos de trabalho sem previsão legal.

Ademais, o art. 75 da Lei n. 8.630/93 *revogou expressamente* o inciso VIII do art. 544 da CLT, que assegurava ao trabalhador sindicalizado preferência

“para admissão nos serviços portuários e anexos, na forma da legislação específica.”

E não poderia ser diferente, pois tal disposição, como visto, contraria frontalmente o princípio da liberdade sindical assegurado no inciso V, do art. 8º da Carta da República, podendo-se mesmo concluir que já se encontrava referida norma implicitamente revogada desde 5.10.88.

A escalação de trabalhadores pelos sindicatos é ainda fonte de inúmeros outros vícios, conforme se pode observar pelas autuações da DRT. De acordo com este documento os sindicatos não estariam observando devidamente a preferência de trabalhadores registrados (“titu-

lares”) em relação aos cadastrados (“suplentes”). Outras discriminações também estão ocorrendo, como suspensão de trabalhadores da escala pelos motivos mais estapafúrdios. Veja-se por exemplo o documento de fls. 28 do ICP, através do qual o Sindicato dos Portuários Avulsos em Capatazia e Arrumadores no Comércio Amazenador no Município do Rio de Janeiro suspende da escala por dez dias o trabalhador Derli Gonçalves “por desrespeito à pessoa do presidente” daquela entidade sindical.

Argumentam as entidades sindicais ouvidas pelo Ministério Público que o parágrafo único do artigo 18 da Lei n. 8.630/93 permitiria atribuir a escalação rodiziária aos sindicatos profissionais, através de cláusula de instrumento normativo. O invocado dispositivo estabelece:

“No caso de vir a ser celebrado contrato, acordo ou convenção coletiva de trabalho entre trabalhadores e tomadores de serviços, este precederá o órgão gestor a que se refere o caput deste artigo e dispensará a sua intervenção nas relações entre capital e trabalho no porto.”

Os sindicatos profissionais de portuários, em diversas regiões do País, têm se aproveitado deste dispositivo legal para celebrar instrumentos normativos com cláusulas que lhes atribuem o encargo da escalação rodiziária. Isto no entanto não é possível. O parágrafo único do art. 18 da Lei n. 8.630/93 possibilita aos representantes de empregados

e de empregadores negociar matéria atinente às “relações entre capital e trabalho no porto”, vale dizer, *remuneração e condições de trabalho*, como é natural ocorrer em qualquer negociação coletiva, na esteira do que dispõe o art. 611 da CLT. O próprio artigo 29 da Lei n. 8.630/93 define o que pode ser objeto de negociação coletiva entre os trabalhadores portuários avulsos e os operadores portuários:

“A remuneração, a definição das funções, a composição dos termos e as demais condições do trabalho portuário avulso serão objeto de negociação entre as entidades representativas dos trabalhadores portuários avulsos e dos operadores portuários.”

Portanto, claro está que apenas a remuneração e as condições de trabalho podem ser negociadas coletivamente e entre elas certamente não se inclui a escalação rodiziária, já que esta não diz respeito à jornada de trabalho, mas sim ao próprio direito fundamental (CF, art. 5º, incs. I e XIII) de exercer a profissão e em igualdade de condições com os demais integrantes da categoria laboral. Evidentemente, jamais poderia o instrumento normativo prevalecer sobre dispositivos da Constituição da República.

Além disto, não seria razoável admitir que as partes pudessem dispor sobre as atribuições de ordem pública que a Lei n. 8.630/93 delegou ao OGMO, definido pelo mesmo diploma legal como entidade “de

utilidade pública” (art. 25). Aliás, todas as atribuições do OGMO elencadas no art. 18 têm natureza de ordem pública, pois além de “administrar o fornecimento de mão-de-obra do trabalhador portuário avulso” (inciso I), a Lei n. 8.630 delega ainda àquela entidade:

“II — manter, com exclusividade, o cadastro do trabalhador portuário e o registro do trabalhador portuário avulso;

III — promover o treinamento e a habilitação profissional do trabalhador portuário, inscrevendo-o no cadastro;

IV — selecionar e registrar o trabalhador portuário avulso;

V — estabelecer o número de vagas, a forma e a periodicidade para acesso ao registro do trabalhador portuário avulso;

VI — expedir os documentos de identificação do trabalhador portuário;

VII — arrecadar e repassar, aos respectivos beneficiários, os valores devidos pelos operadores portuários, relativos à remuneração do trabalhador portuário avulso e aos correspondentes encargos fiscais, sociais e previdenciários.”

Ora, como imaginar que o sindicato profissional pudesse atrair para si o encargo de registro, seleção, treinamento, habilitação ou identificação do trabalhador por simples disposição de instrumento normativo quando a lei cria um órgão específico para tal mister — o OGMO, ora

requerido —? Seria tão absurdo quanto admitir, a título de exemplo, que um Sindicato de Engenheiros, por disposição de acordo ou convenção coletiva de trabalho celebrado com o sindicato patronal, pudesse atribuir para si as funções do respectivo conselho de regulamentação profissional, no caso o CREA.

De outra parte, uma análise detida da MP n. 1.630/97 afasta qualquer dúvida quanto à impossibilidade de os sindicatos profissionais continuarem a escalar os trabalhadores portuários. O art. 5º do referido diploma estabelece:

“A escalação do trabalhador portuário avulso, em sistema de rodízio far-se-á nos termos da Lei n. 8.630/93.”

Em princípio, poderia imaginar-se que o legislador, tal qual o Conselheiro Acácio, estaria somente reafirmando o óbvio, ao asseverar que a escala dos trabalhadores portuários se dará na forma da Lei n. 8.630/93. E, em conseqüência, que estaria apenas mantendo acesa a dúvida lançada pela má interpretação do parágrafo único do art. 18 daquele diploma, segundo a qual a escala poderia ser disciplinada em instrumento normativo. Considerando-se porém que a lei nova não tem por objetivo repetir de forma redundante outra lei vigente, só se pode concluir que o dispositivo em questão contém em seu âmago um *silêncio eloqüente*, isto é, que deve ser interpretado restritivamente, no sentido de que a escala em sistema de

rodízio só se faz *na forma da Lei* (no caso o inciso I, do art. 18 da Lei n. 8.630) e nunca por Acordo ou Convenção Coletiva de Trabalho.

E não é só. Se o parágrafo único do art. 7º da MP 1.630/97 determina que caberá *exclusivamente* ao OGMO assegurar que não haja preterição do trabalhador regularmente registrado e simultaneidade na escalação, não há possibilidade de se admitir que a escala possa ser feita por terceiros, primeiro porque a letra da lei é clara quanto à exclusividade do OGMO e segundo porque não teria este como verificar a correção das escalas se não detivesse o seu pleno controle. Fato aliás confessado pelo réu, conforme declarações transcritas na seção anterior.

Ademais, se houve revogação expressa da legislação que atribuía a escalação aos sindicatos, bem como daquela que reconhecia o direito de preferência do trabalhador sindicalizado, seria paradoxal admitir, por um subterfúgio na interpretação da lei, que um acordo ou convenção coletiva pudesse fazer retornar o *status quo ante*. A menos que se queira crer no famoso adágio francês — é preciso que se mude tudo para que tudo fique como está...

E, a bem da verdade, é exatamente o que pretendem as entidades sindicais de portuários avulsos. Estes sindicatos, como é notório, resistem a todo custo à efetiva implantação da lei, pois sua estrita observância implicará na perda do poder político decorrente do monopólio do fornecimento da mão-de-obra. E, mais importante, no desa-

parecimento de recursos financeiros de elevadíssima monta, arrecadados a rodo mensalmente pelas entidades sindicais. Isto porque os sindicatos profissionais estipulam em nebulosas assembléias “descontos de assistência social” *mensais*, que variam entre 05% e 20% sobre a remuneração dos trabalhadores, debitados na fonte e repassados automaticamente pelos operadores portuários. Como o trabalhador do cais, para poder ser escalado e receber seu ganha-pão, precisa necessariamente ser associado ao sindicato, submete-se às taxas assistenciais escorchantes que lhe são cobradas. Em alguns casos isso significa que o trabalhador *paga até um quinto de seu salário ao sindicato para poder trabalhar!!!* É o caso do Sindicato dos Portuários Avulsos em Capatazia e Arrumadores no Comércio Armazenador do Rio de Janeiro, que cobra desconto de assistência social mensal de seus associados na ordem de 20,5%! Intimado a apresentar ao Ministério Público cópia de ata da assembléia autorizatória do citado débito, informou o requerido a esta Procuradoria que aquela teria sido realizada há mais de trinta anos e que a respectiva ata “não foi localizada nos arquivos do sindicato” (fls. 96 do ICP).

Portanto, está mais que demonstrado que a *escala rodiziária* não é “condição de trabalho” negociável entre as categorias econômica e profissional, porque a Lei n. 8.630/93 determina que a administração do fornecimento da mão-de-obra (ou seja, a administração da escala) é atribuição exclusiva do OGMO.

Ainda que, na mais absurda das hipóteses, se pudesse admitir como possível a estipulação de cláusula normativa delegatária da administração da mão-de-obra portuária em favor de entidade sindical, não há, no presente caso, qualquer instrumento normativo em vigor regulando a matéria, tendo em conta que os últimos Acordos e Convenções Coletivas de Trabalho da categoria venceram em setembro/96, não tendo sido renovados até o presente momento.

Em resumo, *o requerido, em face de sua conduta omissiva, está violando os arts. 5º, incs. I e XIII e 7º, XXXIV da Constituição da República, bem como de inúmeros dispositivos trabalhistas da Lei n. 8.630/93, situação que deve ser prontamente reprimida pelo Poder Judiciário.*

Requer assim o Ministério Público do Trabalho seja o réu condenado em *obrigação de fazer*, no sentido de *elaborar a escala em sistema de rodízio* dos trabalhadores registrados no cadastro de que trata o inciso I do art. 18 da Lei n. 8.630/93, bem como a *fiscalizar sua correção e estrita observância* conforme prevê a MP n. 1.630/97.

III — Do Cabimento da Ação Civil Pública

A Constituição da República incumbiu ao Ministério Público da União defender a ordem jurídica, o regime democrático e os interesses sociais e individuais indisponíveis (art. 127).

Para a defesa de interesses sociais difusos e coletivos, a Constituição legitimou o Ministério Público a promover a ação civil pública (art. 129, III).

A ação civil pública, regulada pela Lei n. 7.347/85, disciplinou as ações de responsabilidade por danos morais e patrimoniais causados, entre outros, “a qualquer interesse difuso ou coletivo” (art. 1º, IV), de onde se depreende seu cabimento no âmbito do Direito do Trabalho, em que os direitos transindividuais são amplamente regulados e assegurados.

A Lei Complementar n. 75/93 legitimou definitivamente o Ministério Público do Trabalho a utilizar-se da ação civil pública para a defesa de interesses coletivos (art. 83, III) e difusos (art. 6º, VII, *d*). Mais especificamente, a LC n. 75/93 previu no inciso III do art. 83 o cabimento da ação civil pública “quando desrespeitados os direitos sociais constitucionalmente garantidos”, que, como visto, estão sendo frontalmente violados.

No caso em exame, a conduta omissiva do requerido lesa tanto os direitos coletivos dos trabalhadores avulsos sindicalizados e regularmente registrados pela não observância da distribuição equitativa do trabalho, como também os direitos difusos dos trabalhadores não sindicalizados que potencialmente poderiam ser admitidos no cadastro do OGMO, permanecendo em consequência à margem do mercado de trabalho da categoria dos trabalhadores portuários.

Sobre a questão, ensina *Ives Gandra da Silva Martins Filho*:

“A defesa dos interesses coletivos em juízo, através da ação civil pública, pode ser feita tanto pelo Ministério Público do Trabalho como pelos sindicatos, de vez que o ordenamento processual assegura a legitimidade concorrente de ambos (CF, art. 129, § 1º, Lei n. 7.347/85, art. 5º, I e II). No entanto, o prisma pelo qual cada uma encara a defesa dos interesses coletivos é distinto:

a) o sindicato defende os trabalhadores que a ordem jurídica protege (CF, art. 8º, III); e

b) o Ministério Público defende a própria ordem jurídica protetora dos interesses coletivos dos trabalhadores (CF, art. 127) (in “Processo Coletivo do Trabalho”, LTr Edit., 2ª edição, São Paulo, págs. 209/210).”

O cabimento da ação civil pública e a legitimidade do Ministério Público do Trabalho para propô-la em casos que tais vem sendo pacificamente admitida na Justiça do Trabalho:

“Ação Civil Pública — Ilegitimidade ativa ad causam — Ação Civil Pública ajuizada pelo Ministério Público do Trabalho legitimado a tanto na Lei Complementar n. 75/93, onde definida sua atuação na defesa de interesses coletivos, quando desrespeitados os direitos sociais constitucionalmente garantidos (art. 83, III) ou interesses individuais indisponí-

veis, homogêneos, sociais, difusos e coletivos (art. 6º, VII), na esteira do já estatuído na Carta Política, em seu art. 129, inciso III. Recurso improvido.

Contratação de serviços por empresa interposta — Contratação de mão-de-obra pela R. através de empresas prestadoras de serviços para atendimento de necessidades permanentes e vinculadas à atividade-fim da tomadora, que se dá em total desprezo a normas constitucionais protetoras do trabalho e de acesso a empregos públicos através de concurso. Recurso improvido (TRT 4ª Região, Turma Especial, Ac. 95.010697-6, Rel. Juíza Carmen Camino, julgado em 16.5.96).”

IV — Da Competência

Tratando-se de controvérsia sobre direitos coletivos entre trabalhadores avulsos e empregadores (aqui configurado na pessoa do OGMO), a competência material para processar e julgar a presente ação é da Justiça do Trabalho, por força do disposto no art. 114 da Constituição, inclusive quando os interesses coletivos e difusos em causa são defendidos pelo Ministério Público do Trabalho, conforme lição do Ministro do C. TST, João Oreste Dalazen:

“Irrecusável a competência da Justiça do Trabalho para instruir e julgar a ação civil pública ‘trabalhista’, ajuizada pelo Ministério Públi-

co do Trabalho, objetivando resguardar interesses difusos e interesses coletivos, se e quando vulnerados os respectivos direitos sociais de matriz constitucional. O fomento constitucional e o balizamento para a acenada competência repousam no preceito que permite à lei atribuir à Justiça Especializada 'outras controvérsias oriundas da relação de trabalho' (art. 114, segunda parte). Sobrevindo a Lei Complementar n. 75, de 20.5.93, esta elucidou o ramo do Poder Judiciário a quem cumpre submeter a ação civil pública 'trabalhista'; dispõe que deve ser proposta 'junto aos órgãos da Justiça do Trabalho' (art. 83, caput e inciso III).

(...)

A lide estampada na ação civil pública 'trabalhista' oferece matices diferentes, o que dificulta amoldá-la ao padrão normal de fixação da competência material da Justiça do Trabalho. Em primeiro lugar, sobretudo na tutela dos interesses difusos, não repousa necessariamente sobre a existência de uma relação de emprego, satisfazendo-se com a mera possibilidade de que se configure. A lide dá-se em razão de um bem jurídico próprio da relação empregatícia, porém esta não reclama existência atual, ou passada: pode ser futura" ("Competência Material Trabalhista", Ed. LTr, São Paulo, 1996).

No que diz respeito à competência hierárquica desta JCJ para apreciar o feito, necessário se faz

interpretar o disposto no art. 2º, da Lei n. 7.347/85, que regulamentou a ação civil pública, pelo qual "as ações previstas nesta Lei serão propostas no foro do local onde ocorrer o dano, cujo juízo terá competência funcional para processar e julgar a causa."

Inserindo-se este dispositivo na Organização Judiciária da Justiça do Trabalho, conclui-se que o "juízo do foro do local" é a Junta de Conciliação e Julgamento. É este o entendimento do C. TST:

"Ação Civil Pública — Estagiários — Desvio de finalidade — A Ação Civil Pública é de natureza ordinária e individual, pois como qualquer ação ordinária, o órgão competente para apreciá-la originariamente é, em virtude do critério da hierarquia, a Junta de Conciliação e Julgamento (...) TST-ACP-154.931/94.8, Acórdão SBDI-2 881/96."

Portanto, competente é esta Junta de Conciliação e Julgamento para apreciar e julgar a lide.

V — Da Medida Liminar

O art. 12 da Lei n. 7.347/85, que instituiu a Ação Civil Pública, autoriza: "Poderá o juiz conceder mandado liminar, com ou sem justificação prévia, em decisão sujeita a agravo."

De início, cabe ressaltar que a medida liminar prevista na ação civil pública *não tem* natureza cautelar;

trata-se de típica hipótese de antecipação de tutela e, assim, devem estar presentes os requisitos do art. 273 do CPC, conforme lição de *Humberto Theodoro Júnior*:

“A propósito, convém ressaltar que se registra, nas principais fontes do direito europeu contemporâneo, o reconhecimento de que, além da tutela cautelar, destinada a assegurar a efetividade do resultado final do processo principal, deve existir, em determinadas circunstâncias, o poder do juiz de antecipar, provisoriamente, a própria solução definitiva esperada no processo principal. São reclamos de justiça que fazem com que a realização do direito não possa, em determinados casos, aguardar a longa e inevitável sentença final.

Assim, fala-se em medidas provisórias de natureza cautelar e medidas provisórias de natureza antecipatória; estas, de cunho satisfativo, e aquelas, de cunho apenas preventivo.

Entre nós, várias leis recentes têm previsto, sob a forma de liminares, deferíveis inaudita altera pars, a tutela antecipatória, como, por exemplo, se dá na ação popular, nas ações locatícias, na ação civil pública, na ação declaratória direta de inconstitucionalidade, etc.” (in “As Inovações do Código de Processo Civil”, Ed. Forense, Rio de Janeiro, 1995, pág. 12).

No caso, estão presentes todos os requisitos que ensejam o de-

ferimento de tutela antecipada. Os elementos do Inquérito Civil Público instruído pelo Ministério Público revelam que há prova inequívoca (art. 273 do CPC, *caput*) de fraude aos direitos constitucionais trabalhistas dos trabalhadores avulsos cuja mão-de-obra é intermediada pelo sindicato. A maior delas, sem dúvida, são os depoimentos dos representantes legais dos sindicatos de trabalhadores avulsos, que confessam só escalarem trabalhadores sindicalizados. Além dos depoimentos, as provas documentais coligidas pela DRT revelam de forma incontestada a violação à liberdade sindical de que têm sido vítima os trabalhadores portuários.

Quanto ao requisito da *verossimilhança* (art. 273, *caput*), esta decorre da existência de provas inequívocas já mencionadas e da notória ocorrência de intermediação de mão-de-obra pelos sindicatos.

De outra parte, há *fundado receio de dano irreparável ou de difícil reparação* (CPC, art. 273, inc. I). Os trabalhadores portuários cujos interesses coletivos são aqui representados pelo Ministério Público, necessariamente precisam pagar o “desconto de assistência social”, em valores escorchantes, para poder ter acesso aos postos de trabalho. Estes valores, a manter-se o sistema atual, dificilmente poderão ser reavidos, dada a precariedade patrimonial das entidades sindicais em questão.

Assim, preenchidos os requisitos legais, requer o Ministério Público do Trabalho seja concedida medida liminar determinando que o OGMO assumia imediatamente o en-

cargo de elaboração da escala em sistema de rodízio, nos termos do inciso I, do art. 18 da Lei n. 8.630/93.

VI — Pedido

Em face do exposto, requer o Ministério Público do Trabalho:

a) *provisoriamente*: imposição liminar ao requerido Órgão Gestor de Mão-de-Obra do Trabalho Portuário Avulso dos Portos Organizados do Rio de Janeiro, Sepetiba, Forno e Niterói de obrigação de fazer, consistente em elaborar a escala em sistema de rodízio dos trabalhadores portuários avulsos, na forma do inciso I, do art. 18, da Lei n. 8.630/93;

b) *definitivamente*:

b.1) manutenção da medida liminar requerida;

b.2) verificar a presença, no local de trabalho, dos trabalhadores constantes da escalação diária, nos termos do art. 6º, da Medida Provisória n. 1.630;

b.3) assegurar que não haja preterição do trabalhador regularmente registrado, nos termos do parágrafo único do art. 7º da Medida Provisória n. 1.630;

b.4) assegurar que não haja simultaneidade na escalação, nos termos do parágrafo único do art. 7º da Medida Provisória n. 1.630;

b.5) na hipótese de descumprimento da decisão, cominação de multa diária de 1.000 UFIRs, por dia de descumprimento, reversível ao FAT (Fundo de Amparo ao Trabalhador) que é, na esfera trabalhista, o Fundo compatível com aquele previsto no art. 13 da Lei n. 7.347/85.

VII — Requerimento Final

Requer-se a citação do réu para, querendo, responder à presente ação.

Protesta pela produção de todas as provas em direito admitidas, inclusive depoimento pessoal do representante legal do réu, que desde já requer.

Finalmente, pede-se sejam julgados procedentes todos os pedidos, atribuindo-se à causa, para fins de alçada, o valor de R\$ 50.000,00.

Termos em que pede deferimento.

Rio de Janeiro, 28 de maio de 1998.

Cássio Casagrande, Procurador do Trabalho.

DECISÃO

ACPU 967/98

Aos 31 dias do mês de outubro de 2000, às 14h10min., na sala de audiências da 53ª Vara do Traba-

lho do Rio de Janeiro — RJ, sob a presidência do Exmo. Sr. Juiz do Trabalho, Dr. Otavio Amaral Calvet, fo-

ram apregoadas as partes, Ministério Público do Trabalho, reclamante, e Órgão Gestor de Mão-de-Obra do Trabalho Portuário Avulso dos Portos Organizados do Rio de Janeiro, Sepetiba, Forno e Niterói — OGMO, reclamada, ausentes.

Submetido o processo a julgamento a Vara proferiu a seguinte

SENTENÇA

Relatório

Ministério Público do Trabalho ajuizou ação civil pública em face de Órgão Gestor de Mão-de-Obra do Trabalho Portuário Avulso dos Portos Organizados do Rio de Janeiro, Sepetiba, Forno e Niterói — OGMO, ambas as partes qualificadas nos autos *supra*, postulando, em síntese, os pedidos constantes do rol contido na exordial. Alçada fixada pelo valor atribuído à inicial. Apresentou a parte reclamada resposta. Documentos foram juntados pelos litigantes. Firmado termo de acordo, restou suspenso o feito.

Ajuizou a parte ré ação cautelar incidental, sendo ambos os feitos apensados. As fls. 215/217 foi determinada a separação dos autos principais e deferida a liminar postulada na exordial.

Manifestaram-se as partes. Em nova audiência, houve a juntada de termo de acordo em caráter transitório (fls. 350/352). Sem outras provas, considerou-se encerrada a instrução processual. Razões finais remissivas. Propostas conciliatórias infrutíferas.

É o relatório.

FUNDAMENTAÇÃO

Trata a presente demanda de imposição de obrigação de fazer à parte ré consistente na elaboração da escala em sistema de rodízio dos trabalhadores portuários avulsos, bem como a verificação da presença no local de trabalho dos trabalhadores constantes da escalação diária e que seja assegurada a não preterição do trabalhador regularmente registrado e a não simultaneidade na escalação.

Os documentos de fls. 22/148 trazidos pela parte autora demonstram à saciedade as irregularidades alegadas na exordial no que diz respeito à escalação da mão-de-obra portuária quando do ajuizamento da ação bem como a não assunção pelo OGMO/RJ de tais deveres, matéria, aliás, confessada pela parte ré em sua manifestação de fls. 152/173, como pode ser observado pelos trechos abaixo, bem como pelo item 07 de fl. 165, onde o réu registra não possuir estrutura na época para a assunção dos seus misteres

“Obviamente, devido aos embates iniciais, que redundaram em instauração de vários Processos Judiciais e outras medidas necessárias em face daqueles que faziam quixotesca e reacionária oposição ao futuro, teve sua efetiva implementação atrasada, o que aliás, é do conhecimento do próprio Delegado Regional do Trabalho no Rio de Janeiro, ...”

“Não pretendemos com isso defender as posições deles, antes pelo contrário, porém, apenas desejamos ponderar que o OGMO/RJ está sendo implementado a duras penas, mas imbuído de ímpeto e desejo de acertar. O que não se pode fazer, é transferir a culpa pelos erros pretéritos. ...”

“Destarte, impende destacar todo o interesse do OGMO/RJ em assumir definitivamente tais misteres...”

“Ilmo. Sr. Julgador, inferimos clara e perfeitamente a necessidade da implementação da LMP, até porque, nós dela somos devotos, todavia, entendemos que o ‘mal’ não está sendo atacado em sua fonte, qual seja, a intransigência das lideranças laborais. Se a escalação e o rodízio da mão-de-obra ainda não cabem ao OGMO, é porque naquele momento negocial (1996), os laborais não aceitaram (e ainda hoje são refratários). Responsabilizar o OGMO, conferindo-lhe o ‘pecado original’, será aplicar a doutrina maquiavélica, qual seja a de que os meios justificam os fins.”

“... Logo, se o OGMO ainda não tem a integralidade de sua utilização, grande parte se deve àqueles que lhe fizeram e fazem franca oposição...”

Por outro lado, insta observar que não há qualquer controvérsia acerca da obrigação legal imposta

ao réu pelo art. 18 da Lei n. 8.630/93 em seu inciso I e pelos arts 5º e 6º da Lei n. 9.719/98, *verbis*:

“administrar o fornecimento da mão-de-obra do trabalhador portuário e do trabalhador portuário avulso”.

“A escalação do trabalhador avulso portuário, em sistema de rodízio, será feita pelo órgão gestor de mão-de-obra”.

“Cabe ao operador portuário e ao órgão gestor de mão-de-obra verificar a presença, no local de trabalho, dos trabalhadores constantes de escala diária”.

Quanto às argumentações da parte ré, no sentido de ausência de culpa pela demora na assunção de suas atribuições, irrelevante qualquer digressão neste sentido, pois o fato em análise deve ser centrado no cumprimento ou não da norma legal e, como já salientado acima, confessa a parte ré a irregularidade apontada na peça inaugural.

Dessa forma, há que se acolher integralmente o pedido formulado, mantendo-se a medida liminar deferida às fls. 215/217 e impondo à parte ré as seguintes obrigações de fazer:

a) elaboração da escala em sistema de rodízio dos trabalhadores portuários avulsos na forma da Lei n. 8.630/93, art. 18, inciso I c/c. art. 5º da Lei n. 9.719/98;

b) verificação da presença, no local de trabalho, dos trabalhadores constantes da escalação diária na forma do art. 6º da Lei 9.719/98;

c) assegurar que não haja preterição do trabalhador regularmente registrado na forma do art. 7º, parágrafo único da Lei n. 9.719/98;

d) assegurar que não haja simultaneidade na escalação na forma do art. 7º, parágrafo único da Lei n. 9.719/98.

Em caso de descumprimento das presentes obrigações de fazer, fixa-se multa diária equivalente a 1.000 UFIRs reversível ao FAT (Fundo de Amparo ao Trabalhador).

No que diz respeito ao Termo de Acordo em Caráter Transitório anexado aos autos na última assentada, homologa-se, o mesmo uma vez ratificado pelas partes acordantes, valendo registrar que a manutenção das disposições ali avençadas em nada conflitam com o cumprimento da presente sentença e da liminar deferida nos autos.

Por fim, defere-se o requerimento formulado pela parte autora no sentido de aplicação de multa por descumprimento da liminar para o período de 17.10.00 a 21.10.00 (data da realização do acordo provisório), já que as declarações do antigo diretor executivo do OGMO/RJ estampadas no documento de fls. 342/343, por ele subscrito, bem como a notícia de que a escalação somente foi efetuada pelo réu após o acordo provisório supramencionado, levam o juízo à plena convicção de que no período acima apontado a parte ré deixou de cumprir a determinação judicial não efetuando a escalação da mão-de-obra portuária avulsa.

Assim, comina-se, a multa de 5.000 UFIRs ante o descumprimento da liminar pelo período de cinco dias, nos termos da decisão de fls. 215/217.

Registre-se que o documento de fls. 342/343 somente tem validade quanto às declarações emitidas pelas pessoas que estavam presentes no momento da realização da Ata da reunião e que a subscreveram, razão pela qual reconhece-se a imprestabilidade do mesmo como prova, no que diz respeito às supostas declarações do representante do Ministério Público do Trabalho.

DISPOSITIVO

Isto posto, decide a 53ª Vara do Trabalho do Rio de Janeiro — RJ, no mérito, julgar procedente o pedido para condenar o Órgão Gestor de Mão-de-Obra do Trabalho Portuário Avulso dos Portos Organizados do Rio de Janeiro, Sepetiba, Forno e Niterói — OGMO no feito proposto por Ministério Público do Trabalho nas obrigações de fazer acima mencionadas e impor a multa de 5000 UFIRs por descumprimento da decisão liminar, tudo conforme consta da fundamentação *supra* que integra este *decisum*.

Custas pela parte reclamada no importe de R\$ 1.000,00 calculadas sobre o valor da causa fixado em R\$ 50.000,00.

Partes cientes (Enunciado 197 do C. TST). Nada mais.

Otávio Amaral Calvet, Juiz do Trabalho.

**AÇÃO CIVIL PÚBLICA COM PEDIDO DE
ANTECIPAÇÃO DE TUTELA — REVISTA ÍNTIMA
DE TRABALHADORES (PRT 2ª REGIÃO)**

EXMO. SR. DR. JUIZ DA VARA DO TRABALHO DE BARUERI — SÃO PAULO

O Ministério Público do Trabalho, por sua *Procuradoria Regional do Trabalho da 2ª Região*, situada na Rua Aurora, n. 955, 7º andar, Santa Efigênia, São Paulo — Capital, CEP 01209-001, neste ato representada pelas Procuradoras do Trabalho adiante assinadas, com base nos artigos 127 e 129, inciso III, da Constituição da República; no artigo 83, inciso III, da Lei Complementar n. 75/93, nos artigos 1º, inciso IV e artigo 21 da Lei n. 7.347/85, nos artigos 82, inciso I e artigo 91 da Lei n. 8.078/90, além do art. 373-A, inciso VI, da Consolidação das Leis do Trabalho e art. 5º, inciso X, da Constituição Federal, vem, respeitosamente à presença de Vossa Excelência ajuizar a presente

**AÇÃO CIVIL PÚBLICA COM
PEDIDO DE ANTECIPAÇÃO
DE TUTELA**

Em face de Postal Service Mala Direta e Promoções Ltda., inscrita no CGC/MF sob o n. 01.944.464/0001-19, com sede na Estrada da Aldeinha,

n. 691, Alphaville, Barueri, São Paulo, CEP 06465-100, pelos fundamentos de fato e de direito a seguir aduzidos:

I — Dos fatos

Em 15 de setembro de 2000, recebeu esta Procuradoria, representação encaminhada pelo Ministério do Trabalho e Emprego — Subdelegacia do Trabalho em Osasco, na pessoa da Sudelegada do Trabalho Dra. Luciola Rodrigues Jaime, dando notícia de prática de desrespeito à honra e à intimidade de trabalhadores por meio de revista íntima vexatória (doc. 1).

Informou a DRTE que o pedido de fiscalização, originado por denúncia anônima recebida na Subdelegacia do Trabalho em Osasco, comprovou a veracidade da denúncia, qual seja, que todos os empregados, homens e mulheres passaram por revista, sendo que estas tiveram seus direitos mais violados do que aqueles, na medida em que fo-

ram submetidas a horrorosos constrangimentos por ocasião da revista íntima.

Instaurado o procedimento preparatório de Inquérito Civil Público de n. 708/2000 (doc. 2) para verificação das violações apontadas, incontinênti designou-se audiência para oitiva de pessoas declinadas na denúncia anônima e no relatório da fiscalização encaminhados pela DRT/SDT Osasco (docs. 3 e 4).

Na referida audiência, tomou-se os depoimentos de Ivani Franchini Narcizo, Gerente de Produção e, Roseli Martins Bastos, Assistente Administrativo da empresa denunciada (doc. 5). Ambas confirmaram a abusiva revista íntima que foram submetidas as empregadas, inclusive elas próprias, não obstante a segunda depoente houvesse alertado às policiais militares que o objeto furtado encontrava-se dentro de um envelope.

Posteriormente, a empresa apresentou sua defesa (doc. 6), onde, em síntese, aduziu que jamais ordenou ou anuiu com a revista da forma que foi levada a efeito, juntando, na oportunidade, o Boletim de Ocorrência lavrado perante a Polícia Civil do Estado de São Paulo (doc. 7), elaborado 02 (dois) dias após a ocorrência dos fatos e, o Boletim de Ocorrência feito pela Polícia Militar do Estado de São Paulo (doc. 8), que esteve no local no dia dos acontecimentos aqui relatados.

Após, determinou-se a expedição de ofícios ao Ministério Público Estadual e Corregedoria da Polícia

Militar, para que no âmbito de suas atribuições adotassem as providências pertinentes em relação aos fatos ocorridos das dependências da empresa no dia 01 de agosto de 2000 (docs. 9 e 10), agendando-se, ainda, na mesma oportunidade, diligência para inspeção na sede da investigada.

No dia da diligência, 31 de outubro p. passado, tomou-se, aleatoriamente, o depoimento de 3 (três) empregados submetidos à revista no dia dos fatos, além da oitiva do Sr. Cláudio Clarete Ferreira Jardim, Gerente Comercial da empresa investigada (docs. 11/15).

Dos depoimentos colhidos por ocasião da inspeção — Srs. Dejanira Batista Alberto, Cátia Camilo Santoro e Claudinei Ferreira Bispo —, pode-se constatar com segurança:

— que todos os empregados passaram por revista, pessoal ou íntima, no dia dos fatos;

— que as empregadas mulheres passaram por horrorosos constrangimentos por ocasião da revista;

— que as empregadas mulheres foram revistas, em bloco, de seis em seis, ou seja, todas ao mesmo tempo;

— que a Sra. Roseli acompanhou parte da revista das empregadas mulheres e após os fatos, teve seu contrato de trabalho rescindido com a empresa denunciada;

— que todas as empregadas mulheres foram submetidas à revista íntima, grávidas ou não, menores ou maiores, de tenra idade ou não;

— que as empregadas mulheres não concordaram com a revista íntima, mas, não tiveram direito de opção;

— que algumas mulheres ficaram nervosas e outras foram maltratadas durante a revista;

— que os empregados homens não foram compelidos, por ocasião da revista, a desnudarem-se, tal como aconteceu em relação às empregadas mulheres;

— que o Sr. Cláudio acompanhou toda a revista do setor de produção.

Ouviu-se, também, no dia da inspeção, o depoimento de Cláudio Clarete Ferreira Jardim que informou viver maritalmente com a Sra. Marlene Ferreira da Silva (com quem, inclusive, tem um filho), que figura como procuradora da empresa (doc.16), mas, que hoje, é uma das proprietárias da mesma (doc. 17) e, ao que tudo indica, há muito tempo já a vinha gerindo e administrando para todo e qualquer efeito.

Posteriormente e considerando que no seu depoimento o já citado Sr. Cláudio Clarete Ferreira Jardim alegou que não determinou a revista do modo como foi realizada, a fim de dissipar eventuais dúvidas, foram ouvidos os policiais militares envolvidos no acontecimento, para auferir-se de quem partiu a ordem para a sua efetivação.

Pelos depoimentos (doc. 18), apurou-se que a determinação partiu do mencionado Sr. Cláudio, que se intitulava o proprietário da empre-

sa, a quem inclusive foi alertado que a revista seria de sua inteira responsabilidade, já que a polícia militar somente tem autorização para assim proceder quando há alguma ocorrência nas ruas e não no interior do estabelecimentos particulares.

Portanto, por todas as provas coligidas durante a investigação infere-se que a revista tal como ocorreu, feriu o direito à intimidade da pessoa do trabalhador, à sua vida privada e à sua integridade moral, de sorte que, face à constatação de lesão aos direitos coletivos dos empregados da Ré, por ato da empresa (já que a ordem para o procedimento ilegal partiu de pessoa que se intitulava seu proprietário), vítimas da realização de odiosas revistas vexatórias, ajuíza-se a presente ação civil pública.

II — Do direito

O artigo 1º, inciso III da Carta Federal preceitua como um dos fundamentos da República Federativa do Brasil a *dignidade da pessoa humana*. Por sua vez, o artigo 5º do mesmo diploma legal, além de registrar que *todos são iguais perante a lei*, dispõe em seu inciso X, que *“são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito à indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação”*, ou seja, é direito fundamental da pessoa humana a inviolabilidade da intimidade, da vida privada, da honra e da imagem. E, até mesmo a ordem econômica, caminhando na mesma

diretriz, acentua que *tem por fim assegurar a todos existência digna* (art. 170, da Lei Magna).

De outro lado, infere-se da leitura do artigo 3º da Constituição Federal que dentre os objetivos fundamentais da República o legislador constituinte elegeu no inciso III, *“promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer formas de discriminação”*.

E, o legislador ordinário, também preocupado com a humanização do trabalho, inseriu na Consolidação das Leis do Trabalho, através da Lei n. 9.799, de 26 de maio de 1999, o artigo 373A, que no inciso VI estabelece, que é vedado *proceder o empregador ou preposto revisitas íntimas nas empregadas ou funcionárias*, valendo mencionar que por força do princípio da igualdade, por analogia, o citado artigo também é aplicável aos homens.

2.1. Da Violação à Honra e Intimidade dos Trabalhadores

As normas supramencionadas consubstanciam um arcabouço normativo de proteção à honra e intimidade, o que se coaduna com os objetivos e fundamentos da Carta Política, que, por sua vez, fulminou o verdugo regime anterior, marcado pela violência, perseguição e discriminação das pessoas.

A Constituição de 1988 — história Alexandre de Moraes — afasta a idéia do “predomínio das concepções transpessoalistas de

Estado e Nação, em detrimento da liberdade individual. A dignidade é um valor espiritual e moral inerente à pessoa, que se manifesta singularmente na autodeterminação consciente e responsável da própria vida e que traz consigo a pretensão ao respeito por parte das demais pessoas, constituindo-se um mínimo invulnerável que todo estatuto jurídico deve assegurar, de modo que, somente excepcionalmente, possam ser feitas limitações ao exercício de direitos fundamentais, mas sempre sem *menosprezar a necessária estima que merecem todas as pessoas enquanto seres humanos*” (in Direito Constitucional, 4ª edição, Atlas, pp. 43/44).

Sob esse prisma, o contrato de trabalho não pode servir de veículo para que tais princípios sejam maculados. O poder diretivo do empregador encontra seus limites quando esbarra nos direitos e garantias fundamentais. O caso em espécie retrata hipótese de violação dos conceitos e princípios acima alinhavados, atinentes ao direito à privacidade, considerado por José Afonso da Silva como todas as manifestações da esfera íntima, privada e da personalidade.

A revista praticada pela ré em relação ao conjunto de trabalhadoras foi ilegal e, além de íntima em face das empregadas mulheres, foi vexatória, resultando em um atentado à honra e intimidade dessas trabalhadoras. Frise-se que conforme depoimentos colhidos, as empregadas tiveram que desnudar-se coletivamente (de 6 em 6), chegando al-

gumas a serem maltratadas por ocasião da revista e ao depois, foram alvos de chacotas e piadas dentro do estabelecimento empresarial.

É oportuno trazer à colação nesse passo, o que disse a Juíza do Trabalho da 2ª Região, Maria Inês Alves da Cunha, in “Direitos Imateriais no Direito do Trabalho”, Genesis, Revista de Direito do Trabalho, n. 73, p. 79, *in verbis*:

“... são notórias as revistas vexatórias a que são submetidos empregados de modo geral, e neste caso, o poder de fiscalização e disciplinar do empregador não pode se sobrepor à garantia constitucional à intimidade. Vale dizer que, conquanto tenha o empregador o direito de preservar sua propriedade, estabelecendo medidas preventivas para defesa de seu patrimônio, não podem tais expedientes servir unicamente para satisfação de interesses baseados no comodismo”.

Ademais, qualquer revista, que não seja justificada por bens maiores a serem defendidos, como a vida humana, é vexatória, impondo sério gravame à honra da pessoa revista. Esse é o entendimento de Ivan Alemão, em artigo intitulado “Revista de empregados: obtenção de prova por meio ilícito”, publicado no “site” da Universidade Federal Fluminense, para quem em toda revista há o vexame ou incômodo.

Em síntese, a ré deve adequar a sua conduta, a fim de que seja preservado o direito à honra e intimidade dos empregados, de modo a se abster de impor e permitir que os

mesmos sejam submetidos à revista que impliquem em exposição de partes íntimas do corpo, e ainda, contato físico.

2.2. Da discriminação

Na opinião abalizada da Subprocuradora-Geral do Trabalho, Dra. Maria Aparecida Gugel, *falar sobre discriminação nas relações de trabalho implica antes de identificar a Declaração Universal dos Direitos Humanos que em seus trinta artigos propõe como ideal comum e como objetivo a ser atingido por todos os povos e todas as nações que cada indivíduo e cada órgão da sociedade se esforce, através do ensino e da educação, para promover o respeito aos direitos e liberdades. Entre 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* (in Discriminação nas Relações do Trabalho, Genesis, Revista de Direito do Trabalho, n. 79, p. 70).

Ora, *in casu*, do cotejo probatório, ainda que todos os empregados do estabelecimento da ré tenham sido havidos como suspeitos, as empregadas mulheres foram alvos de discriminação em relação aos empregados homens, pois apenas estas foram submetidas à revista mais intensa, consistente em desnudar-se, ficar de cócoras, levantar e abaixar por três vezes consecutivas.

Referido critério, de cunho subjetivo, implica ainda em violência ao princípio constitucional da isonomia, que delinea que *todos são iguais perante a lei*.

De mais a mais, não se pode olvidar que aos acusados são assegurados o contraditório e a ampla defesa, como preconiza o artigo 5º, inciso LV, da Carta Federal, de modo que pergunta-se, como excluir da incidência desse dispositivo os meros suspeitos?

Nesta esteira de raciocínio, forçoso concluir que, nestes casos, o trabalhador é duplamente penalizado, primeiro porque, ao ser apontado como suspeito, em flagrante desrespeito ao princípio da presunção de inocência, é *discriminado* e tem a sua honra maculada, vez que, mesmo implicitamente, é tratado como um acusado. Segundo porque, é vítima de uma intromissão constrangedora da sua intimidade, dada a intensidade da revista.

Também, não se justifica a revista sob a assertiva de que a empresa estaria a tutelar seu patrimônio, pois como bem explana a ilustre colega Sandra Lia Simón, in “A Proteção Constitucional da Intimidade e da Vida Privada do Emprego”, Editora LTr, p. 147 e seguintes, quando fala sobre o assunto em comento, para que tal aconteça mister a existência “*de fatos concretos, como, por exemplo, a existência de “bens suscetíveis de subtração e ocultação, com valor material, ou que tenham relevância para o funcionamento da atividade empresarial”*”, enfatizando mais adiante que furtos

circunstanciais, mais ainda não justificam a inspeção pela empresa porque “se é eventual, não causará grande prejuízo ao patrimônio do empresário”, de um lado e, de outro, “*porque pequenas “diminuições” no patrimônio fazem parte do risco do negócio*”. Ademais, finaliza a colega, “*a confiança deve ser a base da relação empregatícia, caso contrário o empregador é quem incorrerá na culpa in eligendo e in vigilando*” (grifos nossos).

De outro lado, não se pode escudar que na colisão, mesmo que aparente, de direitos fundamentais, deve prevalecer aquele ao qual o sistema jurídico e a sociedade dão maior relevância, e que a salvaguarda do bem jurídico seja fundamental para a comunidade. Assim, não resta dúvida que o direito à intimidade, à dignidade e à honra dos trabalhadores, como pessoas, deve prevalecer sobre o direito à propriedade, que inclusive sob orientação constitucional deve obedecer à justiça social.

É realmente cruel colocar-se na balança o direito de propriedade em um lado e o direito à intimidade e à dignidade do ser humano no outro lado. Não há mente sã que dirá que a propriedade deve ter maior amparo em detrimento da intimidade e dignidade do trabalhador.

Desta feita, em razão do dever de submissão aos princípios da presunção de inocência e da isonomia, bem assim a supremacia do direito de dignidade da pessoa humana em cotejo com o direito de propriedade, a atitude da ré não pode subsistir,

devendo, assim, se abster da prática de qualquer ato discriminatório que implique em tratamento desigual.

2.3. Da proibição infraconstitucional da revista íntima

O art. 373-A da Consolidação das Leis do Trabalho, ao tratar da proteção do trabalho da mulher, proibiu, em seu inciso VI, “proceder o empregador ou preposto a revistas íntimas nas empregadas ou funcionárias”.

Ou seja, toda e qualquer revista íntima em mulheres é proibida pela legislação infraconstitucional. Conseqüentemente, toda revista pessoal e íntima deve ser declarada ilegal.

E não se pode dizer que somente a revista realizada em mulheres é ilegal. Isto porque o inciso I do art. 5º Constitucional assim dispôs: “homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, nos termos desta Constituição”.

Portanto, deve a revista íntima ser tida como ilegal para ambos os sexos.

2.4. Do dano moral coletivo

A professora Alice Monteiro Barros obtempera que *a Justiça do Trabalho tem entendido que as revistas consistentes em abaixar a calça ou levantar a saia e abrir a blusa vêm sendo consideradas como ato ofensivo à intimidade do trabalhador, a ensejar indenização por*

danos morais (artigo 5º, X, da Constituição de 1988), como se infere da ementa que se transcreve:

“Dano moral. Caracterização. Revistas “completas”. Extrapolamento ao limite do poder potestativo do empregador. Danos morais sofridos. Desnecessária a publicidade do ato ilegal para caracterização. Constitui-se em ato abusivo da reclamada a realização de revistas “completas” (incluindo abaixar a calça/saia e abrir a camisa/blusa), extrapolando o limite do poder potestativo que detém, ainda que realizadas em locais reservados. O ato ilícito ofende ao obreiro em sua intimidade psíquica em seus valores subjetivos, exigindo a reparação. O poder potestativo, nestes casos, deve ficar restrito ao necessário, respeitando a dignidade e intimidade do trabalhador, a qual deve prevalecer sobre o excesso de zelo com o patrimônio” (TRT — 9ª Reg., 1ª T., Ac. n. 3869/97, Rel. Juiz Wilson Pereira, DJPR 21.2.97, p. 322). In Genesis, Revista de Direito do Trabalho, n. 66.

De fato, verifica-se no caso em tela que, além do dano causado a cada empregado, houve, ainda, a ocorrência de um dano genérico, causado a toda coletividade. Trata-se de um prejuízo moral potencial de que foi alvo toda a coletividade de trabalhadores da Ré, assim como a própria sociedade, na medida em que violada a ordem social, conforme demonstrado anteriormente. Configura-se, portanto, lesão não só a interesses coletivos, como também a interesses difusos daqueles que, no futuro, possam vir a ser admitidos pela empresa.

Quanto à discriminação, há que se observar, no caso, que o empregado (ou o virtual empregado) não pode ser tratado como “patrimônio” ou bem de consumo suscetível de ser meramente aplicado na produção, vez que ele é um cidadão, e como tal deve ser tratado. Ao mesmo tempo, deve o empregador atentar que o exercício da “atividade econômica” há de se pautar pela observância, dentre outros, dos princípios da boa-fé, dignidade humana e não-discriminação, afugentando assim, a adoção de uma política discriminatória, pois *é certo que o homem é chamado e destinado ao trabalho; mas, antes de tudo, o trabalho está em função do homem e não o homem está em função do trabalho (Laborem Exercens, Encíclica sobre o Trabalho Humano, Roma, 1981, p. 23, citado por Alfredo J. Ruprecht, in Os Princípios do Direito do Trabalho, LTr, p. 105).*

A par disso, há que se levar em conta a afronta ao próprio ordenamento jurídico, que, erigido pelo legislador como caminho seguro para se atingir o bem comum, é flagrantemente aviltado pela ré que, visando a proteção do seu patrimônio, macula a honra e invade a esfera íntima dos empregados.

Como tais lesões amoldam-se na definição do artigo 81, incisos I e II, da Lei n. 8.078/90, cabe ao Ministério Público, com espeque nos artigos 1º, *caput*, e inciso IV e 3º da Lei n. 7.347/85, propor a medida judicial necessária à reparação do dano e à sustação da prática.

Nesse passo, se afigura cabível a reparação da coletividade dos trabalhadores, não pelas revistas em si, mas pela ilicitude da forma que as mesmas foram realizadas (revistas íntimas e vexatórias), e ainda pela discriminação supramencionada.

Oportuno se torna dizer que, *não somente a dor psíquica pode gerar danos morais, devemos ainda considerar que o tratamento transindividual aos chamados interesses difusos e coletivos origina-se justamente da importância desses interesses e da necessidade de uma efetiva tutela jurídica. Ora, tal importância somente reforça a necessidade de aceitação do dano moral coletivo, já que a dor psíquica que alicerçou a teoria do dano moral individual acaba cedendo lugar, no caso do dano moral coletivo, a um sentimento de desapareço e de perda de valores essenciais que afetam negativamente toda uma coletividade. (...) Assim, é preciso sempre enfatizar o imenso dano moral coletivo causado pelas agressões aos interesses transindividuais, afeta-se a boa imagem da proteção legal a estes direitos e afeta-se a tranqüilidade do cidadão, que se vê em verdadeira selva, onde a lei do mais forte impera.*

Tal intranqüilidade e sentimento de desapareço gerado pelos danos coletivos, justamente por serem indivisíveis, acarreta lesão moral que também deve ser reparada coletivamente. Ou será que alguém duvida que o cidadão brasileiro, a cada notícia de lesão a seus direitos, não se vê desprestigiado e ofendido no seu

sentimento de pertencer a uma comunidade séria, onde as leis são cumpridas? Omissis.

A reparação moral deve se utilizar dos mesmos instrumentos da reparação material, já que os pressupostos (dano e nexa causal) são os mesmos. (...) Com isso, vê-se que a coletividade é passível de ser indenizada pelo abalo moral, o qual, por sua vez, não necessita ser a dor subjetiva ou estado anímico negativo, que caracterizariam o dano moral da pessoa física ... (in, André de Carvalho Ramos, “A Ação Civil Pública e o Dano Moral Coletivo).

No que tange à questão da responsabilidade pelo dano moral e patrimonial no campo dos interesses metaindividuais, assinala o eminente Juiz do Tribunal do Trabalho da 2ª Região, Dr. Francisco Antonio de Oliveira, na obra “*Ação Civil Pública — Enfoque Trabalhista*”:

3.2 — Da responsabilidade por danos

A responsabilidade por danos causados está diretamente ligada a ato culposos ou dolosos. Todo aquele que de forma alguma causar dano a alguém deverá indenizar na proporção do dano causado... O dano está, ligado a um ato ilícito... O objetivo da lei em caso é identificar aquele (ente público ou privado) que de alguma forma tenha causado dano que malfira interesses difusos ou coletivos...

3.3 — Dos danos morais

A discussão doutrinária sobre a possibilidade de indenização por dano moral não mais subsiste. A Constituição de 1988 concedeu a indenização expressamente no art. 5º, V e X, por dano moral ou de imagem e violação da intimidade, da vida privada, da honra.

A Lei n. 7.347/85, quando de sua concepção, limitava-se a falar em responsabilidade por danos, o que poderia trazer divergências interpretativas sobre a inclusão ou não de dano moral. Em boa hora a Lei n. 8.884/94, agora em consonância com o direcionamento constitucional (art. 5º, V e X) modificou a redação da redação do artigo 1º da Lei originária para deixar expresso no *caput* a responsabilidade por danos morais e patrimoniais.

Destaque-se, ainda, que este dano, desferido potencialmente a um universo de pessoas que é impossível de se determinar, tanto *a priori*, como *a posteriori*, deve ser reparado *in continenti*, não se confundindo, em absoluto, com as eventuais reparações individuais que venham a ser impostas à Ré.

Isto significa dizer que, de modo algum o montante pecuniário relativo à indenização genérica aqui mencionada será deduzido de condenações judiciais que venham a imputar reparação individual pelo dano causado a alguém, por idênticos fatos. De igual forma, a indenização genérica aqui pleiteada não quita, nem parcialmente, nem muito menos, integralmente, qual-

quer indenização conferida, ou a conferir, aos lesados efetivamente, pelos mesmos danos e fatos correlatos.

Justifica-se a reparação genérica, não só pela dificuldade de se reconstituir o mal já impingido à coletividade, mas também, por já ter ocorrido a transgressão ao Ordenamento Jurídico vigente.

Necessário, portanto, um meio que, a um só tempo, não permita que o transgressor exima-se da obrigação de reparar o mal causado sob o argumento de que seria impossível individualizar os lesados e permita, ao menos de forma indireta, que todos os atingidos pela conduta transgressora sejam ressarcidos pelos danos sofridos.

Com o fim de solucionar esses inconvenientes é que legislador inseriu no artigo 13 da Lei n. 7.347/85 a possibilidade de ser cobrada indenização reversível a um fundo criado com a finalidade de proteção dos bens lesados, como preceitua o citado dispositivo, *in verbis*:

Art. 13. Havendo condenação em dinheiro, a indenização pelo dano causado reverterá a um fundo gerido por um Conselho Federal ou por Conselhos Estaduais de que participarão necessariamente o Ministério Público e representantes da comunidade, sendo seus recursos destinados à reconstituição dos bens lesados.

Nesse diapasão e, por oportuno, transcreve-se a salutar lição de Antônio Augusto Melo de Camargo, Edis Milaré e Nelson Nery Júnior, *in verbis*:

“Uma solução inovadora exigia também o problema da destinação da indenização: como o bem lesado é coletivo, como os interesses desrespeitados são difusos, seria tarefa impossível distribuir a indenização por todos os prejudicados (muitas vezes toda a coletividade).

Titular do direito à indenização não pode ser também o Estado-Administração, que muitas vezes é o causador direto do dano e que sempre será indiretamente responsável por ele.

....

A alternativa que nos parece eficaz é a da criação de um fundo, constituído pela soma das indenizações que venham a ser fixadas e que deverá ser aplicado para a recomposição dos estragos perpetrados contra os bens de uso coletivo” (A ação civil pública e a tutela jurisdicional dos interesses difusos. São Paulo: Saraiva, 1984, pp. 81 e 82) (grifamos).

Observe-se que atualmente vem se flexibilizando a idéia de “reconstituição dos bens lesados” citada na parte final do artigo 13, para se considerar como objetivo da indenização e do fundo não somente a reparação daquele bem específico lesado, mas de bens a ele rela-

cionados. No presente caso, por exemplo, revertida a indenização para o FAT, não estar-se-á reparando especificamente o dano moral causado à totalidade de trabalhadores, mas o transgressor da Ordem Jurídica estará beneficiando de forma indireta a classe operária, a qual fora atingida pela sua conduta. Com essa indenização o referido fundo terá maiores recursos para proporcionar benefícios aos obreiros, em contrapartida pelos danos sofridos.

Nesse sentido se posiciona Hugo Nigro Mazzilli ao comentar o objetivo do fundo a que se refere o artigo 13 da Lei da Ação Civil Pública, a cuja lição nos reportamos:

“O objetivo inicial do fundo era gerir recursos para a reconstituição dos bens lesados. Sua destinação foi ampliada: pode hoje ser usado para a recuperação dos bens, promoção de eventos educativos e científicos, edição de material informativo relacionado com a lesão e modernização administrativa dos órgãos públicos responsáveis pela execução da política relacionada com a defesa do interesse desenvolvido.

....

A doutrina se refere ao fundo de reparação de interesses difusos como fluid recovery, ou seja, alude ao fato de que deve ser usado com certa flexibilidade, para uma reconstituição que não precisa ser exatamente à da reparação do mesmo bem lesado. O que não se pode é usar o pro-

duto do fundo em contrariedade com sua destinação legal, como para custear perícias.

Há bens lesados que são irrecuperáveis, impossíveis de serem reconstituídos: uma obra de arte totalmente destruída; uma maravilha da natureza, como Sete Quedas ou Guaíra, para sempre perdida; os últimos espécimes de uma raça animal em extinção... Casos há em que a reparação do dano é impossível. É comovente o provérbio chinês que lembra poder uma criança matar um escaravelho, mas não poderem todos os sábios recriá-lo...

Ao criar-se um fundo fluído, enfrentou-se o problema de maneira razoável. Mesmo nas hipóteses acima exemplificadas, sobrevivendo condenação, o dinheiro obtido será usado em finalidade compatível com sua causa. Assim, no primeiro exemplo, poderá ser utilizado para reconstituição, manutenção ou conservação de outras obras de arte, ou para conservação de museus ou lugares onde elas se encontrem...” (A defesa dos interesses difusos em juízo. 9ª ed. Ver. e atual., São Paulo: Saraiva, 1997, pp. 153 e 154) (grifamos).

E, mais se justifica a condenação na reparação de danos genéricos quando se sabe que os empregados colocados na situação criada pela ré, submetidos à força à revista vexatória para atender a suposto interesse patrimonial da empresa, sofrem do que se chame de “paralisia

social intimidativa do interesse de agir", em outras palavras, não podem entrar em Juízo para contestarem os atos de sua empregadora, porque se o fizerem serão prontamente identificados e sumariamente demitidos.

Pelo exposto, requer-se a condenação da empresa ao pagamento de indenização pelos danos genéricos causados, reversível ao Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT), devendo o valor ser arbitrado, na forma do artigo 1.553 do Código Civil.

III — Da legitimidade e do interesse de agir do Ministério Público do Trabalho

A legitimidade para a causa do Ministério Público advém concorrentemente dos preceitos contidos na Lei Complementar n. 75/93, na Lei da Ação Civil Pública e no Código de Defesa do Consumidor.

A Lei Complementar n. 75/93 (Estatuto do Ministério Público da União) estabelece:

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

(...)

IV — promover a ação civil pública no âmbito da Justiça do Trabalho, para a defesa de interesses coletivos, quando desrespeitados os direitos sociais constitucionalmente garantidos;

Houve, com efeito, lesão a direito constitucionalmente garantido, de forma coletiva, por ato contínuo da empresa, já que a inviolabilidade da intimidade e da honra são preceitos constantes da Lei Maior.

Assim, age o Ministério Público, ao propor as ações civis públicas, como guardião da ordem jurídica e dos interesses indisponíveis dos trabalhadores constitucionalmente garantidos, como o direito à intimidade e à honra da pessoa humana. Busca-se coibir conduta atentatória dos postulados constitucionais da valorização do trabalho e da dignidade da pessoa humana (art. 7º, art. 170, art. 193, da Constituição Federal).

Com relação à adequabilidade do rito processual ora eleito, evidencia-se a via da Ação Civil Pública como apta à satisfação da presente pretensão jurídica, tanto pelo artigo supracitado, como pelo próprio art. 1º da Lei n. 7.347/85, que assim dispõe:

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;

Ademais, o entendimento de alguns de que os interessados devem ingressar com ações individuais a fim de postular seus direitos é facilmente refutável, levando-se em consideração que o próprio sentido

da ação civil pública, que visa a possibilitar o “*pleno acesso à Justiça, especialmente daquelas demandas que, individualizadas, não ensejariam ações individuais, mas cuja soma represente a macrolesão própria da ofensa a interesses difusos e coletivos* (cf. Mauro Cappelletti e Bryant Garth, “O Acesso à Justiça”, Sérgio Antônio Fabris Editor, 1988, Porto Alegre).

Ressalte-se, ainda, que na presente demanda tem-se caracterizada não somente a lesão aos interesses coletivos dos trabalhadores em questão, como também a lesão à ordem jurídica, fato este que o Ministério Público não pode abster-se de repudiar. De fato, cabe ao *Parquet* buscar, através do Poder Judiciário, além da reparação ao dano que os empregados da Ré sofreram, a reparação ao dano sofrido por toda sociedade, posto que a prática discriminatória, qualquer que seja, indiscutivelmente, afeta a ordem pública, a qual deve calcar-se no princípio da igualdade.

“A própria realidade forense encarregou-se de demonstrar o grande proveito social que adveio quando, a par de outros legitimados, também se cometeu ao Ministério Público a iniciativa da ação civil pública em defesa de interesses coletivos, difusos e individuais homogêneos, porque, nesses anos todos de vigência dos novos diplomas legais, das milhares de ações já movidas, praticamente todas o foram por iniciativa ministerial” (Hugo Mazzilli, ob. cit., p. 222).

IV — Da antecipação da tutela

O art. 12 da Lei n. 7.347/85, que instituiu a Ação Civil Pública, autoriza: “*Poderá o juiz conceder mandado liminar, com ou sem justificação prévia, em decisão sujeita a agravo.*”

De início, cabe ressaltar que a medida liminar prevista na ação civil pública não tem natureza cautelar, mas, cuida-se de *típica hipótese de antecipação de tutela* e, desse modo, devem estar presentes os requisitos do art. 273 do CPC, conforme lição de Humberto Theodoro Júnior:

“A propósito, convém ressaltar que se registra, nas principais fontes do direito europeu contemporâneo, o reconhecimento de que, além da tutela cautelar, destinada a assegurar a efetividade do resultado final do processo principal, deve existir, em determinadas circunstâncias, o poder do juiz de antecipar, provisoriamente, a própria solução definitiva esperada no processo principal. São reclamos de justiça que fazem com que a realização do direito não possa, em determinados casos, aguardar a longa e inevitável sentença final.”

Assim, fala-se em medidas provisórias de natureza cautelar e medidas provisórias de natureza antecipatória; estas, de cunho satisfativo, e aquelas, de cunho apenas preventivo.

“Entre nós, várias leis recentes têm previsto, sob a forma de *liminares, deferíveis inaudita altera pars*, a tutela antecipatória, como, por exemplo, se dá na ação popular, nas ações locatícias, na ação civil pública, na ação declaratória direta de inconstitucionalidade, etc.” (in “As Inovações do Código de Processo Civil”, Ed. Forense, Rio de Janeiro, 1995, p. 12). (grifamos)

No caso, estão presentes todos os requisitos que ensejam o deferimento de tutela antecipada. Os elementos do procedimento investigatório instruído pelo Ministério Público revelam que há *prova inequívoca* (art. 273 do CPC, *caput*) da existência de prática discriminatória, consubstanciada nos depoimentos prestados no curso da investigação, bem como no Relatório da Fiscalização levada a cabo pela DRTE, juntos à presente ação.

Quanto ao requisito da *verossimilhança* (art. 273, *caput*), esta decorre da existência de provas inequívocas já mencionadas.

De outra parte, há *fundado receio de dano irreparável ou de difícil reparação* (CPC, art. 273, inc. I). Isto porque, conforme já visto, os danos morais a que estão sujeitos os empregados vítimas da invasão da intimidade e a perturbação da honra perpetrada pela Ré, por sua própria natureza não patrimonial, são, inegavelmente, de difícil reparação. Além disso, enquanto a empresa não for compelida a abster-

se dessa prática odiosa, os trabalhadores poderão ser novamente submetidos ao ato constrangedor da Ré.

Ademais, o processo levará tempo para a instrução e demais atos que lhe são pertinentes. Em razão disso, necessário que sejam tomadas medidas acautelatórias para preservar o tratamento isonômico, a honra e intimidade dos trabalhadores, devolvendo imediatamente ao mesmos a dignidade de trabalhar como qualquer cidadão, nos moldes da atual Carta Federal.

Cabe lembrar que o deferimento de *tutela antecipatória e específica de obrigação de não fazer* já existe no processo do trabalho, pois o inciso IX do art. 659 da CLT autoriza ao Juiz impedir, por medida idêntica a que ora se postula, a transferência ilegal do empregado até a decisão final da ação.

Assim, nos termos do art. 12 da Lei n. 7.347/85, requer-se, inicialmente, a concessão de medida liminar *inaudita altera pars* a fim de que seja imediatamente imposta à Ré a obrigação de se abster de realizar revistas indiscriminadas em seus empregados, sem nenhuma prova ou suspeita do empregado estar realizando algum ato ilícito, com o fito de assegurar-se a efetividade do processo.

V — Pedido

Em face do exposto, requer o Ministério Público do Trabalho:

1. Liminarmente:

a) concessão de tutela antecipada, com imposição à Ré de obrigação de não fazer, no sentido de abster-se, inclusive através de visitas pessoais (contato físico), íntima e/ou vexatória, práticas essas consideradas violadoras da intimidade e da honra de todos seus empregados;

Abster-se de praticar qualquer ato discriminatório em relação aos seus empregados, no sentido de não submetê-los, durante a revista, a tratamento desigual;

c) na hipótese de descumprimento dos pedidos acima, a cominação de multa pecuniária de R\$ 1.000,00 (hum mil reais), por empregado prejudicado e por dia de descumprimento, corrigidos monetariamente, reversível ao FAT (Fundo de Amparo ao Trabalhador), criado pela Lei n. 7.998/90.

2. Definitivamente:

a) manutenção da medida liminar requerida;

b) a condenação da Ré à indenização por dano moral aos interesses difusos e coletivos dos empregados, apurada por uma condenação em dinheiro (Lei n. 7.347/85, art. 3º), a ser arbitrada pelo Juízo na forma do artigo 1.553 do Código Civil Brasileiro, corrigida monetariamente até o efetivo recolhimento em favor do Fundo de Amparo ao Trabalhador, nos termos do art. 13 da Lei antes citada;

c) na hipótese de descumprimento da decisão, cominação de multa diária de R\$ 1.000,00 (hum mil reais),

por empregado prejudicado e por dia de descumprimento, reversível ao FAT (Fundo de Amparo ao Trabalhador), criado pela Lei n. 7.998/90.

Ante ao exposto, deverá a Ré ser notificada para, querendo, comparecer à audiência e nela apresentar a defesa que tiver, assumindo, caso não o faça, os efeitos decorrentes da revelia e confissão, com o regular processamento do feito, até o seu final, julgando-se os pedidos totalmente procedentes.

Protesta, o *Ministério Público do Trabalho*, pela produção de todas as provas em direito admitidas, especialmente, o depoimento pessoal da ré, sob pena de confesso, oitiva de testemunhas, juntada de novos documentos, perícia e outras mais que se fizerem necessárias durante o transcurso da relação processual.

Requer-se, ainda, a intimação pessoal do *Parquet* dos atos processuais no presente feito, na qualidade de órgão agente, por força do disposto no artigo 18, inciso II, alínea h, da Lei Complementar n. 75/93, c/c artigo 236, parágrafo 2º, do Código de Processo Civil.

Nestes termos, dando-se à causa o valor de R\$ 100.000,00 (cem mil reais), D. R. e A. esta, com os inclusos documentos,

P. deferimento.

São Paulo, 12 de dezembro de 2000.

Elisa Maria Brant de Carvalho Malta, Procuradora do Trabalho da 2ª Região — SP

Célia Regima Camachi Stander, Procuradora do Trabalho da 2ª Região — SP

DECISÃO

“Vistos em Sessão.

Os motivos trazidos aos autos pelo Ministério Público autor, demonstram-se relevantes para justificar a antecipação da tutela que ora se concede nos termos do art. 461, § 3º, do CPC, que é o dispositivo legal que regulamenta a antecipação de tutela que visa à obrigação de não fazer, como a pretendia.

Concede-se a antecipação diante da dificuldade de reparação do dano, caso se confirmem, e repitam, os fatos aduzidos na inicial.

Pelo exposto, os efeitos antecipados são concedidos nos seguintes termos:

a) impõe-se à empresa ré a obrigação de não proceder a qualquer espécie de revista pessoal íntima, com ou sem contato físico, desde já consideradas violadoras da intimidade, da honra e da dignidade humanas, em seus empregados atuais ou que venham a pertencer aos seus quadros;

b) impõe-se à empresa ré a obrigação de se abster da prática de qualquer ato discriminatório entre seus empregados atuais ou que venham a pertencer aos seus quadros, quando submetidos a eventuais revistas ressalvadas as referidas no item anterior, eis que aquelas estão absolutamente vedadas, a todos dispensando igual tratamento;

c) na hipótese de inobservância das obrigações acima, sem prejuízo de quaisquer outras consequências civis ou criminais, fica estabelecida a multa pecuniária de R\$ 1.000,00 (mil reais), por cada ato violador ao empregado, atualizável monetariamente a partir da citação, revertendo-se a soma ao Fundo de Amparo ao Trabalhador (Lei n. 7.998/90).

Expeça-se o competente mandado.

No mais, aguarde-se a audiência já designada.

I. Barueri, 10.01.2001.

(a) Maria Elizabeth Mostardo Nunes, Juíza Presidente”.

**AÇÃO CAUTELAR INOMINADA DE BLOQUEIO DE
NUMERÁRIO E DE INALIENABILIDADE DE BENS,
COM PEDIDO DE ORDEM LIMINAR INAUDITA
ALTERA PARS (PRT 4ª REGIÃO)**

EXCELENTÍSSIMO (A) SENHOR (A) DOUTOR (A) JUIZ (A) DA VARA DO
TRABALHO DE IJUÍ/RS

O Ministério Público do Trabalho, com sede na Rua Ramiro Barcelos n. 104, bairro Floresta, Porto Alegre/RS, CEP: 90018-000, pelas Procuradoras do Trabalho que abaixo subscrevem, nos termos do art. 127 da CF, da Lei n. 7.347/85, da Lei n. 8.078/90, da Lei Complementar n. 75/93, do artigo 769 da CLT c/c art. 798 do CPC, vem, respeitosamente, propor a presente

**AÇÃO CAUTELAR INOMINADA
DE BLOQUEIO DE NUMERÁRIO
E DE INALIENABILIDADE DE
BENS com pedido de ordem
liminar inaudita altera pars**

Contra Luiz Antonio Scarton, brasileiro, casado, com endereço na Rua Humberto Garzella, n. 41, Independência, Município de Ijuí, Estado do RS, CEP 98700-000, como Medida Preparatória da Ação Principal (Ação Civil Coletiva), pelas questões de fato e de direito que a seguir aduz:

I — Dos fatos

Por meio da imprensa e de denúncia formalizada pelo Secretá-

rio de Estado do Trabalho, Cidadania e Ação Social, Tarcísio Zimmermann, o Ministério Público do Trabalho tomou conhecimento do fato de que trabalhadores brasileiros, contratados na Cidade de Ijuí e Augusto Pestana — RS, para trabalharem em uma fazenda na Venezuela, foram submetidos a condições análogas a de escravo.

Os trabalhadores retornaram ao Brasil, chegando no Rio Grande do Sul no dia 09.10.2000, ocasião em que compareceram no Ministério Público Federal e prestaram depoimento perante o Procurador Regional dos Direitos do Cidadão da Procuradoria da República no Rio Grande do Sul, Dr. Marcelo Beckhausen e na presença dos Procuradores do Trabalho, Dra. Eliane Lucina, Dra. Jane E. Sousa Borges e Dr. Lourenço Andrade, do Chefe da DELOPS — Departamento de Polícia Federal do Rio Grande do Sul, Dr. Antônio João Ruschel e da escritvã da Delegacia de Polícia Federal, Sra. Luciana Jop Cechin.

Declararam os depoentes que alguns deles foram contratados pelo Sr. Luiz Antonio Scarton e outros pelo Sr. Rafael Scarton Strohschein, encarregado dessa mesma fazenda, e que é sobrinho do primeiro e filho do Sr. Egmar Strohschein. Consta, também, que o Sr. Luiz Antonio Scarton é proprietário de pequenas fazendas em Ijuí e foi quem providenciou os passaportes e as passagens de ida de todos os trabalhadores até a Venezuela.

Os senhores Carlos Lori Santana e Volmir Raugust trabalharam do período compreendido entre 24 de abril de 1999 e 26 de setembro de 2000 e os trabalhadores Salete Cortes Costa, Paula Costa Santana, Luiz Carlos Ferreira da Cruz, Gilvan Alex Teixeira, Rosane Piaciski e Márcio André Rodrigues dos Santos laboraram de 18 de janeiro de 2000 a 26 de setembro de 2000, sem o devido adimplemento de suas obrigações trabalhistas, tais como salários, férias, gratificações natalinas, horas extras, adicional noturno, dentre outras.

Extrai-se dos depoimentos que o empregador prometeu, por diversas vezes, que pagaria os direitos trabalhistas na próxima safra e, quando esta chegava, alegava que não tinha dinheiro. Quando os trabalhadores perceberam que nada receberiam pelo labor, comunicaram que queriam voltar ao Brasil. O réu negou os meios para que eles pudessem regressar, contrariando compromisso firmado quando da contratação no sentido de que, caso pretendessem retornar ao país, receberiam as passagens de volta. E mais, após os trabalhadores, mediante o auxílio de seus familiares,

entrarem em contato com o Consulado do Brasil na Venezuela — o que originou um contato entre o vice-cônsul e o Sr. Egmar Strohschein com o objetivo de obter informações sobre o ocorrido — eles passaram a ser ameaçados pelo Sr. Rafael, que andava com uma escopeta no ombro, afirmando que *“se alguém tomasse uma atitude mais severa, ele acabaria com a pessoa lá mesmo”*. Em 26.9.2000, os trabalhadores empreenderam uma fuga, e conseguiram voltar para o Brasil, chegando em Porto Alegre em 06 de outubro de 2000, com o auxílio de um fazendeiro vizinho, do Consulado Brasileiro na Venezuela e do governo do Estado do Rio Grande do Sul.

De todo o exposto e, tendo em vista as condições a que foram submetidos estes trabalhadores, verifica-se que a possibilidade de virem a ter satisfeitos, integralmente, os pagamentos de seus haveres trabalhistas, corre o sério risco de não se concretizar, já que os depoimentos prestados perante o Ministério Público Federal serão encaminhados à Polícia Federal para adoção das medidas eventualmente cabíveis no âmbito de suas atribuições, e a apuração dos fatos, pelas diversas instituições, poderá redundar em ações empreendidas pelo réu tendentes à subtração dos efeitos da responsabilidade civil, criminal, bem como trabalhista, com repercussões a serem suportadas pelo patrimônio do infrator, ora réu.

II — Da competência

Considerando que os trabalhadores foram aliciados em território

rio nacional para prestarem serviços em país estrangeiro, a primeira questão a ser enfrentada é definir qual o país que possui jurisdição para dizer o direito. Dever-se-á estabelecer, preliminarmente, se as autoridades nacionais são competentes para apreciar a lide, ou se a *lex fori* remete o caso para apreciação por jurisdição estrangeira. “*Cumprida não confundir competência da lei e competência jurisdicional. Aquela diz respeito ao problema de saber se a lei aplicável ao caso é a lei nacional ou a estrangeira. Esta se refere à competência do tribunal do país para julgar a questão. Como escreve Tullio Liebman, “pertencem à jurisdição brasileira todas aquelas causas que, segundo as regras internas de competência territorial, pertencem à competência de um juiz brasileiro”. Pouco importa que a lei aplicável seja a estrangeira. E, em tal hipótese, quando o juiz brasileiro tiver de aplicar a lei estrangeira “ter-se-á em vista à disposição desta, sem considerar-se qualquer remissão por ela feita a outra lei” (artigo 16 da Lei de Introdução).*”⁽¹⁾ Ao Julgador, no plano do Direito Internacional Privado, cumpre duas tarefas antecedentes à apreciação do caso em concreto: verificar se tem jurisdição e, a posteriori, definir o direito aplicável (nacional ou estrangeiro).

Quanto à primeira questão, encontrará, na Lei de Introdução ao Código Civil Brasileiro, as normas definidoras do país que terá jurisdic-

ção e competência para apreciar a lide. A competência internacional é regida pelo artigo 12, e seu parágrafo primeiro, salvo exceções expressas. “Dispõe o art. 12 da Lei de Introdução ao Código Civil que: “*É competente a autoridade judiciária brasileira, quando for o réu domiciliado no Brasil ou aqui tiver de ser cumprida a obrigação.*” E o art. 9º preceitua que: “*Para qualificar e reger as obrigações, aplicar-se-á a lei do país em que se constituírem*”. Nos termos do art. 651, § 2º, da CLT, a competência das Juntas do Conciliação e Julgamento estende-se aos dissídios ocorridos em agência ou filial no estrangeiro, desde que o empregado seja brasileiro e não haja convenção internacional dispondo em contrário.”⁽²⁾ O § 3º do art. 651 da CLT estabelece que “*em se tratando de empregador que promova a realização de atividades fora do lugar do contrato de trabalho, é assegurado ao empregado apresentar reclamação no foro da celebração do contrato ou no da prestação dos respectivos serviços.*”

O Código de Processo Civil, no Capítulo II — Da Competência Internacional em seu art. 88, disciplina sobre a competência da autoridade judiciária brasileira quando o réu, qualquer que seja sua nacionalidade, estiver domiciliado no Brasil e quando a ação se originar de fato ocorrido ou ato praticado no Brasil.

Ensina Eduardo Espínola que: “As obrigações são governadas, no

(1) *Süssekind, Arnaldo*. “Instituições de Direito do Trabalho”, 13ª ed., São Paulo: LTr, 1992, pp. 173-174.

(2) *Oliveira, Francisco Antonio*. “Comentários aos Enunciados do TST”, 4ª ed., SP: Ed. RT, 1997, p. 544.

seu nascimento, efeitos e extinção, pela lei cujo império foram constituídas.”⁽³⁾ No caso em exame, trabalhadores nacionais foram aliciados em território brasileiro, para prestarem serviços na Venezuela, por empregador brasileiro, domiciliado no Município de Ijuí/RS. Incontestável a competência da Justiça brasileira para apreciar a presente ação. Colhe-se a respeito jurisprudência de nosso e Tribunal:

“Empregado e empregador brasileiros, domiciliados no Brasil — Contrato de trabalho celebrado no Brasil para prestação de serviços no exterior — Competência da Justiça Brasileira para conhecer e julgar o feito — Inteligência dos artigos 651, §§ 2º e 3º, da CLT e 88, II, do CPC (TRT 4ª Região-RO-96.033333-9- 4ª T., Relª Juíza Belatrix Costa Prado — J. 6.5.1998).

Superada a definição sobre o país que detém jurisdição no caso em concreto, a questão imediata é resolver qual o direito aplicável, se o nacional ou o estrangeiro. “Lembra Amílcar de Castro (*Direito Internacional Privado*, Ed. Forense, 1968, p. 175, n. 252) que vários autores afirmam que o direito que se deve observar, a respeito do fundo e da forma do contrato de trabalho é o do lugar de sua conclusão, ou consti-

tuição (*ius loci contractus*), nada importando o lugar da execução do serviço contratado.”⁽⁴⁾

O Enunciado n. 207 do c.TST, que dispõe a respeito do direito aplicável, admite exceções, visando à realização da justiça, sob pena de sonegar-se os direitos sociais, previstos na ordem jurídica brasileira, a humildes trabalhadores, que foram explorados em solo estrangeiro. A jurisprudência dominante pronuncia-se neste sentido:

“Contratação irregular — Trabalho no exterior. A Lei n. 7.064/82, longe de ser inconstitucional, foi recepcionada pela nova ordem estabelecida com a promulgação da Carta de 88. É que o Estado Social objetiva a proteção do trabalho e do trabalhador, que não pode ficar à deriva de interesses empresariais obscuros. Na hipótese, a reclamada, Estacas Franki Ltda., é responsável pelo descumprimento das obrigações trabalhistas, nada refletindo em detrimento do trabalhador, uma ligação negocial difusa entre tal empresa e o consórcio Gie Arispace. O princípio da lex loci executionis não é absoluto (art. 17 da LICC) e tem seu limite justamente para, como no caso, coibir fraude e aliciamento de nacionais para o trabalho a latere dos direitos sociais fundamentais. Arguição preliminar rejeitada e considerada irrelevante.” (§ 2º do art. 84 do RITRT/1ª Região). Recurso im-

(3) “A Lei de Introdução ao Código Civil Brasileiro”, 2ª ed., RJ:Renovar, 1995, p. 335.

(4) *Idem* nota 2.

provido (TRT 1ª Região-RO 10.257/93- 8ª T., Relª. Juíza Leni de S. P. Pereira, DORJ 15.2.1996). (Sem grifos no original.)

Octavio Bueno Magano, em brilhante artigo publicado na Revista LTr 51-8/917-920, intitulado “Conflitos de Leis Trabalhistas no Espaço (Lineamentos)”, esclarece sobre o tema:

“Cumprе assinalar, por outro lado, que a prioridade atribuída à *lex loci laboris* não exclui sempre a aplicação concomitante da lei comum das partes contratantes, quando seja esta mais favorável ao trabalhador. A incidência concomitante de elementos de conexão diversos explica-se pelo cuidado do Estado de origem de não permitir que o seu súdito se submeta a condições de trabalho inferiores ao padrão mínimo por ele estabelecido. (Rodière, ob.cit., p. 126). (...)

Quando é o caso, porém, de trabalhadores aliciados no Brasil, para trabalharem no exterior, o Estado se sente na obrigação de não os deixar ao desamparo, ante a possibilidade de ficarem submetidos à legislação de nível inferior à sua. Daí a aplicação concomitante de dois elementos conexos: o da *lex loci laboris* e o da lei comum dos contratantes (Rodière, ob. cit., p. 126)(...)

Cumprе registrar, ainda, que a Lei n. 7.064/82 possui campo de incidência circunscrito aos trabalhadores vinculados a empresas prestadoras de serviços de engenharia e outros serviços conexos. Mas por

isso que nela se refletem diretrizes universalmente adotadas, na solução de conflitos especiais de leis trabalhistas (Rodière, ob. cit., p. 127), entendemos que, *por analogia, deve ser aplicada em qualquer hipótese em que os trabalhadores domiciliados no Brasil sejam mandados para o exterior*, ou em virtude de transferência em decorrência de contrato adrede celebrado para o apontado efeito.

Por último, é mister tecer algumas considerações a respeito do critério de seleção de normas aplicáveis, quando se trata da *incidência concomitante de dois elementos de conexão: o da territorialidade e o da lei comum das partes. A importância dessa questão sobressai ante a regra constante do artigo 3º, item II, da Lei n. 7.064/82, que manda aplicar a legislação trabalhista brasileira a trabalhadores transferidos para o exterior, “quando mais favorável do que a legislação territorial, no conjunto de normas e em relação a cada matéria.”* Desume-se da indigitada norma que ora aplicar-se-á a legislação brasileira, ora territorial, conforme a que seja mais favorável ao trabalhador. E é exatamente por isso que se fala em aplicação concomitante de dois elementos de conexão.(...)

À guisa de conclusão, pode-se afirmar, sem reboços, que o critério aqui preconizado é o único compatível com a regra do art. 3º, n. II, da Lei n. 7.064/82, onde se *ordena a aplicação da legislação brasileira “quando mais favorável do que a legislação territorial, no conjunto de normas e em relação a cada maté-*

ria.” *Note-se que o canon legal em tela não alude a cada preceito e sim a cada matéria, isto é, a cada conjunto de normas agrupadas sob a forma de instituto jurídico.”*

Neste compasso, tem-se que a lei aplicável, no caso em tela, é a lei brasileira, como se demonstrará no curso da ação principal.

III — Da ação coletiva cautelar

Trata-se de ação coletiva cautelar para a defesa de interesses individuais homogêneos de empregados lesados, promovida pelo Ministério Público do Trabalho. A competência para apreciá-la é da Justiça do Trabalho, já que trata de questão a qual reclama imperativamente a uma atuação urgente do *Parquet* para o resguardo dos direitos individuais homogêneos destes empregados, visando à reparação dos seus haveres trabalhistas, sonogados durante toda a contratualidade.

O Código de Defesa do Consumidor previu a possibilidade de defesa coletiva de direitos subjetivos individuais (arts. 91 a 100), atribuindo aos entes legitimados do art. 82 o ajuizamento das ações civis coletivas, entre eles o Ministério Público. Originariamente, no presente feito, incumbe à Vara do Trabalho de Ijuí o dever de entregar a prestação jurisdicional, nos termos do inciso I do art. 93 da Lei n. 8.079/90, Código de Defesa do Consumidor (aplicável subsidiariamente à Lei de Ação Civil Pública, conforme autorização

contida no art. 21), que dispõe que a ação deve ser proposta no foro do lugar onde ocorreu ou deva ocorrer o dano, quando de âmbito local. O ato ilícito de aliciamento destes trabalhadores, sem a correspondente anotação dos contratos de trabalho, ocorreu nos Municípios de Ijuí e Augusto Pestana, o que impõe como foro competente a Vara do Trabalho em Ijuí.

IV — Da legitimidade do Ministério Público do Trabalho

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 (art. 127 da Constituição Federal). Para o cumprimento dessa missão constitucional, ao Ministério Público é conferida a legitimidade para promover a ação civil coletiva (art. 21 da Lei n. 7.347/85 e art. 91 da Lei n. 8.078/90), cujo instrumento processual é destinado à tutela dos interesses individuais homogêneos.

A Lei Complementar n. 75/93, Lei Orgânica do Ministério Público da União, em seu art. 6º, VII, *d c/c caput* do art. 84, expressamente atribui o dever de promover a ação civil pública para a proteção dos interesses individuais indisponíveis, homogêneos, sociais, difusos e coletivos ao Ministério Público da União, ao qual pertence o Ministério Público do

Trabalho. Sobre o tema colhem-se os ensinamentos do mestre Manoel Antonio Teixeira Filho, *in verbis*:

“Entendemos, portanto, que o Ministério Público do Trabalho detém legitimidade para exercer a ação civil pública devotada à defesa de interesses e direitos: a) difusos; b) coletivos; c) individuais homogêneos. Devemos reiterar nossa advertência quanto à possibilidade de estes últimos, a despeito de serem individuais, assumirem, no seu conjunto, feição coletiva, cuja violação poderá acarretar graves perturbações à ordem jurídica estabelecida (Constituição Federal, art. 127). De qualquer forma, o precitado dispositivo constitucional atribui ao Ministério Público, também, a incumbência de empreender a defesa dos interesses individuais.”⁽⁵⁾ (Sem grifos no original.)

Hugo Nigro Mazzilli, dissertando sobre o objeto de atenção do Ministério Público, resume numa tríade: *“a) ou zela para que não haja disposição alguma de interesse que a lei considere indisponível; b) ou, nos casos em que a indisponibilidade é apenas relativa, zela para que a disposição daquele interesse seja feita conformemente com as exigências da lei; c) ou zela pela prevalência do bem comum, nos casos em que não haja indisponibilidade do interesse, nem absoluta nem relativa, mas esteja presente o interesse da coletividade como um todo na solução do problema. Dessa forma, as funções*

institucionais do Ministério Público devem ser iluminadas pelo zelo de um interesse social ou individual indisponível, ou então, pelo zelo de um interesse difuso ou coletivo. Sua atuação processual dependerá ora da natureza do objeto jurídico da demanda, ora se ligará à qualidade de uma das partes, porque: a) de seus interesses não possam estas dispor, de forma absoluta ou limitada; b) os titulares dos interesses em litígio padeçam de alguma forma de acentuada deficiência, que justifique e provoque a intervenção protetiva ministerial. Em suma, desde que haja alguma característica de indisponibilidade parcial ou absoluta de um interesse, ou desde que a defesa de qualquer interesse, disponível ou não, convenha a coletividade como um todo, será exigível a iniciativa do Ministério Público junto ao Poder Judiciário. (...) em todas as suas atividades o Ministério Público sempre atua na defesa do interesse público primário, em busca de relevantes valores democráticos, em especial assegurando o acesso do cidadão à prestação jurisdicional e à Justiça.”⁽⁶⁾ (Sem grifos no original.)

Dificilmente estes empregados, amedrontados pelas ameaças sofridas, ingressarão com ações individuais, pois temem até mesmo por sua integridade física, privando-se da proteção conferida pela lei, e frustrando, em última análise, o fim precípuo da legislação do trabalho, daí

(5) *In* Curso de Processo do Trabalho: perguntas e respostas sobre assuntos polêmicos em opúsculos específicos, n. 23: ação civil pública. — SP:LTR, p.19.

(6) *In* O Acesso à Justiça e o Ministério Público. 3ª ed., São Paulo: Saraiva, 1998, pp. 16 e 29.

exsurge a relevância social do interesse de toda a sociedade em ver respeitada a ordem jurídica.

Busca-se a tutela de direitos individuais homogêneos decorrentes de origem comum, conforme conceituação do inciso III do art. 81, parágrafo único, do Código do Consumidor — Lei n. 8.078/90, que, em razão da repercussão social causada pelo flagrante desrespeito à legislação do trabalho, merece ser tutelada pela atuação do Ministério Público do Trabalho, segundo autorização contida no art. 6º, inciso XII, da Lei n. 75/93, *in verbis*: “Art. 6º Compete ao Ministério Público da União: (...) XII — propor ação civil coletiva para a defesa de interesses individuais homogêneos.”

As características principais dos direitos individuais homogêneos são: a) possibilidade de tratamento coletivo, não obstante a natureza individual, em virtude de se originarem de uma situação comum, com feição homogênea; b) englobam uma série de indivíduos perfeitamente identificados ou identificáveis; c) os interesses são divisíveis entre os sujeitos; d) a ligação entre os indivíduos decorre da origem comum em razão da qual os interesses decorrem⁽⁷⁾; e d) natureza reparatória. Colacionam-se sobre o tema as magistrais lições de Ada P. Grinover: “(...) o interesse social surge do fato de a controvérsia não ser tratada, de acordo com as

categorias processuais clássicas, mas ser vista, no âmbito coletivo, não mais pela soma de interesses individuais homogêneos, mas frente a um feixe de interesses de massa. É certo que cada interesse individual pode ter solução no plano do processo clássico, por intermédio de ações ou reclamações trabalhistas. Não há dúvida. Nesse caso, tratar-se-á inquestionavelmente de um direito, mais ou menos disponível, individual. Mas na medida que enfeixamos estes interesses individuais como um todo conduzindo-os conjuntamente à solução processual, estamos conferindo dimensão política ao tratamento coletivo dos interesses, que deixam, portanto, de pertencer ao plano meramente individual, para serem transportados ao plano social.

Essa é uma visão pela qual se justificaria, de per si, a legitimidade do Ministério Público para a condução em juízo dos interesses individuais homogêneos, coletivamente tratados.⁽⁸⁾

A jurisprudência do Supremo Tribunal Federal pacificou a cizânia a respeito da legitimidade do Ministério Público para a defesa dos interesses individuais homogêneos, definindo-os como subespécie dos interesses coletivos, transcreve-se, *in verbis*, ementa de v. Acórdão proferido:

“Recurso extraordinário. Constitucional. Legitimidade do Minis-

(7) “Os Interesses Jurídicos Transindividuais: Coletivos e Difusos”, Xisto Tiago de Medeiros, Revista do Ministério Público do Trabalho do RN, n. 02, agosto de 1999, Natal, RN, p. 21.

(8) “A ação civil pública no âmbito da Justiça do Trabalho: pedido, efeitos da sentença e coisa julgada”, Revista do Ministério Público do trabalho, SP, n. 2, 1998, p. 50.

tério Público para promover ação civil pública em defesa dos interesses difusos, coletivos e homogêneos. Mensalidades escolares: capacidade postulatória do parquet para discuti-las em juízo.

a) A Constituição Federal confere relevo ao Ministério Público como instituição permanente, essencial à função jurisdicional do Estado, incumbendo-lhe a defesa da ordem jurídica, do regime democrático e dos interesses sociais e individuais indisponíveis (CF, art. 127). 2. Por isso detém o Ministério Público capacidade postulatória, não só para abertura do inquérito civil, da ação penal pública e da ação civil pública para a proteção do patrimônio público e social, do meio ambiente, mas também de outros interesses difusos e coletivos (CF, art. 129, I e III). 3. Interesses difusos são aqueles que abrangem número indeterminado de pessoas unidas pelas mesmas circunstâncias de fato e coletivos aqueles que pertencem a grupos, categorias ou classes de pessoas determináveis, ligadas entre si ou com a parte contrária por uma relação jurídica base. 3.1. A indeterminidade é a característica fundamental dos interesses difusos e a determinidade a daqueles interesses que envolvem os coletivos. 4. Direitos ou interesses homogêneos são os que têm a mesma origem comum (art. 81, III, da Lei n. 8.078, de 11 de setembro de 1990) constituindo-se em subespécie de direitos coletivos. 4.1.

Quer se afirme interesses coletivos ou particularmente interesses homogêneos, *stricto sensu*, ambos estão cingidos a uma mesma base jurídica, sendo coletivos explicitamente dizendo, porque são relativos a grupos, categorias ou classes de pessoas, que conquanto digam respeito às pessoas isoladamente, não se classificam como direitos individuais para o fim de ser vedada em ação civil pública, porque sua concepção finalística destina-se à proteção desses grupos, categorias ou classes de pessoas. 5. As chamadas mensalidades escolares, quando abusivas ou ilegais, podem ser impugnadas por via de ação civil pública a requerimento do Ministério Público, pois ainda que sejam interesses homogêneos de origem comum, são subespécies de interesses coletivos, tutelados pelo Estado por esse meio processual como dispõe o artigo 129, inciso III, da Constituição Federal. 5.1. Cuidando-se de tema ligado à educação, amparada constitucionalmente como dever do Estado e obrigação de todos (CF, art. 205), está o Ministério Público investido da capacidade postulatória, patente a legitimidade *ad causam*, quando o bem que se busca resguardar-se insere na órbita dos interesses coletivos, em segmento de extrema delicadeza e de conteúdo social tal que, acima de tudo, recomenda-se o abrigo estatal." Recurso extraordinário conhecido e provido para, afastada a alegada ilegitimidade do Ministério Públi-

co, com vista à defesa dos interesses de uma coletividade, determinar a remessa dos autos ao Tribunal de origem, para prosseguir no julgamento da ação” (STF-RE 163231-3-SP, Pleno, Rel.: Min. Maurício Corrêa).⁽⁹⁾

Assim, não resta dúvida quanto à legitimação do Ministério Público para propor a ação cautelar preparatória da ação civil coletiva. A Lei n. 8.079/90, que instituiu o Código de Defesa do Consumidor, distingue três hipóteses de tutela coletiva estabelecidas no parágrafo único do seu art. 81, conceituando-as individualmente em cada um de seus incisos: “A defesa coletiva será exercida quando se tratar de: (...) III — interesses ou direitos individuais homogêneos, assim entendidos os decorrentes de origem comum”, cujo conceito se amolda à espécie. Rodolfo de Camargo Mancuso⁽¹⁰⁾, assim se manifesta sobre a matéria: “Um campo onde recentemente se vêm detectando interesses metaindividuais de natureza coletiva é o das relações de trabalho. José Eduardo de Souza Maia assinala: ‘quando se fala em interesse coletivo, não podemos deixar de considerar a área extensa dos interesses superindividuais nas relações laborais’. Traz à colação artigo de Ives Gandra da Silva Martis Filho, onde são dados estes exemplos: a) (...);

b) (...); c) (...); d) (...); f) ‘utilização de trabalho escravo, no meio rural, sem pagamento de salários e com proibição de saída do local’.” Diante do exposto, torna-se inquestionável a legitimidade do Ministério Público para promover, perante da Justiça do Trabalho, a defesa dos interesses individuais homogêneos dos ex-empregados, violados em face do não-pagamento de seus direitos trabalhistas, ainda mais, no caso em análise, em que os serviços foram prestados em um outro país e em condições precárias, sem nenhum pagamento de salário durante toda a vigência do pacto, sendo necessária a intervenção de autoridades brasileiras para trazer de volta os trabalhadores.

V — Do cabimento da medida cautelar e da liminar

O Ministério Público do Trabalho ajuíza a presente medida cautelar, com pedido de ordem liminar *inaudita altera pars*, cujo cabimento se justifica diante das condições degradantes a que foram submetidos os empregados do réu em afronta à dignidade da pessoa e em total desrespeito ao ordenamento legal vigente. O empregador manteve estes trabalhadores em situação análoga a de escravos, dando-lhes apenas alimentação e obrigando-os a prestar serviços em jornadas extenuantes e em condições precárias. Além disso, era impossível o retorno dos mesmos para o Brasil por dois motivos: ausência de dinheiro para arcar

(9) *Genesis*, Curitiba, 11(66): 889-931, junho 1998.

(10) “Interesses Difusos — conceito e legitimação para agir”, São Paulo, 4ª ed., RT, p. 52.

com os custos da viagem e retenção dos passaportes pelo encarregado da fazenda.

“Na realidade a ordem jurídica estatal oscila entre dois ideais, de certo modo inconciliáveis na prática: o ideal de justiça e o de efetividade dos direitos subjetivos. Na medida em que se atende a um deles, desatende-se, ou atende-se com menor eficiência ao outro. A busca de uma justiça perfeita resulta, na prática, muitas vezes, em evidente injustiça, uma vez que a demora na busca da verdade enseja aos litigantes maliciosos e desonestos amplas possibilidades de que a prestação jurisdicional se torne vazia de sentido, ou sensivelmente diminuída de valor, seja porque o demandado, sabendo-se sem razão, faz desaparecer, enquanto a causa é debatida, as garantias patrimoniais com que contava o demandante para a satisfação de seu direito, seja porque o simples decurso do tempo se encarrega de tornar ilusório o reconhecimento judicial da pretensão perseguida pela parte com sua ação.”⁽¹¹⁾

Embasa sua pretensão no poder geral de cautela conferido aos Magistrados, a respeito leciona o mestre Manoel Antonio Teixeira Filho, *in verbis*:⁽¹²⁾

“Estamos convencidos de que se o processo civil encontrou fortes motivos para conceder ao juiz um

poder geral de cautela, o processo do trabalho, a fortiori, reclama para os juízes especializados idêntica potestade. A razão é lógica e se encontra estampada no art. 765 da CLT, que atribui ao magistrado do trabalho “ampla liberdade na direção do processo...”. Essa amplitude de liberdade, concedida pela lei, justifica não só o impulso oficial do juiz, em relação a determinados atos do procedimento (p. ex., a intimação de testemunhas: art. 825, parágrafo único; o início da execução: art. 878, caput etc.), mas a própria necessidade de outorgar-lhe um genérico poder de acautelamento, destinado acima de tudo, a evitar que atos do réu possam causar aos interesses do autor lesões graves e de difícil reparação.

Esse poder geral de cautela, previsto no art. 798 do CPC, penetra o processo do trabalho pelo permissivo do art. 769 da CLT e se ajusta, com absoluta harmonia, à declaração contida no art. 765 do texto trabalhista.

Como exemplos de algumas situações em que será possível pedir-se ao juiz do trabalho uma providência acautelatória inominada, relacionamos os seguintes: a) (...); b) impedir que o réu se desfaça de todos os seus bens, com o objetivo de frustrar a futura execução de sentença; c) (...); d)(...); e)(...); f) determinar a indisponibilidade, até certo valor, de dinheiro existente em conta bancária, caderneta de poupança etc., pertencente ao réu, a fim de possibilitar seja satisfeita a execução vindoura.”

(11) Silva, Ovídio A. Baptista da. “A Ação Cautelar Inominada no Direito Brasileiro”, RJ:Forense, 1992, pp.102/3.

(12) “As ações Cautelares no Processo do Trabalho”, 4ª ed., SP:LTr, 1996, p.166.

Caso não ajuizada a presente medida cautelar, o trâmite normal da ação civil coletiva poderia tornar inócua a prestação jurisdicional, propiciando a dilapidação do patrimônio do devedor, o que frustraria futura execução judicial.

A concessão da liminar *inaudita altera pars* torna-se, diante do quadro atual, indispensável e inadiável, sob pena de os trabalhadores sofrerem prejuízo irremediável, pois o processo principal se tornará inócuo em face da ausência de bens suficientes para pagar o valor da condenação, caso o réu tente subtrair-se dos efeitos das condenações impostas nos âmbitos penal, civil e trabalhista.

De outro lado, não haverá conseqüências práticas irreversíveis para o réu/devedor, pois, “*se a medida cautelar deve durar enquanto existir o estado perigoso, então a existência fundamental é que ela não crie uma situação fática definitiva ou uma situação cujos efeitos sejam irreversíveis. Quer dizer, a medida cautelar deverá ser em si mesma temporária, e igualmente temporária em seus efeitos.*”⁽¹³⁾

São condições da ação cautelar o *fumus boni iuris* e o *periculum in mora*, podendo-se definir o primeiro como “a plausibilidade do direito substancial invocado por quem pretenda a segurança”; o segundo “como um risco que corre o proces-

so principal de não ser útil ao interesse demonstrado pela parte, em razão do *periculum in mora*, risco esse que deve ser objetivamente apurável.”⁽¹⁴⁾

O Julgador deve ter em mente que o “*conceito de tutela cautelar é a exigência de que o direito acautelado seja tratado, no juízo da ação assegurativa, não como um direito efetivamente existente, e sim como uma simples probabilidade de que ele realmente existe. A urgência que é o verdadeiro “pano de fundo” a legitimar a jurisdição cautelar impõe que o julgador proveja baseado em cognição sumária e superficial que a doutrina costuma indicar como *fumus boni iuris*, impedindo a segurança que um julgamento fundado em prova plena, capaz de conduzir a um juízo de certeza. A exigência de cognição sumária, imposta pela natureza da tutela cautelar, insere-a definitivamente na classe dos processos sumários, sob dois aspectos: a demanda cautelar é sumária não só sob o ponto de vista material, como além disso exige uma forma sumária de procedimento, por via do qual ela se haverá de realizar. (...)*”

O juízo de simples verossimilhança desempenha, na verdade, uma função de relevância mais profunda, relativamente à tutela cautelar e, de um modo geral, com relação a todo o fenômeno jurisdicional. Pode-se dizer que o juízo de probabilidade do direito para cuja proteção se invoca a tutela assegurativa

(13) Silva, Ovídio A. Baptista da. “Curso de Processo Civil — Processo Cautelar (Tutela de urgência)”, v. 3, 2ª ed., SP: Revista dos Tribunais, p. 57.

(14) Theodoro Júnior, Humberto. “Processo Cautelar”, 4ª ed., RJ: Forense, p. 73.

(cautelar) é não apenas pressuposto, mas igualmente exigência desta espécie de atividade jurisdicional. Com efeito, a proteção não apenas pressupõe a simples aparência do direito a ser protegido, mas exige que ele não se mostre ao julgador como uma realidade evidente e indiscutível. Quer dizer, a tutela cautelar justifica-se porque o juiz não tem meios de averiguar, na premência de tempo determinada pela urgência, se o direito realmente existe.¹⁵⁾

No caso concreto, o *fumus boni iuris* restou sobejamente demonstrado e caracterizado, decorrendo das provas já produzidas nos autos do Inquérito Civil Público, instaurado pelo Ministério Público do Trabalho, e que denunciam a total inobservância da legislação do trabalho, submetendo diversos trabalhadores a um regime de escravidão na Venezuela: a) Termo de Declaração prestado perante o Ministério Público Estadual, pelo Sr. Lourenço Roge Santana (irmão do ex-empregado Carlos Lori Santana); b) Termo de Declaração prestado pelo Sr. Carlos Lori Santana (ex-empregado), na Superintendência Regional da Polícia Federal em Roraima; c) Relatório do Coordenador do FGTS/SINE — Ijuí, que comprova o encaminhamento, pelo SINE, de trabalhadores ao réu, para prestarem serviços na Venezuela; d) Termo de Depoimento, prestado na Procuradoria Regional dos Direitos do Cidadão da Procuradoria da República no RS, por ex-empregados do réu. Sinale-

se, ainda, que estes trabalhadores, ao abandonarem suas cidades, desfizeram-se de seus pertences, por que pretendiam iniciar uma vida nova em outro país, e encontram-se atualmente com sérias dificuldades financeiras.

Em relação ao *periculum in mora*, corre-se o risco de ser frustrada a satisfação dos direitos sociais destes trabalhadores, caso aguardasse o final da demanda, causando-lhes grave lesão e de difícil reparação, diante do provável desfazimento do patrimônio do requerido. Registre-se que este temor se confirma, pois, em diligências feitas no Registro de Imóveis de Ijuí, verificou-se que o réu não figura como proprietário de bens imóveis neste município. A Delegacia de Trânsito de Ijuí informou que o réu possui apenas um veículo (marca Ford/ Belina, ano 1983).

Ademais, levando-se em conta o longo período que os trabalhadores ficaram à disposição do empregador, sem a percepção de qualquer direito trabalhista, o *quantum* devido excede, e em muito, o valor de referidos bens, razão pela qual se torna urgente e necessária a ordem liminar *inaudita altera pars*, requerida na presente ação cautelar, visando à garantia dos créditos trabalhistas.

O Setor de Contabilidade desta Procuradoria calculou os créditos trabalhistas dos ex-empregados do réu, que empreenderam a fuga da Venezuela (Carlos Lori Santana, Salete Cortes Costa, Paula Costa Santana, Luiz Carlos Ferreira, Gilvan Alex Teixeira, Volmir Raugust, Rosane Piaciski, Márcio André Santos),

(15) Ob. cit., nota 13, pp. 58/9.

chegando ao valor total de R\$ 190.352,62 (cento e noventa mil, trezentos e cinquenta e dois reais e sessenta e dois centavos), valor muito além do patrimônio encontrado em nome do réu.

VI — Da medida liminar

Diante do exposto, e com base no art. 804 do Código de Processo Civil, requer a Vossa Excelência a concessão de *ordem liminar inaudita altera pars*, para:

1 — decretar a quebra do sigilo bancário do réu, oficiando-se, com urgência, via fac-símile, ao Banco Central do Brasil, para que informe todas as modalidades de contas bancárias (conta-corrente, conta-aplicação-financeira, conta-poupança etc.) em nome de Luiz Antonio Scarton, cujos dados pessoais são os seguintes: filho de Avelino Scarton e Nelsinha Andreatta Scarton, RG n. 1025975473, CIC n. 39731480072;

2 — determinar, neste mesmo ato, o bloqueio de dinheiro nas referidas contas bancárias em nome do réu, no valor de R\$ 190.352,62 (cento e noventa mil, trezentos e cinquenta e dois reais e sessenta e dois centavos), a fim de ser assegurado o integral pagamento dos haveres trabalhistas destes ex-empregados, cujo depósito deverá ficar à disposição desse MM. Juízo;

3 — decretar a quebra do sigilo fiscal do réu, oficiando-se, com urgência, via fac-símile, à Receita Federal em Brasília, para que informe todos os bens móveis e imóveis

em nome de Luiz Antonio Scarton (dados pessoais especificados no item “1”);

4 — determinar a indisponibilidade dos bens móveis e imóveis, necessários para a integral satisfação dos créditos trabalhistas dos empregados nominados nesta ação, efetuando-se, respectivamente, o competente depósito judicial com a intimação do depositário nos termos do art. 148 e seguintes do CPC, e a averbação de cláusula de inalienabilidade no registro competente (art. 167, II, 11 e art. 247, ambos da Lei n. 6.015/73).

VII — Dos pedidos

Requer, ainda, o autor:

a) a citação do réu, após efetivado o bloqueio de numerário e decretada a indisponibilidade de bens necessários para a integral satisfação dos créditos trabalhistas destes empregados, para, querendo, contestar a presente ação, sob as penas da lei;

b) a confirmação, em definitivo, da decisão liminar, no caso do deferimento do mandado; e

c) independentemente da concessão ou não do mandado liminar, ao final, a procedência dos pedidos constantes na presente ação, ou seja:

1 — determinar o bloqueio de dinheiro nas referidas contas bancárias em nome do réu, no valor de R\$ 190.352,62 (cento e noventa mil, trezentos e cinquenta e dois

reais e sessenta e dois centavos), a fim de ser assegurado o integral pagamento dos haveres trabalhistas destes ex-empregados, cujo depósito deverá ficar à disposição desse r. Juízo, intimando-se os bancos em que o réu possuía dinheiro, para que cumpram a ordem judicial no prazo que lhe for assinado;

2 — determinar a indisponibilidade dos bens móveis e imóveis, declarados à Receita Federal, necessários para a integral satisfação dos créditos trabalhistas dos empregados nominados nesta ação, efetuando-se, respectivamente, o competente depósito judicial com a intimação do depositário nos termos do art. 148 e seguintes do CPC, e a averbação de cláusula de inalienabilidade no registro competente (art. 167, II, 11 e art. 247, ambos da Lei n. 6.015/73);

d) a intimação pessoal com a remessa dos autos nos termos do art. 18, II, *h* da Lei n. 75/93.

Requer, finalmente, seja imprimido o caráter sigiloso no presente processo, a teor do que dispõe o § 1º do art. 38 da Lei n. 4.595, de 31 de dezembro de 1964.

Não obstante a farta documentação já juntada, o autor requer a produção de todos os meios de prova em direito admitidos, especialmente, o depoimento pessoal do réu, sob pena de confissão, juntada de novos documentos e oitiva de testemunhas.

Dá-se à causa o valor de R\$ 190.352,62 (cento e noventa mil, trezentos e cinquenta e dois reais e sessenta e dois centavos) para os efeitos legais.

Pede deferimento.

Porto Alegre, 19 de outubro de 2000

Eliane Lucina Jane E. Sousa Borges, Procuradora do Trabalho
Procuradora do Trabalho.

DECISÃO

Vistos, etc. ...

Trata-se do procedimento acautelatório no qual o Ministério Público do Trabalho intenta *bloqueio de numerário e de inalienabilidade de bens* de Luiz Antonio Scarton, buscando as providências mediante ordem liminar, *inaudita altera pars*.

Relata, basicamente, que trabalhadores brasileiros estiveram a serviço do requerido na Venezuela,

onde foram submetidos a condições análogas a de escravos, sem que sequer as prerrogativas trabalhistas mínimas (dentre outros salários, férias, natalinas, horas extras e adicional noturno) tenham sido adimplidas. Assevera que a possibilidade de satisfação dos haveres corre sério risco de não se concretizar. Discorre sobre a competência para a demanda e a legislação aplicável à espécie. Fundamenta a propositura da

ação coletiva cautelar, assegurando-se detentor de legitimidade a tanto. Expressa objetivamente quais as garantias liminares pretendidas e formula outros pleitos de estilo, anexoando farta documentação comprobatória do alegado.

Os autos vêm conclusos a exame.

É o relatório.

Decide-se.

1. Legitimação do Ministério Público

A teor das normas legais invocadas na inaugural, e na esteira da exaustiva fundamentação, amparada em doutrina e jurisprudência, tudo descrito às fls. 10 a 15 dos autos, o Ministério Público do Trabalho titulariza legitimidade à ação proposta.

2. Medida cautelar

Consoante estatuído no artigo 798 do Código de Processo Civil, de aplicação subsidiária à espécie, pode o Juízo, quando houver fundado receio de que uma parte cause ao direito da outra lesão grave e de difícil reparação, determinar, além dos procedimentos cautelares específicos, *as medidas provisórias que julgar adequadas*.

Aos termos da legislação atual, faculta-se a opção entre a *segurança* proporcionada por um juízo de certeza com prova plena acerca do direito protegido, e a *efetividade do direito*, advinda da constatação de mera aparência ou verossimilhança.

Inequívoca a opção exercida pelo legislador brasileiro, não obstante a estrutura adotada pelo Código de Processo Civil de 1973 ao disciplinar as várias funções a serem atendidas pelo processo, de certa forma limitada pois retida sob os títulos de Processo de Conhecimento, Processo de Execução e Processo Cautelar.

É que a realidade social, a qual o direito necessariamente se adapta, tem demonstrado que as várias funções jurisdicionais não constituem departamentos isolados, eis que, não raramente, se mesclam e interpenetram, de acordo com as peculiaridades do caso concreto.

Por outro lado, é igualmente indubitoso que as regras processuais civis que tratam da função acautelatória se aplicam ao Processo Trabalhista, ante o silêncio da CLT no tocante à matéria. Não obstante ao serem transpostas sofrem elas a necessária adaptação, exigida em virtude dos princípios peculiares em que se alicerça este ramo das ciências jurídicas. É oportuno que se reproduza, aqui, a lição de Galeno Lacerda, *in* Comentários ao Código de Processo Civil, Ed. Forense, vol. VIII, 2ª edição, 1981:

“Por isso, a teor do art. 797 — ‘só em casos excepcionais, expressamente autorizados por lei, determinará o juiz medidas cautelares sem audiência das partes’ — ao transmutar-se subsidiariamente para o processo trabalhista, deverá ser interpretado de modo extensivo e condizente com os princípios sociais que informam esse direito, e com o con-

seqüente relevo e autonomia que nele adquirem os poderes do juiz, consubstanciados até, na execução de ofício. Não há necessidade, pois, de autorização legal 'expressa' à iniciativa judicial cautelar. Esta há de entender-se legítima e implícita, em virtude da própria incoação executória que a lei faculta ao magistrado”.

Na senda dos ensinamentos de Ovídio A. Baptista da Silva, *in* Curso de Processo Civil, volume III, Sérgio Antonio Fabris Editor, 1993, entende-se que “a tutela cautelar é uma forma de proteção jurisdicional que, em virtude da situação de urgência, determinada por circunstâncias especiais, deve tutelar a simples aparência do direito posto em estado de risco de dano iminente”.

É, pois a idéia do *risco* que preside a atividade acautelatória, assertiva essa com a qual concorda o Professor Alcione Niederauer Correa, *in* Das Ações Cautelares no Processo do Trabalho, Ed. LTr, 1977:

“... o pleno conhecimento da natureza da pretensão cautelar pode levar-nos a uma melhor identificação das condições que o autor deve possuir para poder utilizar o remédio processual da cautela. E isso nos leva desde já, ao problema da segurança, considerada em si mesma, bem como aos princípios do *fumus boni juris* e do *periculum in mora*. Ambos produzem, a despeito das teorias que informaram para explicá-los, uma única idéia: a do risco.”

Assim é que, ao se examinar o cabimento de medida acautelatória, há que se identificar, concreta-

mente, qual o interesse jurídico ameaçado de dano iminente, a exigir a proteção cautelar. Como assinala Ovídio A. Baptista da Silva, o requisito de existência de “uma situação cautelanda” constitui a linha demarcatória que imprime, com nitidez, a distinção entre as doutrinas que entendem terem as medidas cautelares a finalidade de servir, exclusivamente, de instrumento ao processo e àquela a qual se filia, de que estas medidas objetivam a defesa do direito da parte que as postula. É pois, necessária a indicação do interesse que o autor quer ver protegido.

O segundo requisito indispensável a fundamentar a pretensão acautelatória consiste no *periculum in mora*, que Ovídio Baptista da Silva prefere denominar de perigo iminente de dano irreparável. Afirma-se a necessidade da tutela cautelar quando o direito possa vir a sofrer dano irreparável, se obedecido o procedimento ordinário.

Compõe ainda o elenco dos pressupostos à admissibilidade da tutela cautelar o *fumus boni juris*. O juízo cautelar não assegura um direito efetivamente existente, mas sim um direito provável. Como revela Ovídio A. Baptista da Silva, “A urgência que é verdadeiro ‘plano de fundo’ a legitimar a jurisdição cautelar, impõe que o julgador proveja baseado em cognição sumária e superficial que a doutrina costuma indicar como *fumus boni juris*, impedindo a segurança de um julgamento fundado em prova plena, capaz de conduzir a um juízo de certeza”. A jurisdição cautelar será, pois, sempre,

um juízo de verossimilhança de direito para cuja proteção é invocada a tutela cautelar, requisito este plenamente suprido na prova por documentos colacionada aos autos.

O poder geral de cautela, a que se reporta o disposto no artigo 798, do CPC, é cabível no Processo do Trabalho.

Analisando-se a situação submetida ao exame do Juízo, tem-se que a exordial identifica, alongada e detidamente, a existência de uma situação cautelanda. Há, indubitavelmente, um interesse jurídico ameaçado de dano, representado, no caso, pelo justificável temor, em vista das atitudes do requerido, de insucesso na concretização (exequibilidade) dos direitos dos trabalhadores ao pagamento das parcelas decorrentes da força laborativa emprestada. Acha-se, igualmente, evidenciada a fumaça do bom direito: os trabalhadores apresentam-se credores de importâncias devidas pelo requerido, em virtude do consumado e notório inadimplemento noticiado nos autos através das várias oitivas promovidas e reportadas nos termos de declarações juntados. De assinalar, por relevante, que se trata de verbas cuja natureza alimentar é inegável.

Demais disso, a constatação das atitudes do requerido, representando desapego ao respeito das prerrogativas trabalhistas mínimas dos obreiros — donde supor-se, dada a demonstração de sua índole de inadimplente, querer manter-se como tal no futuro, é inelutável —, consolida a existência de risco de dano irreparável: configurar o *peri-*

culum in mora, justificando a necessidade de urgência do provimento jurisdicional, acarretando as cautelardades almejadas, medidas que ora se deferem, presentes que estão os elementos de urgência e relevância do provimento jurisdicional como forma de eliminar o risco de dano irreparável a direitos prováveis dos trabalhadores.

Irrelevante para a recepção da medida, é mister assinalar, que se esteja tutelando direito anterior ou posterior ao solucionamento da lide principal, a ser ajuizada. Interessa a uma boa prestação jurisdicional, isto sim, a situação concreta a ser objeto de guarda do Estado, qualquer que seja o desfecho da matéria de fundo.

De ponderar, por fim, que o extremo cuidado que se deve ter com o deferimento de cautelas *inaudita altera pars*, consubstanciado na orientação jurisprudencial contida no Enunciado de n. 04 da Súmula do C. TRT da 4ª Região (“*A concessão de medida cautelar, sem audiência prévia do réu, fora da hipótese de exceção prevista no art. 804 do CPC, atenta contra direito líquido e certo ao devido processo legal e ao contraditório que lhe é inerente.*”), neste caso, resta cumprido, dada a substanciosa articulação do Ministério Público fundamentada em farta prova, necessitando-se assinalar o entendimento de que, na espécie, eventual citação pode, de fato, fazer com que a medida se torne ineficaz e inócua. Ainda, tratando-se de medida a qualquer tempo reversível

— desde, é claro, que circunstâncias fático-jurídicas o justifiquem —, não há risco de prejuízos ao demandado.

Acolho, portanto, a inicial, e de termino a adoção cautelar das medidas nela peconizadas, *inaudita altera pars*, até o limite dos pretensos créditos, na ordem de R\$ 190.352,62.

Ante o exposto, acatada a ação de bloqueio de numerário e de inalienabilidade de bens, determino, *in continenti*, com as cautelas de estilo, *inaudita altera pars*, o seguinte:

a) desconsiderado o sigilo bancário do réu, oficialmente encaminhando mandado ao Banco Central do Brasil para a obtenção urgente das informações retratadas no pleito “1”, à fl. 20;

b) ato contínuo, da mesma forma e modo, indisponibilidade do que houver nas contas bancárias existentes em nome do requerido, a qualquer título, e sua posterior sujeição a depósito judicial, consoante pleito “2”, à fl. 21, até o limite de R\$ 190.352,62;

c) relevado o sigilo fiscal, mesma diligência para obtenção de informações imediatas sobre bens móveis e imóveis do acionado, desde já decretada a sua indisponibilidade, e demais providências preconizadas no item “4”, na fl. 21, a segunda providência (indisponibilidade) no limite do quanto necessário a complementar o montante dos pretensos créditos, acaso nas contas bancárias não houver importes suficientes a isso.

Cumpridas as medidas acautelatórias, e somente depois de sua consumação, terá vez o ato citatório preconizado na alínea “a”, na fl. 21, a que o réu conteste, nos termos, formas e cominações dos artigos 802 e 803 do CPC.

Cumpra-se, observado o sigilo que ao procedimento se impõe em razão de sua natureza, a par de requerido à fl. 23.

Intime-se o requerente.

Ijuí, 25 de outubro de 2000.

Cláudio Roberto Ost, Juiz do Trabalho Substituto.

**AÇÃO ANULATÓRIA — COBRANÇA DE TAXA PARA
CUSTEIO DAS COMISSÕES DE CONCILIAÇÃO
PRÉVIA INTERSINDICAL (PRT 10ª REGIÃO)**

EXCELENTÍSSIMA SENHORA DOUTORA JUÍZA PRESIDENTE DO
EGRÉGIO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 10ª REGIÃO

Ministério Público do Trabalho (Procuradoria Regional do Trabalho da 10ª Região), pelos Procuradores do Trabalho ao final subscritos, vem, perante Vossa Excelência, com fulcro nos arts. 129, inciso IX, da Constituição Federal e 83, inciso IV, da Lei Complementar n. 75/93, ajuizar

**AÇÃO ANULATÓRIA
(com pedido de antecipação
de tutela)**

em face de Sindicato dos Empregados no Comércio do Distrito Federal, com sede à SCS — Edifício José Severo — 7º andar — CEP 70326-900 — Brasília/DF, e Sindicato do Comércio Varejista do Distrito Federal — SINDIVAREJISTA, com sede à SCS — Quadra 06 — Edifício Federação do Comércio — 4º andar — CEP 70300-500 — Brasília/DF, pelos seguintes fatos e fundamentos:

1. Dos fatos

Aos 4.4.2000, os réus pactuaram “Termo Aditivo à Convenção

Coletiva de Trabalho” por eles entabulada, “com a finalidade de constituir e instalar as Comissões de Conciliação Prévia”, nos termos da Lei n. 9.958/2000.

Criaram-se, assim, duas Comissões de Conciliação Prévia de caráter intersindical, das quais apenas uma foi instalada, tendo por sede, até o momento, o endereço do primeiro réu.

Além de regulamentar o funcionamento das Comissões de Conciliação Prévia, o Termo Aditivo em referência, em sua Cláusula Quinta, dispõe acerca do custeio daqueles colegiados, consignando:

“Cláusula Quinta — Para o custeio das Comissões de Conciliação Prévia Intersindical, será cobrado das partes, a importância de R\$ 50 (cinquenta reais), sendo que este valor será rateado na proporção de 75% do empregador e 25% para o empregado”. (sic)

Diante dos termos em que deduzia mencionada Cláusula Quinta, instaurou-se a Representação n. 0482/2000, no âmbito da Procuradoria Regional do Trabalho da 10ª Região.

Requeru-se, dos réus, pronunciamento, à luz do que disposto no art. 8º da Constituição Federal, acerca do procedimento adotado no custeio das Comissões de Conciliação Prévia. Posicionaram-se, Sindicatos Profissional e Patronal, no sentido de que, sendo omissa, a Lei n. 9.958/2000, no que tange à fonte de custeamento das Comissões de Conciliação Prévia, e, por outro lado, não dispondo, os entes sindicais, de dotação orçamentária suficiente para arcar com o ônus decorrente da instalação e manutenção daqueles colegiados, outra alternativa não lhes restou que não instituir “taxa cujo valor é simbólico”. Tais manifestações acompanham a inicial.

Aos 7.12.2000, realizou-se audiência no âmbito da PRT 10ª Região, quando, então, foi concedido prazo ao Sindicato dos Empregados no Comércio do DF a fim de que se manifestasse “quanto à possibilidade efetiva de eximir os comerciários da cobrança da taxa em discussão”. A resposta foi negativa, consoante demonstra petição ao final juntada.

Ante o exposto, e por entender que o custeamento das Comissões de Conciliação Prévia não pode ser imposto aos trabalhadores, nos ter-

mos em que pactuado pelos réus, o Ministério Público do Trabalho ajuíza a presente *actio*.

2. Do direito

a) Acesso ao Poder Judiciário. Aspectos constitucionais-doutrinários

Dispõe, o art. 5º, inciso XXXV, da Constituição Federal:

“XXXV — a lei não excluirá da apreciação do Poder Judiciário lesão ou ameaça a direito;”

Trata-se do princípio da inafastabilidade do controle judicial, ou da proteção judiciária, o qual, segundo *José Afonso da Silva*, Curso de Direito Constitucional Positivo, 15ª ed., São Paulo, Malheiros Editores, 1998, pág. 431:

“constitui, em verdade, a principal garantia dos direitos subjetivos. Mas ele, por seu turno, fundamenta-se no princípio da separação de poderes, reconhecido pela doutrina como garantia das garantias constitucionais.”

Paulo Bonavides, por seu turno Curso de Direito Constitucional, 10ª ed., São Paulo, Malheiros Editores, 2000, pág. 507, sustenta que:

“quatro regras básicas fazem ainda da Constituição brasileira, do ponto de vista formal, uma das mais completas e ricas de instrumentos e direitos para assegurar,

se possível, a eficácia do Estado social assentado sobre as bases do Estado de Direito. São regras de máxima amplitude previstas no propósito de alicerçar essa última modalidade de Estado”, dentre as quais, “não menos significativa, mas de alguma ancianidade já em nosso direito constitucional, que sempre a tem reiterado desde a Constituição de 1946 (art. 141, § 4º), esta quarta regra fundamental: a lei não excluirá da apreciação do Poder Judiciário lesão ou ameaça a direito (art. 5º, inciso XXXV).”

Jorge Miranda, Manual de Direito Constitucional, Tomo IV — Direitos Fundamentais, 23ª ed., Coimbra: Coimbra Editora, 1998, pág. 244, ao apreciar o alcance da tutela jurisdicional à luz da Constituição portuguesa de 1976, assim se manifesta:

“I — A inerência da tutela jurisdicional dos direitos fundamentais ao Estado de Direito e a sua subjectivação explicam a plena sujeição ao regime reforçado dos direitos, liberdades e garantias.

II — Ficam, pois, vedadas quaisquer restrições ao direito de acesso a tribunal — e não só restrições jurídicas por causa dessa natureza de direito mas também restrições económicas por força da 2ª parte do art. 20, n. 1.

Este preceito não se limita, de resto, a impedir negativamente restrições, discriminações ou requisitos que tolham o acesso a

tribunal. Mais do que isso, para que a justiça não possa ser denegada ‘por insuficiência de meios económicos’, ele impõe outrossim ao Estado positivamente que crie condições para que todas as pessoas singulares e colectivas tenham possibilidade efectiva de defender os seus direitos e interesses em tribunal (embora aqui a Constituição, ao invés do que acontece com outros direitos económicos, sociais e culturais, não predisponha incumbências específicas com vista à sua concretização).”

Em J. J. Gomes Canotilho, Direito Constitucional e Teoria da Constituição, 3ª ed., Coimbra: Almedina, 1998, págs. 268 a 271, encontramos lição ainda mais aprofundada:

“IV — O princípio da protecção jurídica e das garantias processuais:

‘Terceira dimensão do Estado de direito’, ‘ pilar fundamental do Estado de direito’, ‘coroamento do Estado de direito’, são algumas das expressões utilizadas para salientar a importância, no Estado de direito, da existência de uma protecção jurídico-judiciária individual sem lacunas (...).

(...)

2. O princípio da garantia de via judiciária:

Se perguntarmos pelo verdadeiro alcance da garantia da via judiciária, constitucionalmente

consagrada (art. 20), a resposta pode reconduzir-se aos seguintes tópicos:

a) *Imposição jurídico-constitucional ao legislador:*

Visando o princípio uma melhor definição judiciário-material das relações entre Estado-cidadão e particulares-particulares, e, ao mesmo tempo, assegurar uma defesa dos direitos 'segundo os meios e métodos de um processo juridicamente adequado', a abertura da via judiciária é uma imposição directamente dirigida ao legislador no sentido de dar operatividade prática à defesa de direitos. Esta imposição é de particular importância nos aspectos processuais.

b) *Função organizatório-material:*

A defesa de direitos através de tribunais representa também uma 'decisão fundamental organizatória' (D. Lorenz), pois o controle judicial constitui uma espécie de 'contrapeso' clássico em relação ao exercício dos poderes executivo e legislativo.

c) *Garantia de protecção jurídica:*

Verdadeiramente fundamental no princípio da abertura da via judiciária é a sua conexão com a defesa dos direitos: reforça o princípio da efectividade dos direitos fundamentais proibindo a sua inexecutabilidade ou eficácia por falta de meios judiciais. Esta efectiva protecção jurídica implica um controle das questões de facto e das questões de direito, suscitadas no processo, de forma

a possibilitar uma decisão material do litígio feita por um juiz em termos juridicamente vinculantes.

d) (...)

e) *Criação de um direito subjectivo público:*

A defesa dos direitos e o acesso aos tribunais não pode divorciar-se das várias dimensões reconhecidas pela Constituição ao catálogo dos direitos fundamentais. O sentido global resultante da combinação das dimensões objectiva e subjectiva dos direitos fundamentais é o de que o cidadão, em princípio, tem assegurada uma posição jurídica subjectiva cuja violação lhe permite exigir a protecção jurídica. Isto pressupõe que, ao lado da criação de processos legais aptos para garantir essa defesa, se abandone a clássica ligação da justiciabilidade ao direito subjectivo e se passe a incluir no espaço subjectivo do cidadão todo o círculo de situações juridicamente protegidas. O princípio da protecção jurídica fundamenta, assim, um alargamento da dimensão subjectiva, e alicerça, ao mesmo tempo, um verdadeiro direito ou pretensão de defesa das posições jurídicas ilegalmente lesadas (...).'

Mais adiante, abordando o tema "Meios de Defesa Jurisdicionais", pronuncia-se, o ilustre constitucionalista português (ob. cit., págs. 459 a 466):

"(...)

III — O direito à tutela jurisdicional:

(...)

1. Natureza do direito à protecção judicial:

Pela própria arqueologia do due process verifica-se que este se concebia fundamentalmente como um direito de defesa do particular perante os poderes públicos. Quando os textos constitucionais, internacionais e legislativos, reconhecem, hoje, um direito de acesso aos tribunais este direito concebe-se como uma dupla dimensão: 1) um direito de defesa ante os tribunais e contra actos dos poderes públicos; 2) um direito de protecção do particular através de tribunais do Estado no sentido de este o proteger perante a violação dos seus direitos por terceiros (dever de protecção do Estado e direito do particular a exigir essa protecção).

A intervenção do Estado para defender os direitos dos particulares perante outros particulares torna claro que o particular só pode, em geral, ver dirimidos os seus litígios perante outros indivíduos através de órgãos jurisdicionais do Estado. Esta 'dependência' do direito à protecção judicial de prestações do Estado (criação de tribunais, processos jurisdicionais) justifica a afirmação corrente de que o conteúdo essencial do direito de acesso aos tribunais é a garantia da via judiciária (= 'garantia da via judicial', 'garantia da protecção judicial', 'garantia da protecção jurídica através dos tribunais').

a) O direito de acesso aos tribunais como direito de acesso a uma protecção jurídica individual:

Uma primeira e ineliminável dimensão do direito à protecção judiciária é a protecção jurídica individual. O particular tem o direito fundamental de recorrer aos tribunais para assegurar a defesa dos seus direitos e interesses legalmente protegidos (...).

b) O direito de acesso aos tribunais como garantia institucional:

Ao assegurar o direito de acesso aos tribunais para defesa de direitos e interesses, o art. 20 da Constituição da República Portuguesa inclui no seu âmbito normativo a garantia institucional da via judiciária, isto é, de tribunais. O texto fundamental não fixa, de forma esgotante, os tipos de tribunais, nem contém uma disciplina densa do chamado 'direito constitucional judiciário'. Por isso, o direito de acesso aos tribunais é um direito fundamental formal que carece de densificação através de outros direitos fundamentais materiais. A interconexão entre 'direito de acesso aos tribunais' e 'direitos materiais, aponta para duas dimensões básicas de um esquema referencial: 1) os direitos e interesses do particular determinam o próprio fim do direito de acesso aos tribunais, mas este, por sua vez, garante a realização daqueles direitos e interesses; 2) os direitos e interesses são efectivados através dos tri-

bunais mas são eles que fornecem as medidas materiais de protecção por esses mesmos tribunais.

Desta imbricação entre direito de acesso aos tribunais e direitos fundamentais resultam dimensões inelimináveis do núcleo essencial da garantia institucional da via judiciária. A garantia institucional conexas-se com o dever de uma garantia jurisdicional de justiça a cargo do Estado. Este dever resulta não apenas do texto da Constituição, mas também de um princípio geral ('de direito', das 'nações civilizadas') que impõe um dever de protecção através dos tribunais como um corolário lógico: 1) do monopólio de coacção física legítima por parte do Estado; 2) do dever de manutenção da paz jurídica num determinado território; 3) da proibição de autodefesa a não ser em circunstâncias excepcionais definidas na Constituição e na lei (...)

2. (...)

IV — Dimensões jurídico-constitucionais do direito ao processo eqüitativo:

1. Direito a uma decisão fundada no direito:

O direito de acesso aos tribunais implica o direito ao processo entendendo-se que este postula um direito a uma decisão final incidente sobre o fundo da causa sempre que se hajam cumprido e observado os requisitos processuais da acção ou recurso.

Por outras palavras: no direito de acesso aos tribunais inclui-se o direito de obter uma decisão fundada no direito, embora dependente da observância de certos requisitos ou pressupostos processuais legalmente consagrados. Por isso, a efectivação de um direito ao processo, não equivale necessariamente a uma decisão favorável; basta uma decisão fundada no direito quer seja favorável quer desfavorável às pretensões deduzidas em juízo.

2. Direito a pressupostos constitucionais materialmente adequados:

A seqüência direito de acesso aos tribunais — garantia da via judiciária — direito ao processo — direito a uma decisão fundada no direito, deixa intuir que todas estas dimensões do direito de acesso não são incompatíveis com a exigência de pressupostos processuais, ou seja, de um conjunto de requisitos cuja verificação e observância é necessário para um órgão judicial poder examinar as pretensões formuladas no pedido. Daí que, como se disse, o direito à tutela jurisdicional não se identifique com o direito a uma decisão favorável, antes se reconduza ao direito de obter uma decisão fundada no direito sempre que se cumpram os requisitos legalmente exigidos. Aqui, porém, surge uma nova e importante afloração do due process: o direito à tutela jurisdicional não pode ficar comprometido em virtude da exigência legal de pressupostos processuais desnecessários, não

adequados e desproporcionais. Compreende-se, pois, que o direito ao processo implique: 1) a proibição de requisitos processuais desnecessários ou desviados de um sentido conforme ao direito fundamental de acesso aos tribunais; 2) a exigência de fixação legal prévia dos requisitos e pressupostos processuais dos recursos e ações; 3) a sanção de irregularidades processuais como exigência do direito à tutela judicial."

Vê-se, pois, que o princípio da inafastabilidade do controle judicial é corolário do próprio Estado de Direito, inserindo-se, no caso brasileiro, no rol dos direitos e garantias individuais. A despeito disso, conforme lição de *J. J. Gomes Canotilho* antes mencionada, o direito à tutela judicial está condicionado à satisfação dos requisitos legalmente fixados. Ou seja, trata-se de princípio de índole constitucional, cujo valor político-jurídico, todavia, não é absoluto em si mesmo. Tal postulado — inserido no art. 5º, inciso XXXV, da Constituição da República — acha-se condicionado, em seu alcance e conteúdo, pelos limites impostos pelo ordenamento jurídico.

b) Condições da ação:

Por ocasião do julgamento do Mandado de Segurança n. 23.452/RJ, Rel. Min. Celso de Mello, DJU de 12.5.2000, o excelso Supremo Tribunal Federal teve oportunidade de se manifestar, dentre outros temas, acerca do caráter não-absoluto dos direitos e garantias individuais, donde se depreende que o legislador ordinário,

nos limites de sua competência, pode fixar requisitos para o exercício do direito de ação. Assim está redigido o v. acórdão, no particular:

"(...)

Os direitos e garantias individuais não têm caráter absoluto. Não há, no sistema constitucional brasileiro, direitos ou garantias que se revistam de caráter absoluto, mesmo porque razões de relevante interesse público ou exigências derivadas do princípio da convivência das liberdades legítima, ainda que excepcionalmente, a adoção, por parte dos órgãos estatais, de medidas restritivas das prerrogativas individuais ou coletivas, desde que respeitados os termos estabelecidos pela própria Constituição. O estatuto constitucional das liberdades públicas, ao delinear o regime jurídico a que estas estão sujeitas — e considerado o substrato ético que as informa — permite que sobre elas incidam limitações de ordem jurídica, destinadas, de um lado, a proteger a integridade do interesse social e, de outro, a assegurar a coexistência harmoniosa das liberdades, pois nenhum direito ou garantia pode ser exercido em detrimento da ordem pública ou com desrespeito aos direitos e garantias de terceiros."

Mais especificamente quanto ao acesso ao Poder Judiciário, posicionou-se, o excelso STF, dentre inú-

meros outros, nos autos do AGRRE-256911/SP, Rel. Min. Celso de Mello, DJU de 15.12.2000, *in verbis*:

“(…)

Direito de petição e direito de acesso ao Poder Judiciário. O direito de petição, fundado no art. 5º, XXXIV, a, da Constituição não pode ser invocado, genericamente, para exonerar qualquer dos sujeitos processuais do dever de observar as exigências que condicionam o exercício do direito de ação, pois, tratando-se de controvérsia judicial, cumpre respeitar os pressupostos e os requisitos fixados pela legislação processual comum.”

Ou seja, leis ordinárias, antes de retirar da apreciação do Poder Judiciário eventual lesão ou ameaça a direito, apontam o correto caminho a ser percorrido por aquele que requer a prestação jurisdicional.

No âmbito doutrinário, outro não é o entendimento.

Nelson Nery Júnior, “Princípios do Processo Civil na Constituição Federal”, 4ª ed., São Paulo, RT, 1997, págs. 93/94 — manifesta-se no sentido de que “podemos verificar que o direito de ação é um direito cívico e abstrato, vale dizer, é um direito subjetivo à sentença tout court, seja essa de acolhimento ou de rejeição da pretensão, desde que preenchidas as condições da ação.”

Antônio Carlos de Araújo Cintra, Ada Pellegrini Grinover e Cândido R. Dinamarco, “Teoria Geral do

Processo”, 8ª ed., São Paulo, RT, 1991, pág. 258 — sustentam que, “diferentemente da alemã, a doutrina brasileira distingue com nitidez as condições da ação (...) e os pressupostos processuais, incluindo ambos na categoria mais ampla dos ‘pressupostos de admissibilidade do julgamento do mérito’”.

Quanto aos pressupostos processuais, referidos autores (*ob. cit.*, pág. 258) assim os identificam: “a) uma demanda regularmente formulada (CPC, art. 2º; CPP, art. 24); b) a capacidade de quem a formula; c) a investidura do destinatário da demanda, ou seja, a qualidade de juiz. A doutrina mais autorizada sintetiza esses requisitos nesta fórmula: uma correta propositura da ação, feita perante uma autoridade jurisdicional, por uma entidade capaz de ser parte em juízo.”

No que respeita às condições da ação, os professores *Antônio Carlos de Araújo Cintra, Ada Pellegrini Grinover* e *Cândido R. Dinamarco* (*ob. cit.*, pág. 229) afirmam: “Embora abstrato e ainda que até certo ponto genérico, o direito de ação pode ser submetido a condições por parte do legislador ordinário. São as denominadas condições da ação (possibilidade jurídica, interesse de agir, legitimação *ad causam*), ou seja, condições para que legitimamente se possa exigir, na espécie, o provimento jurisdicional.”

Assim, condições da ação dizem respeito à possibilidade de exercício concreto do direito de ação.

c) *Lei n. 9.958/2000. Comissões de Conciliação Prévia. Condição da ação trabalhista:*

A par das condições da ação ordinariamente consignadas pela doutrina processual civil e igualmente aceitas pelo Direito Processual do Trabalho — possibilidade jurídica do pedido, interesse de agir e qualidade para agir —, o legislador ordinário, atento a sua competência, cuidou, a nosso juízo, de erigir nova condição da ação trabalhista com o advento da Lei n. 9.958/2000, a qual, acrescentando dispositivos à Consolidação das Leis do Trabalho, dispôs, dentre outros temas, sobre as Comissões de Conciliação Prévia.

Assim preceituam, art. 625-D, *caput* e §§ 1º, 2º e 3º, da CLT, com a redação dada pela referida Lei n. 9.958/2000:

“Art. 625-D. Qualquer demanda de natureza trabalhista será submetida à Comissão de Conciliação Prévia se, na localidade da prestação de serviços, houver sido instituída a Comissão no âmbito da empresa ou do sindicato da categoria.

§ 1º A demanda será formulada por escrito ou reduzida a termo por qualquer dos membros da Comissão, sendo entregue cópia datada e assinada pelo membro aos interessados.

§ 2º Não prosperando a conciliação, será fornecida ao empregado e ao empregador declaração da tentativa conciliatória frustrada com a descrição de

seu objeto, firmada pelos membros da Comissão, que deverá ser juntada à eventual reclamação trabalhista.

§ 3º Em caso de motivo relevante que impossibilite a observância do procedimento previsto no caput deste artigo, será a circunstância declarada na petição inicial da ação intentada perante a Justiça do Trabalho.”

Dessa forma, entendemos que a submissão de questões trabalhistas à Comissão de Conciliação Prévia, antes do ajuizamento de reclamação perante a Justiça do Trabalho, passou a ser nova modalidade de condição da ação trabalhista — ou, quanto menos, uma vertente do interesse de agir, eis que a demanda poderia e deveria ter sido resolvida sem a invocação do Poder Judiciário —, na medida em que diz com o próprio exercício concreto do direito de ação constitucionalmente assegurado, e não, com processo ou procedimento.

Embora relativamente escassa, a doutrina se divide no entendimento quanto à natureza jurídica da obrigação legal imposta de submissão das demandas trabalhistas, num primeiro momento, a Comissão de Conciliação Prévia, importando salientar que, por força do disposto no art. 267, incisos IV e VI, do CPC a inobservância, quer das condições da ação, quer dos pressupostos processuais, culmina, igualmente, com a extinção do processo sem julgamento do mérito.

Sérgio Pinto Martins, "Comissões de Conciliação Prévia e Procedimento Sumaríssimo", São Paulo: Editora Atlas, 2000, págs. 36 a 38 — se pronuncia da seguinte maneira:

"A idéia de que o autor passe por uma tentativa de conciliação antes de ajuizar a ação não é nova. No Império, já havia preocupação com o enorme número de demandas, criando-se um sistema de conciliação prévia obrigatória, para diminuir o número de processos. O art. 161 da Constituição de 1824 previa que 'sem se fazer constar, que se tem intentado o meio de reconciliação, não começará processo algum'.

(...)

Nota-se que o procedimento instituído representa condição da ação para o ajuizamento da reclamação trabalhista. Trata-se de hipótese de interesse de agir, que envolve o interesse em conseguir o bem por obra dos órgãos públicos (Chiovenda, 1998:89).

Reza o inciso VI do art. 267 do CPC que o processo é extinto sem julgamento do mérito quando não concorrer qualquer das condições da ação, 'como...'. Isso demonstra que as condições da ação não são apenas a possibilidade jurídica do pedido, a legitimidade das partes e o interesse processual, sendo a determinação legal exemplificativa e não exaustiva. A lei poderá estabelecer outras condições para o exercício do direito de ação.

(...)

O procedimento criado pelo art. 625-D da CLT não é inconstitucional, pois as condições da ação devem ser estabelecidas em lei e não se está privando o empregado de ajuizar a ação, desde que tente a conciliação. O que o inciso XXXV do art. 5º da Constituição proíbe é que a lei exclua da apreciação do Poder Judiciário qualquer lesão ou ameaça a direito, o que não ocorre com as comissões prévias de conciliação.

Ada Pellegrini Grinover (1996: 94) menciona não ser inconstitucional a proposta que estabelece a tentativa obrigatória de conciliação prévia, que não iria contrariar o inciso XXXV do art. 5º da Constituição, pois 'o direito da ação não é absoluto, sujeitando-se a condições (as condições da ação), a serem estabelecidas pelo legislador'. Não haverá interesse de agir da pessoa, postulando a tutela jurisdicional, se não for observado o caminho alternativo da conciliação prévia, que seria uma situação bastante razoável, não ficando mutilada a garantia constitucional do direito ao processo. Kazuo Watanabe (1980:49, 55 e 57) tem o mesmo pensamento. Tentada a conciliação e sendo esta frustrada, o empregado não estará impedido de ajuizar ação da Justiça do Trabalho. A lei, inclusive, institui as comissões para conciliar, nada impedindo que, posteriormente, a postulação seja julgada pelo Poder Judiciário. Não se estará subtraindo da apreciação do Poder Judiciário a análise do dissídio."

Maurício Rands, “As Comissões de Conciliação Prévia”, LTr 64-04/467 — igualmente entende tratar-se de condição da ação, embora entenda que o “*mesmo raciocínio aplica-se para os que pensam ser o requisito da tentativa conciliatória um pressuposto processual para o desenvolvimento válido e regular da futura ação trabalhista.*”

Otávio Brito Lopes, “As Comissões de Conciliação Prévia”, Brasília: Editora Consulex, 2000, pág. 89 —, fazendo referência a João Augusto da Palma (“*Novas Práticas Trabalhistas com Sumaríssimo & Conciliação Prévia*”, São Paulo: LTr, 2000. pág. 113), pondera estarmos diante “*de pressuposto processual, situação que difere da que ocorre com os dissídios coletivos, em relação aos quais a Constituição Federal contempla a exigência do prévio exaurimento da via negocial e a jurisprudência enquadra como condição da ação.*”

Ives Gandra da Silva Martins Filho, “A Justiça do Trabalho do ano 2000: as Leis ns. 9.756/1998, 9.957 e 9.958/2000, a Emenda Constitucional n. 24/1999 e a Reforma do Judiciário”, LTr 64-02/166 — consigna entendimento no sentido de que a exigência em análise tem a conotação de “*pressuposto processual para o ajuizamento de ação trabalhista, caso não seja bem sucedida a conciliação.*”

Cléber Lúcio de Almeida, “Comissões de Conciliação Prévia — Considerações sobre a Lei n. 9.958/

2000”, LTr 64-02/224 — consigna seu posicionamento nos seguintes termos:

“Da obrigatoriedade imposta pela lei resulta que, não sendo comprovada em Juízo a provocação da comissão, o processo será extinto sem provimento de mérito, por ausência de interesse de agir (segundo Chiovenda, ‘o interesse em conseguir o bem por obra dos órgãos públicos’) ou de pressuposto de constituição e desenvolvimento válido e regular do processo, salvo se for comprovada a ocorrência de motivo relevante que impossibilitou a provocação da comissão, como permite o art. 625-D, § 3º.”

Parece-nos, pois, ser possível atribuir à obrigatoriedade de submissão das questões trabalhistas a Comissão de Conciliação Prévia, antes do ajuizamento de reclamatória, no mínimo, natureza jurídica de “*pressuposto de admissibilidade do julgamento do mérito*”, na feliz expressão antes referida de Carlos de Araújo Cintra, Ada Pellegrini Grinover e Cândido R. Dinamarco.

d) *Comissão de Conciliação Prévia. Custeio. Cobrança de taxas dos empregados que a ela se submetem:*

A argumentação até então apresentada teve por finalidade demonstrar a constitucionalidade da Lei n. 9.958/2000, no que instituiu as Comissões de Conciliação Prévia, em que pese inexistir, até o momento, sequer liminarmente, pronuncia-

mento do excelso STF no bojo das ADIn's ns. 2.139-7, 2.148-6, 2.160-5 e 2.237-7, todas distribuídas ao Exmo. Sr. Ministro Octavio Gallotti, cujo objeto é exatamente a inconstitucionalidade de mencionado diploma legal.

Pensamos constitucional a Lei n. 9.958/2000, sob a perspectiva material, porque instrumento normativo voltado simplesmente à fixação de nova condição para o exercício do direito de ação trabalhista, o que, consoante anteriormente demonstrado, é pacificamente aceito pela doutrina e jurisprudência.

Por esse mesmo raciocínio, entendemos contrária ao disposto no art. 5º, inciso XXXV, da Carta Política a obrigação imposta no Termo Aditivo à Convenção Coletiva entabulado pelos réus (Cláusula Quinta), no sentido de que os empregados que se submeterem às Comissões de Conciliação Prévia deverão contribuir para com seu custeio. Isso porque, mediante eloqüente silêncio, o legislador não incluiu, como condição da ação trabalhista, qualquer pagamento de valores, por parte de empregados, para que, submetendo-se àqueles colegiados, pudessem exercer, posteriormente, seu direito subjetivo de invocar a prestação jurisdicional.

Assim, se apenas o legislador, imbuído de razões estritamente jurídicas reveladoras do interesse social, estaria apto, em princípio, a estabelecer condições para o exercício da garantia constitucional de acesso ao Judiciário, não poderiam, os réus, tê-lo feito, usurpando da

competência legislativa com respaldo em justificativas meramente econômicas relacionadas aos gastos existentes com o funcionamento das Comissões de Conciliação Prévia.

A cobrança de valores, dos empregados — os quais, por expressa disposição legal, vêem-se obrigados a se submeter às Comissões de Conciliação Prévia —, revela nítida obstaculização de acesso ao Poder Judiciário. Não há que se falar, *data venia*, em valores simbólicos ou razoáveis cobrados dos trabalhadores, tampouco tem relevância o rateio do pagamento com empregadores, ou mesmo se os valores são fixos ou variáveis de acordo com o auferido após a conciliação exitosa, porquanto a questão que se submete à análise do Poder Judiciário é eminentemente jurídica e diz com o próprio direito de requerer do Estado o exercício de seu ofício jurisdicional.

No plano doutrinário, poucas manifestações a respeito da controvérsia, embora voltadas à não-aceitação da cobrança sob crítica.

Otávio Brito Lopes (ob. cit., pág. 65) pondera que “os instituídos das comissões de conciliação prévia devem arcar com os ônus financeiros decorrentes da sua implantação e do seu funcionamento. Não é lícito fazer recair sobre as partes o ônus do custeio das comissões, visto tratar-se de condição obrigatória para o exercício do direito de ação. A cobrança pode caracterizar uma infração ao livre acesso ao Judiciário e não encontra amparo legal nenhum.”

Em nota de rodapé, Otávio Brito Lopes apresenta, ainda, lição de João Augusto da Palma (ob. cit., pág. 112): “*Em se tratando de órgão interno das empresas ou dos sindicatos, as despesas decorrentes da existência e funcionamento das Comissões cabem às empresas e aos sindicatos, respectivamente; a ambos quando for Comissão Mista, precisando no acordo coletivo o quantum da parcela de responsabilidade de cada um. Os trabalhadores não contribuirão diretamente para a manutenção das Comissões, nem no ato do atendimento obtido, ainda que ocorra resultado patrimonial a seu favor. A lei não criou este custo aos obreiros. Indiretamente, pagarão cota-parte embutida na mensalidade sindical.*”

Do estudo sobre a Lei Federal n. 9.958, de 12 de janeiro de 2000, Comissão de Conciliação Prévia, patrocinado pela Associação dos Agentes da Inspeção do Trabalho de Minas Gerais — AAIT/MG e “*elaborado a partir de diálogo com vários operadores do Direito interessados no tema, tais como Juízes do Trabalho, Professores de Direito do Trabalho, Procuradores do Trabalho, Advogados, Sindicalistas e representantes patronais*” (págs. 06/07), extrai-se o seguinte posicionamento acerca do tema:

“1.5. Cobrança de taxas:

Corolária dessa discussão sobre os custos da Comissão é a possibilidade ou não de cobrança de uma certa quantia das partes que vão solicitar os seus ser-

viços. É uma questão muito controvertida, sendo que a maioria dos operadores do Direito consultados entende que qualquer cobrança, seja na Comissão no âmbito da empresa, seja no do sindicato, é vedada. Na da empresa não pode haver nenhuma cobrança ao empregado. O patrão que arque com os custos. Na sindical, entende-se que esse será mais um serviço a ser prestado pelo Sindicato, já custeado pelas contribuições sindicais.”

Sérgio Pinto Martins (ob. cit., pág. 25) defende o seguinte posicionamento:

“A lei não menciona quem irá pagar o custo das comissões. Nos EUA, o custo da arbitragem é pago metade pela empresa e metade pelo sindicato de empregados, ou então só pela empresa. Será difícil cobrar um valor do empregado, ainda que simbólico, em função de que o trabalhador não possui numerário para esse fim. Na prática, acabará sendo a empresa. Não vejo inconstitucionalidade ou ilegalidade nessa cobrança, que inclusive poderia ser especificada na convenção ou no acordo coletivo. Poderia também haver mudança da lei para que a contribuição sindical também tivesse por objetivo o financiamento dos trabalhos das comissões, pois, segundo o art. 14 da Lei n. 5.584/70, apenas a assistência judiciária gratuita é prestada pelo sindicato e não a conciliação nas comissões. Parte da arrecadação

da contribuição sindical é destinada ao custeio da assistência jurídica (art. 592, I, A, e II, A, da CLT)”.

e) Comissão de Conciliação Prévia. Cobrança de taxas dos empregados que a ela se submetem. Natureza jurídica:

Ao longo das discussões travadas perante o Ministério Público do Trabalho, percebeu-se que a tese defendida pelos réus girava em torno, basicamente, da necessidade de criar fonte de custeio para as Comissões de Conciliação Prévia, já que a Lei n. 9.958/2000 foi omissa no particular, e o próprio Poder Público cobra custas dos jurisdicionados a fim de fazer frente às despesas decorrentes das demandas judiciais.

A argumentação relativa às custas processuais não ficou devidamente registrada perante o Ministério Público do Trabalho, sendo que, apenas por ocasião da audiência do dia 7.12.2000, o ilustre representante do SINDIVAREJISTA/DF, Dr. Antônio Alves Filho, argumentou que, até aquela data, quatrocentas conciliações haviam sido efetivadas perante a Comissão de Conciliação Prévia criada juntamente com o SINDICOM/DF, “o que desonerou sensivelmente o Judiciário”, e “que a taxa cobrada da parte laboral não chega, às vezes, a 10% das custas processuais”.

Parece-nos, efetivamente, que se pretendeu e se conseguiu em prestar contornos de custas processuais à taxa cobrada dos empregados que se submetem à Comissão de Conciliação Prévia instituída pelos réus.

Ocorre que, também sob essa perspectiva tal cobrança não se viabiliza.

Dispõe, o art. 3º do Código Tributário Nacional:

“Tributo é toda prestação pecuniária compulsória, em moeda ou cujo valor nela se possa exprimir, que não constitua sanção de ato ilícito, instituída em lei e cobrada mediante atividade administrativa plenamente vinculada.” (grifamos)

Com base naquela normatização, a jurisprudência do excelso Supremo Tribunal Federal pacificou-se no sentido de atribuir às custas processuais natureza tributária, na modalidade de taxa, consoante bem expressam as seguintes decisões:

“Custas e emolumentos. Natureza jurídica. Necessidade de lei para sua instituição ou aumento. Esta Corte já firmou o entendimento, sob a vigência da Emenda Constitucional n. 01/69, de que as custas e os emolumentos têm a natureza de taxas, razão por que só podem ser fixadas em lei, dado o princípio constitucional da reserva legal para a instituição ou aumento de tributo (...).” (RE-116208/MG, Rel. Min. Moreira Alves, DJU de 8.6.1990)

“I. Taxa Judiciária: sua legitimidade constitucional, admitindo-se que tome por base de cálculo o valor da causa ou da condenação, o que não basta para subtrair-lhe a natureza de taxa e

convertê-la em imposto: precedentes: ADIn 948-GO, 9.11.95, Rezek; ADInMC 1.772-MG, 15.4.98, Velloso (...).” (ADInMC-1.926/PE, Rel. Min. Sepúlveda Pertence, DJU de 10.6.99)

“Constitucional. Tributário. Taxa Judiciária e Custas: Natureza Jurídica. (...) I — Taxa judiciária e custas: são espécies tributárias, classificando-se como taxas, resultando da prestação de serviço público específico e divisível e que têm como base de cálculo o valor da atividade estatal referida diretamente ao contribuinte, pelo que deve ser proporcional ao custo da atividade do Estado a que está vinculada, devendo ter um limite, sob pena de inviabilizar o acesso de muitos à Justiça (...).” (ADIn 1.772/MG, Rel. Min. Carlos Velloso, DJU 8.9.2000)

“Ação direta de inconstitucionalidade. Taxa Judiciária. Natureza Jurídica: Tributo da espécie taxa. Precedente do STF. Valor proporcional ao custo da atividade do Estado. Sobre o tema da natureza jurídica dessa exação, o Supremo Tribunal Federal firmou jurisprudência no sentido de se tratar de tributo da espécie taxa (Representação 1.077). Ela resulta da prestação de serviço público específico e divisível, cuja base de cálculo é o valor da atividade estatal deferida diretamente ao contribuinte. A taxa judiciária deve, pois, ser proporcional ao custo da atividade do Estado a que se vincula. E há de ter um limite, sob pena de inviabilizar, à

vista do valor cobrado, o acesso de muitos à Justiça (...).” (ADIn 948/GO, Rel. Min. Francisco Rezek, DJU de 17.3.2000)

Percebe-se, assim, que as taxas cobradas dos empregados para o custeamento de Comissões de Conciliação Prévia têm a mesma natureza jurídica de custas processuais, de maneira que os réus incorreram em explícita vulneração do princípio constitucional da legalidade (art. 5º, inciso II). Isso porque somente a lei poderia instituir a cobrança do verdadeiro tributo estipulado no texto normativo ora impugnado, o que não ocorreu. Ao contrário, consoante anteriormente afirmado, o legislador posicionou-se, no particular, em eloqüente silêncio, não cabendo ao intérprete extrapolar os limites da vontade legislativa. Não se pode olvidar, ainda, o princípio da estrita legalidade em face do disposto no art. 150, inciso I, da Carta Política, donde se depreende que somente os entes federados, mediante regular processo legislativo, poderão aumentar ou exigir tributo, mas desde que lei o estabeleça.

3. Da especificação dos pedidos

Pretende, o Ministério Público do Trabalho, provimento jurisdicional com o fito de anular parcialmente a Cláusula Quinta do Termo Aditivo à Convenção Coletiva de Trabalho entabulada entre os réus para o período 1999/2000, de maneira a que seja extirpada a cobrança de valores dos empregados que se submeterem à

Comissão de Conciliação Prévia ali instituída, porquanto procedimento afrontoso ao disposto na Constituição da República, art. 5º, incisos II e XXXV.

4. Do cabimento da ação anulatória e da legitimidade do Ministério Público do Trabalho

O procedimento dos réus constituiu ofensa à ordem jurídico-trabalhista, a nível coletivo, cuja tutela repousa no mister institucional do Ministério Público do Trabalho.

A legitimidade do Ministério Público do Trabalho para o ajuizamento da anulatória encontra respaldo nos arts. 127, *caput*, e 129, inciso IX, da Constituição Federal e 83, inciso IV, da Lei Complementar n. 75/93, como instrumento para o exercício de sua função de defensor da ordem jurídica, do regime democrático e dos interesses sociais e individuais indisponíveis.

Dos dispositivos mencionados, restam configurados o cabimento da ação anulatória e a própria legitimidade do Ministério Público do Trabalho para sua propositura.

A qualidade para agir decorre da circunstância de os interesses transgredidos transcenderem a esfera dos conflitos individuais para abarcarem interesse afeto, de modo indistinto, a toda a sociedade.

5. Da competência da Justiça do Trabalho

Tendo em conta o disposto nos arts. 113 e 114 da Carta Política, no

aspecto da competência dos Órgãos da Justiça do Trabalho, verifica-se que a Lei n. 8.984/95 estendeu a competência daquela Justiça Especializada aos dissídios originados do cumprimento de acordo ou convenção coletiva, de forma que, também no tocante aos aspectos de legalidade de cláusula constante em instrumento de negociação coletiva, passou, a Justiça do Trabalho, a poder exercer jurisdição. Nesse contexto, o art. 83, inciso IV, da Lei Complementar n. 75/93 coloca à disposição do Ministério Público do Trabalho o instrumento da ação anulatória.

No que respeita à competência funcional ou hierárquica, compete aos Tribunais Regionais do Trabalho o julgamento de ações anulatórias, nos termos da pacífica jurisprudência do egrégio Tribunal Superior do Trabalho, exemplificada pela decisão prolatada nos autos do ROAA-210.970/95.2, Rel. Min. Ursulino Santos, DJU de 10.5.96, *in verbis*:

“Ação anulatória — Competência do TRT para apreciar. É certo afirmar que os dispositivos da CLT pertinentes à competência dos TRTs não prevêm de qual órgão é a competência funcional para julgamento de ação anulatória, mas tal não chega a causar estranheza, posto que somente a partir do advento da LC n. 75/93 é que surgiu a possibilidade de propositura deste tipo de ação perante a Justiça do Trabalho. Sendo assim, o que se deve perquirir é sobre a espécie de provimento jurisdicional pedido, e,

não há dúvida, este visa o interesse da categoria profissional, isto é, dos trabalhadores que a compõem, genericamente considerados. Não um interesse individual. Deste modo, é lícito afirmar que, apesar da falta de invóluculo sentencial, a ação proposta assemelha-se ao provimento de uma rescisória de sentença normativa, dado o caráter coletivo do convênio em que se insere a norma que se pretende desconstituir. E a jurisdição trabalhista em questões coletivas sempre foi atribuição originária dos Tribunais, ao passo que as da JCJ sempre se restringiram aos dissídios de natureza individual. Recurso provido.”

6. Da antecipação da tutela

Dispõe o art. 273 do CPC, que *“o juiz poderá, a requerimento da parte, antecipar, total ou parcialmente, os efeitos da tutela pretendida no pedido inicial, desde que, existindo prova inequívoca, se convença da verossimilhança da alegação e: I — haja fundado receio de dano irreparável ou de difícil reparação; ou II — fique caracterizado o abuso de direito de defesa ou o manifesto propósito protelatório do réu.”*

Tal medida é essencial em vista do propósito da presente demanda, a qual, para regularizar as relações de trabalho, visa a obstar a conduta inconstitucional descrita nos autos relativa à cobrança de determinados valores para que trabalha-

dores se submetam à Comissão de Conciliação Prévia instituída pelos réus.

Na situação em exame, mais do que verossímeis, as alegações lançadas estão devidamente respaldadas no ordenamento jurídico-constitucional, na doutrina e na jurisprudência de maneira que se impõe o imediato reconhecimento da violação dos princípios da legalidade e da inafastabilidade do controle judicial (art. 5º, incisos II e XXXV, CF/88).

O fundado receio de dano irreparável ou de difícil reparação consiste na circunstância de que, sendo mantida a disposição inserta no instrumento de negociação coletiva impugnado, o acesso ao Poder Judiciário continuará sendo quotidianamente obstaculizado a um sem-número de integrantes da categoria profissional, os quais, obrigados a se submeterem à Comissão de Conciliação Prévia instituída pelos réus, antes de se socorrerem da jurisdição estatal (Lei n. 9.958/2000), vêm-se compelidos ao pagamento de taxa a título de custeio daquele colegiado, o que denota nítido óbice à satisfação da condição da ação erigida pelo legislador. A espera pelo provimento judicial definitivo revelaria, nesse caso, a perpetuação do desprestígio de princípios inscritos em nossa Carta Política.

A não-concessão da antecipação da tutela comprometerá a utilidade do processo, uma vez que os réus apenas serão obrigados a regularizar seu procedimento quando do trânsito em julgado, o que leva tempo suficiente para que muitos

trabalhadores sofram irremediavelmente as conseqüências dessa demora, ficando os atingidos, por conseguinte, à margem da lei e ao desamparo da justiça. Não se pode olvidar, ainda, que o instrumento de negociação coletiva em referência tem termo *ad quem* aos 31.1.2001. Aguardar a decisão final seria desconsiderar a gravidade do problema social e aviltar a dignidade do trabalhador e da própria Justiça do Trabalho.

Discorrendo sobre os efeitos da antecipação da tutela, *Teori Albino Zavascki*, in “Antecipação da Tutela”, Editora Saraiva, 1997, pág. 84, assevera que o “*que se antecipa não é propriamente a certificação do direito, nem a constituição e tampouco a condenação porventura postulada como tutela definitiva. Antecipam-se, isto sim, os efeitos executivos da futura sentença de procedência, assim entendidos os efeitos que a futura sentença tem aptidão para produzir no plano da realidade. Em outras palavras: antecipa-se a eficácia social da sentença, não a eficácia jurídico-formal*”.

7. Do pedido

Ante o exposto, requer, o Ministério Público do Trabalho:

1) concessão de tutela antecipada, por força do disposto no art. 273 do CPC, a fim de que seja suspensa a eficácia da Cláusula Quinta do Termo Aditivo à Convenção Coletiva de Trabalho entabulada pelo SINDIVAREJISTA/DF e SINDICOM/DF,

no que respeita à cobrança de valores dos empregados, a título de custeio da Comissão de Conciliação Prévia Intersindical instituída pelos réus;

2) declaração de nulidade parcial da Cláusula mencionada no item anterior, a fim de que seja excluída de sua normatização a cobrança de valores, dos empregados, a título de custeio da Comissão de Conciliação Prévia Intersindical instituída pelos réus;

3) citação dos réus, na pessoa de seus representantes legais, para, querendo, responderem aos termos desta ação;

4) intimação pessoal do Ministério Público do Trabalho, por força do disposto nos arts. 18, inciso II, alínea *h*, e 84, inciso IV, da Lei Complementar n. 75/93 e 236, § 2º, do CPC;

5) condenação dos réus no pagamento das custas e demais despesas processuais decorrentes da sucumbência, protestando-se pela produção de todas as provas em Direito admitidas e essenciais ao deslinde da controvérsia.

Embora inestimável, atribui-se à causa o valor de R\$ 100.000,00 (cem mil reais).

Brasília, 10 de janeiro de 2000.

Erlan José Peixoto do Prado,
Procurador do Trabalho.

Brasilino Santos Ramos, Procurador Regional do Trabalho, Procurador-Chefe da PRT 10ª Região.

DECISÃO

Na ação anulatória em epígrafe, o Ministério Público deduz pedido de concessão de tutela antecipada, *“a fim de que seja suspensa a eficácia da Cláusula Quinta do Termo Aditivo à Convenção Coletiva de Trabalho entabulada pelo SINDIVAREJISTA/DF e SINDICOM/DF, no que respeita à cobrança de valores, dos empregados, a título de custeio da Comissão de Conciliação Prévia Intersindical instituída pelos réus.”*

Trazendo, como questão de fundo, a nulidade parcial de cláusula de instrumento normativo que estabeleceu, em evidente afronta aos incisos II e XXXV do art. 5º da Lei Maior, cobrança de valores dos trabalhadores com o objetivo de custear Comissão de Conciliação Prévia Intersindical, argumenta o Autor estarem presentes os pressupostos necessários à antecipação da tutela judicial perseguida, uma vez patente a verossimilhança das alegações e o fundado receio de dano irreparável ou de difícil reparação se mantido o preceito impugnado, caracterizado pela dificuldade de acesso de trabalhadores ao Judiciário até definitivo julgamento da demanda anulatória.

A petição inicial vem instruída com as peças de fls. 29/62.

Colocado o tema, antecipo a tutela na forma pretendida pelo Ministério Público.

Estabelece a cláusula normativa impugnada:

“Cláusula Quinta — Para custeio das Comissões de Conciliação Prévia Intersindical, serão cobrados das partes, a importância de R\$ 50 (cinquenta reais), sendo que este valor será rateado na proporção de 75% do empregador e 25% para o empregado” (sic — v. fl. 30).

Mesmo diante de uma análise perfunctória, surge claro do texto transcrito que os sindicatos convenientes estabeleceram taxa compulsória não prevista em lei e, ainda, fixaram critério de cobrança que, se não impede, dificulta o acesso ao Poder Judiciário do já sofrido trabalhador nacional.

De fato, ante o advento da Lei n. 9.958/2000, inclina-se a doutrina — e, ao que parece, também a jurisprudência — por definir como obrigatória a submissão do conflito trabalhista à Comissão de Conciliação Prévia e que esse elemento compulsório constituiria verdadeira condição especial da ação trabalhista ou então, dependendo da corrente, pressuposto processual para o desenvolvimento válido da reclamação.

Guardo, hoje, certa reserva quanto à essa posição. Não obstante, se o caminho que parece surgir é o da obrigatoriedade de provocação anterior da Comissão de Conciliação Prévia como condição para o

exercício do direito de ação ou com “pressuposto de admissibilidade do julgamento do mérito”, não resta a menor dúvida, *data venia*, que a cobrança de taxa onerando as partes envolvidas dificulta — quando não impede — o preenchimento do pressuposto ou da condição da ação prevista na Lei n. 9.958/2000 e, nessa toada, limita o próprio exercício do direito de ação.

Diante do exposto, constato, em face de prova inequívoca, a verossimilhança da alegação do autor, o que surge até mesmo diante da literalidade da cláusula atacada. E a cada dia, tendo em vista o pagamento obrigatório de taxas não previstas em lei, mais e mais trabalhadores — e também pequenos empregadores — encontram dificuldades de acesso ao Judiciário Trabalhista, o que caracteriza dano irreparável não apenas no plano individual, mas também no aspecto social, a afastar

ainda mais o Brasil da trilha do que se pode considerar um Estado de Direito.

Antecipo a tutela na forma postulada para determinar que os réus Sindicato dos Empregados no Comércio do Distrito Federal (SINDICOM) e Sindicato do Comércio Varejista do Distrito Federal (SINDIVAREJISTA) abstenham-se de cobrar dos trabalhadores a taxa prevista na Cláusula Quinta do Termo Aditivo à Convenção Coletiva de Trabalho firmado pelos réus em 4 de abril de 2000, ficando suspensa sua eficácia no tema restrito ao objeto desta demanda até ulterior deliberação.

Ciência ao Ministério Público e aos demandados, que serão citados para responderem aos termos da ação no prazo de lei.

Brasília, 25 de janeiro de 2001.

Mário de Macedo Fernandes Caron, Juiz Relator.

**AÇÃO CAUTELAR INOMINADA PREPARATÓRIA
DE EXECUÇÃO DE TAC — GARANTIA DO
PAGAMENTO DE VERBAS RESCISÓRIAS
(PRT 14^a REGIÃO)**

EXCELENTÍSSIMO SENHOR DOUTOR JUIZ DO TRABALHO DA —
VARA TRABALHISTA DE PORTO VELHO/RO

O Ministério Público do Trabalho — Procuradoria Regional do Trabalho da 14^a Região, situada na Avenida Guanabara, n. 3.480, Conjunto Santo Antônio, Porto Velho/RO, CEP 78904-130, por intermédio do procurador infra-assinado, com supedâneo nos arts. 127, *caput*, e 129, IX, da Carta Magna; 5^o, I, e 6^o, XII, 84, *caput* e V, da Lei Complementar n. 75/93; 566, II, 585, II, e 796 e seguintes do Código de Processo Civil; 5^o, *caput* e § 6^o, da Lei n. 7.347, de 24 de julho de 1985, e 876 e 877-A da Consolidação das Leis do Trabalho, com redação dada pela Lei n. 9.958, de 12 de janeiro de 2000, vem perante Vossa Excelência ajuizar

**AÇÃO CAUTELAR INOMINADA
PREPARATÓRIA COM
PEDIDO DE LIMINAR**

em desfavor de Agel Goes & Pereira Ltda., pessoa jurídica de direito privado, inscrita no CNPJ/MF sob o

n. 84.629.732/0001-35, com sede na Avenida Brasília n. 2115, sala 103, Centro, nesta Capital, pelas razões de fato e de direito a seguir expostas:

1 — Dos Fatos

O Ministério Público do Trabalho, pela Procuradoria Regional do Trabalho da 14^a Região, instaurou o Procedimento Preparatório de Inquérito Civil Público n. 071/2000, em face da empresa Agel Goes & Pereira Ltda., para apuração de denúncia de inúmeras irregularidades trabalhistas.

Procedida à instrução do feito, este Órgão constatou que a empresa vem desrespeitando vários direitos trabalhistas constitucionalmente assegurados, praticando, reiteradamente, as seguintes irregularidades: não pagamento de verbas rescisórias, atraso no pagamento de salários, não concessão de férias, não pagamento de horas extraordinárias e ausência de depósito do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço.

A empresa, reconhecendo o descumprimento da legislação pertinente, firmou, nos termos do art. 5º, § 6º, da Lei n. 7347/85, o Termo de Compromisso de Ajustamento de Conduta — TAC n. 057/2000, em 18 de setembro passado, cujo teor se transcreve textualmente:

“A Empresa Agel Goes & Pereira Ltda., Pessoa Jurídica de Direito Privado, inscrita no CNPJ/MF sob o n. 84.629.732/0001-35, com sede na Avenida Brasília, n. 2.115, sala 103, Centro nesta Capital, neste ato representada pelos sócios Adauto Pereira de Lima, brasileiro, casado, empresário, residente e domiciliado na Rua 15, n. 3.667, Novo Horizonte, nesta Capital, e Maria de Jesus Goes Brito, brasileira, solteira, empresária, residente e domiciliada na Rua Manoel Laurentino de Souza, n. 2.908, Embratel, nesta Capital, firma o presente instrumento de Compromisso, nos termos do art. 5º, § 6º, da Lei n. 7.348/85, perante o Ministério Público do Trabalho/Procuradoria Regional do Trabalho 14ª Região, representado pelo Procurador do Trabalho, Exmo. Sr. Dr. Sebastião Vieira Caixeta, assumindo, sob as penas da lei, as obrigações abaixo especificadas:

1. A empresa se obriga a efetuar o pagamento de seus empregados, impreterivelmente, até o quinto dia útil do mês subsequente ao vencido, conforme determina o art. 459 da CLT;

2. A empresa se compromete a conceder férias remuneradas, acrescidas do adicional de 1/3 previsto no art. 7º, inciso XVII, da Carta

Magna, devendo a fruição ocorrer nos doze meses subsequentes à data em que o empregado tiver adquirido o direito, sob pena de pagamento em dobro da respectiva remuneração, nos termos do disposto nos arts. 134 e seguintes da CLT;

3. A empresa se compromete a remunerar as horas extraordinárias, que somente serão exigidas nos casos previstos nos arts. 59 e seguintes da CLT, com o adicional de pelo menos 50% (cinquenta por cento) da hora normal, de conformidade com o preceituado no inciso XVI do art. 7º da Constituição Federal;

4. A empresa se obriga a recolher, corretamente, o valor referente ao Fundo de Garantia do Tempo de Serviço — FGTS, observados os dispositivos contidos na Lei n. 8.036, de 11 de maio de 1990, especialmente o art. 15, e no Decreto n. 99.684, de 8 de novembro de 1990, além das demais normas pertinentes;

5. A empresa se compromete a efetuar, doravante, o pagamento das verbas relativas a rescisões contratuais no prazo previsto no art. 477, § 6º, da CLT;

6. A empresa se obriga a efetuar o pagamento dos valores referentes às rescisões contratuais pendentes, incluindo o saldo de salários, até o próximo dia 25, devendo homologar todas estas rescisões no sindicato da categoria, independentemente do tempo de serviço dos empregados demitidos;

7. A empresa se compromete a comprovar o cumprimento da obrigação contida no item 6, encami-

nhando a esta Procuradoria cópia da documentação respectiva, até o dia 10 de outubro de 2000.”

“O presente Termo de Ajuste de Conduta abrange todos os empregados da Empresa Agel Góes & Pereira Ltda. e tem vigência por prazo indeterminado.

“As partes convencionam que o descumprimento de qualquer obrigação prevista no presente Termo de Ajuste de Conduta sujeitará a Empresa Agel Góes & Pereira Ltda. à multa diária de 1.000 (mil) UFIRs (Unidades Fiscais de Referência), reversível ao FAT (Fundo de Amparo ao Trabalhador), nos termos dos arts. 5º, § 6º, e 13 da Lei n. 7.347/85, ficando constituída em mora a partir do momento da constatação do descumprimento do Termo de Compromisso.

“As partes reconhecem ao presente instrumento eficácia e força de título executivo extrajudicial, nos termos do disposto nos arts. 5º, § 6º, da Lei n. 7.347, de 24 de julho de 1985, e 585, inciso II, do Código de Processo Civil, estando cientes de que o não cumprimento do presente COMPROMISSO ensejará sua execução forçada perante a Justiça do Trabalho, de conformidade com o disposto no art. 876 da CLT, com a redação dada pela Lei n. 9.958, de 12 de janeiro de 2000, relativamente a todas as obrigações assumidas, sejam de fazer, de não fazer ou de dar.”

Pelo instrumento acima, a empresa ora ré se comprometeu, entre outras obrigações, a efetuar o pagamento das verbas rescisórias pen-

dententes, incluindo o saldo de salários, até o dia 25.9.2000. Essa cláusula destinava-se, especialmente, mas não exclusivamente, aos empregados vinculados ao contrato que a requerida mantinha com a Telecomunicações de Rondônia S/A. — Teleron, os quais foram despedidos sem justa causa, porém não lhes foram pagas as verbas rescisórias devidas. Conforme acertado em audiência, o aludido pagamento seria efetivado com o dinheiro oriundo do recebimento dos créditos que a ré tinha com a Teleron (p. 71, fls. 41-2).

Diante da notícia de que a empresa requerida descumprira o Termo de Compromisso (v. Termo de Audiência de 17.10.2000, fls. 47 do pp. 71/2000), nova audiência foi designada, ocasião em que os sócios da empresa confessaram o inadimplemento das obrigações assumidas, deixando de ser pagas as rescisões contratuais dos obreiros que prestavam serviço no interior do Estado. A requerida, por seus representantes, requereram prazo até o dia 10 de novembro passado para pagar as verbas rescisórias pendentes, alegando que não fizeram a quitação na data constante do Termo de Ajuste de Conduta — TAC porque o valor do depósito efetuado pela Teleron foi debitado da conta corrente pelo Banco Bradesco S/A. para amortização de débitos relativos a desconto de duplicatas e cheque especial (pp. 71/2000, fls. 55).

Realizada fiscalização pela Delegacia Regional do Trabalho e Emprego — DRTE, o descumprimento do TAC restou confirmado. Entre

outras irregularidades, o Relatório de Inspeção consignou que persistia a inadimplência das verbas rescisórias em relação a 20 (vinte) trabalhadores do interior do Estado.

Não obstante a insistência desta Procuradoria na composição extrajudicial das lesões acima apontadas, estes trabalhadores permanecem sem receber seus haveres trabalhistas. Nesse período, a situação não melhorou, ao revés foi agravada, pois também os trabalhadores terceirizados ao Serviço de Apoio às Micros e Pequenas Empresas no Estado de Rondônia — Sebrae/RO, cujo contrato se encerrou no último dia 30 de novembro, não estão recebendo suas verbas rescisórias (*idem*, fls. 364-5 e 371-2).

A situação é tão delicada que o Sebrae/RO, por seu representante, compareceu a esta Procuradoria para pedir a adoção de providências que garantam o pagamento das verbas rescisórias dos trabalhadores que lhe prestam serviço, asseverando que a requerida possui um crédito aproximado de R\$ 23.000,00, decorrente do contrato extinto, e que “não possui uma garantia de que fazendo repasses das faturas diretamente a Agel Góes haveria quitação dos direitos trabalhistas dos empregados, e assim o SEBRAE realizou pagamento de salários aos empregados da Agel Góes, diretamente, nos meses de Agosto e Setembro/2000”. Apresentou, também, planilha com a projeção dos valores relativos às rescisões dos empregados da requerida à sua disposição, totalizando R\$ 21.728,37, que poderiam ser pagos com o crédito existente (*idem*, 364-5).

Há notícia, também, de que existem créditos da requerida junto à Superintendência da Zona Franca de Manaus — Suframa, cujo contrato ainda se encontra em vigência.

Nas provas colhidas, ficou caracterizado também que a empresa requerida tem o hábito de não pré-avisar seus empregados da data da demissão, conforme se verifica dos termos de rescisão e de audiência juntados aos autos (*idem*, fls. 47-8, 55-6 e 73-358).

A empresa ré não está recolhendo, corretamente, o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço — FGTS, conforme atestou a fiscalização do trabalho (*idem*, 67-9).

Esse quadro fático demonstra, sem sombra de dúvida, o descumprimento do Termo de Ajuste de Conduta n. 57/2000, denotando que a requerida não tem compromisso com a legislação laboral, solenemente descumprida, e que pretende furtar-se ao pagamento dos débitos trabalhistas, utilizando seus créditos para outras finalidades.

A empresa tem adotado a prática de não pagar as verbas rescisórias para forçar o obreiro a ajuizar reclamação trabalhista, em que as partes conciliam, quase sempre, em valor inferior ao crédito efetivo do trabalhador, que é compelido, por sua débil condição econômica, a aceitar o acordo (*idem*, fls. 385-7 e 392-9).

Importante ressaltar que a Delegacia Regional do Trabalho e Emprego — DRTE, em agosto deste ano, já tentava resolver as reiteradas violações à legislação trabalhista medi-

ante Termo de Compromisso, que foi integralmente descumprido pela requerida (*idem*, fls. 21).

Impõe-se, portanto, o ajuizamento da presente ação cautelar preparatória de ação de execução do Termo de Compromisso de Ajustamento de Conduta, título executivo extrajudicial, visando à determinação de bloqueio dos créditos da requerida para pagamento dos direitos dos obreiros.

2 — Do *fumus boni iuris*

Os arts. 5º, § 6º, da Lei n. 7.347/85 e 585, inciso II, do CPC outorgam ao Termo de Compromisso de Ajustamento de Conduta firmado perante o Ministério Público a eficácia de título executivo extrajudicial.

Desse modo, o descumprimento do Termo de Compromisso dá ensejo à sua execução forçada, cujo processamento, se celebrado perante o Ministério Público do Trabalho, incumbe à Justiça Especializada.

A recente Lei n. 9.958, de 12 de janeiro de 2000, espancando as divergências existentes, fixou, expressamente, a competência da Justiça Obreira para a execução dos Termos de Ajuste de Conduta, na nova redação imprimida ao artigo 876 da CLT, *in verbis*:

“Art. 876. As decisões passadas em julgado ou das quais não tenha havido recurso com efeito suspensivo; os acordos, quando não cumpridos; os termos de ajuste de conduta firmados perante o Ministério

Público do Trabalho e os termos de conciliação firmados perante as Comissões de Conciliação Prévia serão executados pela forma estabelecida neste capítulo. (NR)”

A nova Lei dispôs, ainda, sobre a competência funcional para processar e julgar a execução fundada no título executivo extrajudicial firmado perante o Ministério Público do Trabalho, consignando que “é competente para a execução de título executivo extrajudicial o juiz que teria competência para o processo de conhecimento relativo à matéria” (CLT, art. 877-A).

O Termo de Compromisso, consubstanciando título executivo extrajudicial, demonstra, de forma inequívoca, a plausibilidade do direito invocado na presente cautelar.

Ademais, os direitos a serem resguardados decorrem da regular execução e da ruptura sem justa causa do contrato de emprego. A requerida não lhes pode opor senão o fato extintivo do pagamento correspondente.

Por outro lado, os créditos dos trabalhadores têm natureza alimentar e são superprivilegiados na hierarquia creditícia, preferindo a todos os demais, salvo os de natureza acidentária (CLT, art. 449, e Lei de Falências, art. 102).

Preceitua o art. 186 do Código Tributário Nacional que “o crédito tributário prefere a qualquer outro, seja qual for a natureza ou o tempo da constituição deste, *ressalvados os créditos decorrentes da legislação do trabalho*” (grifamos).

Destarte, a cautela requerida é medida que se impõe para debelar um problema social premente e obrigar a requerida ao cumprimento da legislação trabalhista vilipendiada.

Trata-se de caso excepcional que justifica a concessão de liminar *inaudita altera parte* para preservar a eficácia do Termo de Ajustamento de Conduta n. 057/2000 e garantir o efetivo recebimento dos créditos trabalhistas pelos obreiros demitidos.

3 — Do periculum in mora

O perigo da demora resta caracterizado pelo comportamento antecedente da requerida, que, tendo recebido valor suficiente da Teleron, não honrou os débitos relativos às rescisões contratuais de seus ex-empregados.

Os fatos demonstrados ameaçam a eficácia da ação de execução a ser promovida pelo Ministério Público do Trabalho, em defesa dos direitos dos trabalhadores. Há, pois, a necessidade premente de bloquear-se os créditos da requerente junto à Suframa e ao Sebrae, para garantir a quitação dos créditos trabalhistas dos ex-empregados da requerida.

O reiterado descumprimento da legislação trabalhista e, posteriormente, do Termo de Ajuste de Conduta sinaliza a falta de vontade da requerida em honrar os débitos trabalhistas, havendo fundado receio de que os valores recebidos sejam utilizados para outros fins, enquanto os trabalhadores permanecem em completo estado de penúria, sem receber o que lhes é devido.

Não é demais lembrar que a requerida recebeu quantia suficiente para quitar as rescisões dos obreiros que prestavam serviço à Teleron e não cuidou de efetuar o pagamento devido.

Esse estado de coisas impõe o provimento liminar, determinando a penhora de todos os créditos da requerida junto à Suframa e ao Sebrae e sua imediata transferência para conta à disposição desse ilustrado Juízo.

4 — Do Pedido

Por todo exposto, o Ministério Público do Trabalho requer:

1) a concessão, *inaudita altera parte*, de liminar para determinar a imediata penhora de *Todo e Qualquer Crédito* da requerida junto à Superintendência da Zona Franca de Manaus — SUFRAMA, com sede na Avenida Sete de Setembro n. 2.401, esquina com a Avenida Jorge Teixeira, nesta Capital, e ao Serviço de Apoio às Micros e Pequenas Empresas no Estado de Rondônia — SEBRAE/RO, com sede na Avenida Campos Sales n. 3.421, nesta Capital;

2) a expedição de mandado à Suframa e ao Sebrae para que não efetuem qualquer pagamento à empresa requerida, transferindo os valores de que sejam devedores para conta bancária à disposição do MM. Juízo;

3) a determinação à Delegacia Regional do Trabalho e Emprego — DRTE para que proceda ao levantamento, em caráter definitivo, dos

valores atualizados de todos créditos trabalhistas de cada um dos obreiros despedidos;

4) a intimação do Sindicato dos Trabalhadores nas Empresas de Limpeza em Geral, Prestação de Serviços de Limpeza e Conservação do Estado de Rondônia — Sintelps para, querendo, integrar a lide na qualidade de assistente litisconsorcial;

5) a citação da ré para, querendo, responder à presente ação, sob pena de revelia;

6) a procedência, em definitivo, do pedido cautelar ora formulado, confirmando o deferimento da liminar em todos os seus termos;

7) a condenação da requerida no pagamento das despesas processuais.

Para comprovar o exposto, requer a produção de prova por todos os meios em Direito admitidos, especialmente a documental que acompanha esta peça.

Atribui-se à causa o valor de R\$ 50.000,00 (cinquenta mil reais), montante que se estima suficiente para pagamento das verbas rescisórias dos trabalhadores demitidos.

Nesses termos, pede deferimento.

Porto Velho, 30 de novembro de 2000.

Sebastião Vieira Caixeta, Procurador do Trabalho.

DECISÃO

Vistos, etc. ...

Requeru o autor concessão de medida liminar *inaudita altera pars* em Ação Cautelar Inominada com o fim de que seja determinada a penhora de todo e qualquer crédito da requerida junto à Superintendência da Zona Franca de Manaus — SUFRAMA e ao Serviço de Apoio às Micros e Pequenas Empresas no Estado de Rondônia — SEBRAE/RO, bem como que seja determinado que as mencionadas empresas não efetuem qualquer pagamento à empresa requerida, transferindo os valores de que sejam devedores para conta bancária à disposição deste Juízo. Requeru ainda seja determinado à Delegacia Regional

do Trabalho e Emprego para que proceda o levantamento, em caráter definitivo, dos valores atualizados de todos os créditos trabalhistas de cada um dos obreiros despedidos; a intimação ao SINTELPS para, querendo, integrar à lide na qualidade de assistente litisconsorcial.

O art. 798 do CPC dispõe que pode o Juiz, além dos procedimentos cautelares específicos, determinar medidas provisórias que julgar adequadas, quando houver fundado receio de que uma das partes poderá causar ao direito da outra, lesão grave e de difícil reparação.

Vislumbra-se *in casu* a ocorrência do *fumus boni juris* e do *periculum in mora* eis que o salário sen-

do a contraprestação pelo labor do empregado e considerando seu caráter alimentar, é protegido por lei e tendo prioridade sobre os demais débitos, deve ser pago até o 5º dia útil do mês subsequente ao vencido, nos termos do artigo 459 da CLT, bem como, também não pode ser repassado aos obreiros o risco da atividade econômica da empresa, devendo esta arcar com o ônus de cumprir com seu dever de pagar, no prazo legal, sua folha de pagamento e demais verbas trabalhistas, *in casu*, as rescisórias.

É do conhecimento deste juízo por meio de outras reclamações trabalhistas que a empresa requerida não vem cumprindo com o pagamento de verbas trabalhistas dos seus empregados, bem como a presente ação veio com farta documentação comprovando a inadimplência da empresa no pagamento das verbas trabalhistas de seus empregados.

Assim sendo, resta ao Juízo conceder a cautelar requerida *inaudita altera pars* nos termos do art. 799 do CPC, vez que configurada a hipótese prevista no art. 798 do mesmo diploma legal, para determinar a expedição do Mandado de Bloqueio e Levantamento de todo e qualquer crédito da requerida junto à Superintendência da Zona Franca de

Manaus — SUFRAMA e ao Serviço de apoio às Micros e Pequenas Empresas no Estado de Rondônia — SEBRAE/RO, devendo constar no referido mandado a determinação para que as referidas empresas não efetuem qualquer pagamento à empresa requerida, transferindo os valores de que sejam devedores para conta bancária à disposição deste Juízo por vislumbrar-se, *in casu*, a ocorrência do *fumus boni juris* e do *periculum in mora*.

Expeça-se o respectivo mandado para efetivação da medida.

Intime-se a Delegacia Regional do Trabalho e Emprego para que proceda o levantamento, em caráter definitivo, dos valores atualizados de todos os créditos trabalhistas de cada um dos obreiros despedidos e o SINTELPS para, querendo, integrar à lide na qualidade de assistente litisconsorcial.

Cite-se a requerida para, querendo, contestar a Ação, no prazo de cinco dias, na forma prevista no art. 802, II do CPC.

Dê-se ciência.

Porto Velho-RO, 4 de dezembro de 2000.

Marlene Alves de Oliveira, Juíza do Trabalho respondendo pela 4ª Vara do Trabalho de Porto Velho/RO.

AÇÃO CIVIL PÚBLICA: EXIGÊNCIA DE CARTA DE FIANÇA DOS EMPREGADOS (PRT 15ª REGIÃO)

Ministério Público do Trabalho — Procuradoria Regional do Trabalho da 15ª Região, com sede na Avenida Marechal Carmona, 686, CEP 13035-510, Vila João Jorge — Campinas — SP, pela Procuradora do Trabalho *in fine* assinado (que deverá ser intimado pessoalmente nos autos no endereço *supra*, nos termos do artigo 18, inciso II, alínea *h* da Lei Complementar n. 75/93), com fundamento nos artigos 127, *caput* e 129, III, da Constituição da República, combinados com os arts. 6º, VII, *d* e 83, III, da Lei Complementar n. 75/93, arts. 1º, IV, 12, 19 e 21 da Lei n. 7.347/85 e arts. 81 e ss., da Lei n. 8.078/90, vem, respeitosamente, pela presente, propor

AÇÃO CIVIL PÚBLICA COM PEDIDO DE PROVIMENTO LIMINAR

em face das Lojas Colombo S/A. — Comércio de Utilidades Domésticas, inscrita no CGC/MF sob n. 89.848.543/0001-77, com filial nesta cidade de Campinas, na Rua Ferreira Penteado, n. 494, pelos fundamentos de fato e de direito a seguir expostos:

I — Dos Fatos

O Ministério Público do Trabalho recebeu denúncia (doc. 01 — termo de denúncia n. 0039/00), sob sigilo, noticiando que a ré estaria contratando trabalhadores através da empresa MGA Serviços Temporários e Efetivos Ltda., requerendo, no ato da admissão, relação de documentos, dentre os quais, carta de fiança aos candidatos às vagas de gerentes, coordenadores administrativos e caixas, conforme instrução da empresa (doc. 02).

A exigência foi justificada, conforme xerocópia da carta de fiança (doc. 03), “pela responsabilidade em que possa incorrer aquele afiançado, por ação ou omissão, no exercício de suas atividades como funcionário da empresa”. Consta, também, na aludida “carta de fiança” a renúncia ao benefício de ordem previsto no artigo 1491, do Código Civil, somente perdendo “eficácia” após decorridos 180 dias da rescisão do contrato de trabalho do afiançado.

Após ter recebido a denúncia, o Ministério Público do Trabalho instaurou procedimento preparatório (apreciação prévia — doc. 04), de-

signando-se audiência a fim de serem colhidas informações complementares, notadamente do Gerente da empresa ré.

Na audiência realizada em 23.8.2000, na sede da Procuradoria Regional do Trabalho, foi tomado o depoimento pessoal do Gerente da filial de Campinas, Sr. Rodinei Garcia Guardado que confessou ser procedimento genérico em todas as filiais das Lojas Colombo a exigência de carta de fiança aos admitidos nas funções de movimentação numerária retromencionadas.

O testemunho é eloqüente e dá conta da ilegalidade praticada pela empresa (doc. 05 — termo de audiência):

“... que é prática de admissão a empresa requerer carta de fiança para os cargos que exigem movimentação de numerário que são caixa, gerência, coordenador administrativo, subgerência e analista de crédito; que o valor da carta de fiança varia de acordo com a função, tendo como média o valor de R\$ 15.000,00; que em alguns casos para a contratação de imediato, foram abertas algumas exceções com a condição de, posteriormente, apresentar as cartas de fiança; que pelo que sabe não existe nenhum caso em que a carta de fiança tenha sido dispensada (...)

(...) que a contratação de funcionários geralmente é feita pela própria loja, mas no caso específico da denúncia, como envolvia

várias filiais foi contratada a empresa MGA Serviços Temporários e Efetivos Ltda.; que desde que trabalha na empresa, desconhece a existência de uma reclamação trabalhista relacionada a carta de fiança”.

Diante das evidências ilegais, foi informado ao preposto da ré a possibilidade de firmar Termo de Compromisso de Ajustamento de Conduta, visando se abster de exigir as referidas cartas de fiança, o que não foi possível diante da informação de que seria “praxe utilizada pela empresa” (doc.05 — termo de audiência).

Após, foi concedido prazo para a juntada dos contratos de trabalho de cada um dos cargos mencionados no depoimento pessoal prestado por ocasião da audiência (doc. 06 — contratos de trabalho — filial Campinas), bem como para que se informasse, no prazo de 05 dias, sob as penas da lei, a relação — com endereço — de todas as filiais, bem como o número de empregados atingidos pela conduta lesiva, cuja resposta em 7.12.2000 (doc. 06).

II — Do Cabimento da Ação

A Ação Civil Pública tem por objetivo resguardar, dentre outros, o interesse difuso ou o coletivo lesado, nos exatos termos do disposto no art. 1º, IV, da Lei n. 7.347/85. Por outra vertente, o Código de Defesa do Consumidor, no art. 81, I, cuida de definir o conceito de direitos e interesses difusos, como sendo “os

transindividuais, de natureza indivisível, de que sejam titulares pessoas indeterminadas e ligadas por circunstâncias de fato".

De igual maneira, busca definir o conceito de direitos e interesses coletivos, no inciso II do mesmo artigo, como sendo "*os transindividuais de natureza indivisível de que seja titular grupo, categoria ou classe de pessoas ligadas entre si ou com a parte contrária por uma relação jurídica-base*".

O que diferencia esses dois tipos de interesses, portanto, na esfera trabalhista, é o fato de os seus integrantes terem ou não um vínculo de emprego: na hipótese positiva, trata-se de interesse coletivo, caso contrário, tratar-se-á de interesse difuso (de uma massa formada por pessoas que ligam-se, tão-somente, por uma situação fática).

No caso concreto, a lesividade atribuída ao procedimento da Ré afeta, potencialmente, não só os atuais empregados da empresa que exerçam as funções de gerente, coordenador administrativo e caixa — de todas as 275 filiais no Brasil, incluindo a filial de Campinas — local do dano; mas também todos aqueles trabalhadores que possam vir a postular um emprego junto à empresa, porquanto de todos pode vir a ser exigida a assinatura de carta de fiança no momento e como condição da admissão e, igualmente, na vigência do contrato de trabalho dos atuais empregados.

A empresa ré, após ser intimada para apresentar o atual número de empregados admitidos sob essa

condição, em todas as filiais que, pelo depoimento do Sr. Rodinei G. Guardado "*tem previsão para a abertura de mais 03 filiais em Campinas, totalizando aproximadamente 37 lojas no Vale do Paraíba e região de Campinas*", informou o Ministério Público do Trabalho que existem 275 filiais em todo o território nacional, 273 gerentes, 268 coordenadores administrativos e 332 caixas, adotando o mesmo procedimento ilegal em exigir carta de fiança.

E, visando evitar a continuidade da situação lesiva a todos os empregados admitidos e àqueles candidatos a uma das vagas é que o artigo 16, da Lei n. 7347/85 dispõe que a sentença civil fará coisa julgada *erga omnes*, atingindo a esfera jurídica de todos aqueles que estiverem, de alguma forma, envolvidos na matéria objeto, o que abrange todas as 275 filiais da empresa ré em todo o território nacional.

É, de fato, incontestável que, premidos por dificuldades econômicas, cidadãos desempregados posam, diante da oferta de um trabalho, sujeitar-se a assinar carta de fiança se responsabilizando pelos riscos da empresa que, segundo a lei, é ônus do empregador.

Do mesmo modo, aqueles que já prestam serviços à Ré, em face da subordinação jurídica que caracteriza a relação, e sob a perspectiva de perderem sua única fonte de sustento, acabam submetendo-se à imposição do empregador da assinatura dos referidos documentos.

Há, de fato, como se vê, a acumulação de interesses difusos e coletivos, de caráter trabalhista, a serem salvaguardados através da presente Ação Civil Pública, aplicando-se o artigo 16, da Lei n. 7.347/85.

III — Da Legitimidade do Ministério Público do Trabalho

Reza o art. 83, III, da Lei Complementar n. 75/93, que faz parte do conjunto de atribuições do Ministério Público do Trabalho:

“propor ação civil pública no âmbito da Justiça do Trabalho, para defesa de interesses coletivos, quando desrespeitados os direitos sociais constitucionalmente garantidos”.

E, não seria necessário mencionar que a expressão *“interesses coletivos”* empregada pelo preceito supratranscrito, tem caráter lato, abrangendo tanto os interesses coletivos *stricto sensu* quanto os difusos, não se podendo restringir a legitimidade que foi amplamente concedida pelo artigo 129, III, da *Lex Mater*, sem qualquer discriminação entre os diversos ramos do *Parquet*.

Examinando, ainda, o disposto no art. 6º, VII, *d* da LC n. 75/93, conclui-se que, ao disciplinar os instrumentos de atuação do Ministério Público da União, em todos os seus ramos, aponta a ação civil pública para a defesa de *“outros interesses individuais indisponíveis, homogêneos, sociais, difusos e coletivos.”*

Na esfera trabalhista, pois, a ação civil pública sempre será cabível

quando o procedimento genérico da empresa importar ofensa aos direitos sociais mínimos, constitucionalmente assegurados, de uma coletividade ou de uma massa de trabalhadores, direitos estes que, saliente-se, têm natureza verdadeiramente indisponível, porque inseridos no Título II da Constituição Federal, concernente aos Direitos e Garantias Fundamentais.

Sendo a hipótese *in concreto*, como visto antes, de lesão a direitos e interesses coletivos e difusos de empregados da ré e de trabalhadores que venham a postular um emprego junto à empresa, obrigados a assinarem “carta de fiança” transferindo os riscos do empregador a estes trabalhadores — o que importa franca tentativa de fraude aos seus direitos trabalhistas mínimos, constitucionalmente garantidos, exsurge a legitimidade ativa do Ministério Público do Trabalho de obstar a prática desta conduta lesiva a todos.

IV — Do Direito

IV.1. Da Obrigação de não fazer e da reparação dos danos causados e da violação legal

A ação civil pública é, em essência, instrumento processual que visa, através da apuração de responsabilidade por danos causados a interesses difusos ou coletivos, à reparação dos bens lesados.

Nesta perspectiva, a condenação em dinheiro, a que alude o art.

3º da Lei n. 7.347/85, detém caráter secundário, quando contrastado com as condenações de fazer ou não fazer, também objeto da ação civil pública, provimentos estes que, representando uma tutela específica, constituem o meio verdadeiramente adequado para a reparação do bem lesado e/ou a não continuidade das lesões.

Neste sentido, *Camargo Ferraz, Milaré e Nery Júnior*:

“... dever-se-á preferir, sempre que possível, a reparação *in natura* (isto é, aquela que conduza à recomposição do *statu quo ante*) à pecuniária (cf. Lei n. 6.398, de 31.8.81, art. 4º, VII)” (*apud* Rodolfo de Camargo Mancuso, *in Ação Civil Pública*, 4ª ed., SP, RT, 1996, pp. 28/9).

Em que pese o aludido caráter secundário, há situações em que se impõe a cumulação das condenações em obrigação de fazer ou não fazer e em obrigação de dar (indenização), quando esta for necessária à total reparação dos bens lesados, pois, como leciona *Ives Gandra Martins Filho*, a ação civil pública:

“... tem por escopo resguardar o interesse coletivo lesado (portanto, em relação ao passado e presente, com repercussão no futuro, pelo descumprimento da legislação)” (*in* Processo Coletivo do Trabalho, SP, LTr, 1994, p. 157).

Desse modo, quando os prejuízos aos interesses difusos e coleti-

vos já se tiverem tornado efetivos, impõe-se a indenização pelos danos irreparáveis ocorridos, sem prejuízo da tutela específica, com vistas a restringir as lesões presentes e futuras.

No caso em tela, o procedimento genérico da Ré, exigindo de seus empregados e candidatos a emprego nos cargos de gerente, coordenador administrativo e caixa exigindo a assinatura de carta de fiança constitui, de modo insofismável, tentativa de fraude aos direitos sociais constitucionalmente assegurados, porquanto, além de servir de instrumento de pressão sobre os obreiros — obrigando-os a se sujeitarem a condições ilegais de trabalho —, ensejam a efetiva burla de seus direitos patrimoniais/pecuniários e ao princípio de proteção ao salário.

As provas constantes desses autos dão conta que essas pessoas sofrem o risco de terem os seus respectivos patrimônios penhorados e responsabilizados civilmente com a eventual execução da carta de fiança.

Tal exigência fere os artigos 2º, 9º e 462, todos da Consolidação das Leis do Trabalho. A uma, porque a intenção é transferir aos obreiros os riscos inerentes à atividade empresarial, o que é expressamente proibido pelo art. 2º da CLT. Segundo, pois é justamente visando a coibir este tipo de prática que a CLT, em seu art. 9º, determina que quaisquer atos do empregador que tenham por fim o desvirtuamento, o impedimento ou a fraude aos direitos trabalhistas serão nulos de pleno direito.

A exigência também viola o artigo 462, da Consolidação das Leis do Trabalho, que apenas confere ao empregador efetuar descontos nos salários dos empregados em caso de culpa, desde que essa possibilidade tenha sido acordada ou na ocorrência de dolo do empregado. Assim, o empregador somente poderá se utilizar dos meios previstos na legislação trabalhista para ressarcir-se dos danos morais ou materiais causados por seus empregados.

E, para tanto, qualquer empregador, poderá ajuizar medida judicial perante esta Justiça Especializada quando se sentir lesado por algum empregado e os mecanismos legais não permitirem o imediato e integral ressarcimento do dano.

Nesse sentido, a jurisprudência *in verbis*:

Ementa: “Carta de Fiança. A exigência de carta de fiança do empregado, assinada por terceiro, é ilícita e ineficaz, por violar os arts. 9º e 462/CLT, pois os direitos de benefícios de ordem (art. 1.491 do CCB) e de sub-rogação (art. 1.490 do CCB), atribuídos pelo Código Civil ao fiador, terminam por responsabilizar o próprio empregado. Recurso desprovido. Processo n. TRT-RO-0749/00”.
Relator Juiz Saulo Emídio dos Santos. 2ª Vara do Trabalho de Goiânia — GO

E, ainda que não houvesse violação literal de dispositivo legal, o certo é que haveria, sem sombra de dúvidas, violação aos princípios

protetores do Direito do Trabalho, tais como o da proteção ao salário, da irrenunciabilidade de direitos e da razoabilidade.

Deveras, a intenção do legislador pátrio, ao elaborar a CLT, foi justamente transformá-la na grande guardiã dos princípios, buscando a igualdade entre as partes da relação empregatícia e, na sua impossibilidade, optando por proteger a força de trabalho do autoritarismo do poder econômico detido pelos empregadores.

Sob esse prisma, prejuízos à ordem jurídica trabalhista e ao valor social do trabalho — que, ao lado da dignidade da pessoa humana, constitui um dos fundamentos do próprio Estado Brasileiro (art. 1º, III e IV, CF) — já se efetivaram, não havendo como se reverter os efeitos das coações já sofridas, coletivamente consideradas.

Cabe, então, para reparação desse dano, a indenização prevista no art. 13, da Lei n. 7.347/85, vale dizer, em favor de um fundo, cujos recursos sejam destinados à reconstituição dos bens lesados, qual seja, *in casu*, o FAT — Fundo de Amparo ao Trabalhador, criado pela Lei n. 7.998/90, para custeio do seguro-desemprego.

Levando-se em consideração que atualmente existem em torno de 800 empregados — dentre gerentes, coordenadores administrativos e caixas nas 275 lojas da empresa ré — com salários variáveis, entende o Ministério Público do Trabalho que é bastante razoável a fixação da in-

denização pela lesão a direitos coletivos desses trabalhadores e difusos o valor de R\$ 50.000,00 (cinquenta mil reais).

Trata-se, na verdade, de indenização simbólica aos direitos difusos e coletivos, considerando-se que a Ré agiu com a intenção de fraudar a legislação laboral mediante a obtenção de carta de fiança, cujo valor variava de acordo com a função e salário de cada um dos empregados lesionados.

Isto porque, não basta, tão-somente, o controle judicial posterior à lesão. Necessárias, ante a comprovação do comportamento fraudatório, genérico e reiterado do empregador, medidas também genéricas, que desestimulem tais atos.

Tal panorama está a exigir, aqui, a condenação da Ré, em obrigação de não fazer, qual seja, de abster-se de exigir carta de fiança aos empregados que exercem as funções de gerente, coordenador administrativo e caixa, bem como de eventuais candidatos a empregos por ela oferecidos, na busca da obtenção de suas assinaturas, visando preservar a ordem jurídica trabalhista.

Saliente-se que, com relação à obrigação de não fazer, cabe a cominação de multa pecuniária, para o caso de descumprimento respectivo, *ex vi* do disposto no art. 11, da Lei n. 7.347/85, multa esta que, como esclarece *Rodolfo Camargo Mancuso*:

“Não é sub-rogativa do cumprimento da obrigação específica, mas um meio de levar o devedor, mais

cedo ou mais tarde, a prestar o fato, ou dele se omitir, na pressuposição de que, bem dosada a multa o devedor ficará desestimulado a resistir ao cumprimento do julgado”, o que lhe atribui o caráter de astreinte (ob. cit., p. 171).

IV.2. Do Dano Moral Coletivo

Além da indenização supra-referida, o artigo 1º, da Lei n. 7.347/85 prevê a tutela contra o dano moral difuso ou coletivo, não havendo dúvida que os empregados e os candidatos a uma vaga na Ré sofreram e estão à mercê de sofrerem prejuízo em seu patrimônio subjetivo.

Isto porque, tal exigência causa constrangimentos quase sempre incontornáveis aos trabalhadores. O primeiro, consistente no fato do trabalhador ser compelido a conseguir um fiador, o que não é uma tarefa fácil, sob pena de não ser admitido, o que representa um prejuízo enorme ao candidato a trabalho, mormente nestes tempos onde os empregos se rareiam em progressão geométrica.

E, ultrapassado o primeiro obstáculo e apresentada a carta de fiança, o trabalhador, que já se encontra em posição de inferioridade hierárquica em relação ao empregador, por ser este o detentor do poder econômico, ainda estará coagido em função da garantia concedida à empresa, a acatar passivamente os eventuais descontos impostos pelo empregador, mesmo quando injustos.

Assim, o empregado afiançado por um amigo ou parente próximo ou mesmo pessoalmente, não poderá, de forma alguma, resistir às investidas do empregador, quando este, injustamente, pretenda dele receber o ressarcimento de um dano. O trabalhador jamais ousará discordar de seus superiores hierárquicos, ainda que haja um motivo justo para tanto, pois ficará sempre com o receio de a empresa executar a garantia, acionando judicialmente seu fiador ou ele próprio.

E, no caso em tela, houve a renúncia dos benefícios de ordem (art. 1.491 e seguintes, CC), o que faz desaguar a responsabilidade direta, de qualquer modo, sobre o empregado.

Como se disse alhures, conforme esclarecido pelo Sr. Rodinei (doc. 05), serviriam como uma espécie de "garantia" para o contrato de trabalho, sugerindo a falta de confiança, o desprezo e a discriminação desses empregados, a princípio considerados desonestos, ao extremo de terem de deixar um título de crédito assinado como forma de preservar o patrimônio da Ré em prejuízo aos seus direitos trabalhistas.

A Constituição Federal, em seu art. 170, valoriza o trabalho humano, como fundamento da ordem econômica, e em seu art. 1º, dispõe sobre o valor social do trabalho e a dignidade da pessoa humana.

Os fatos ocorridos não devem se repetir, sendo que as "cartas de fiança" exigidas foram impostas de má-fé, com a nítida intenção de fraudar

direitos trabalhistas e transferir os riscos da sua atividade econômica, não sendo praticados por um simples administrador de pessoal, mas sim, conforme confessado pelo depoimento (doc. 05), trata-se de praxe genérica da empresa ré. O dano moral, difuso ou coletivo, a que se refere a Lei n. 7.347/85, está caracterizado, sendo perfeitamente aplicável a referida norma no caso em apreço.

A prática adotada pela Ré, além de ofender a ordem jurídica trabalhista, daí por que há necessidade de uma sanção que a impeça de persistir nos atos ilícitos, também exige a imposição de uma obrigação de pagar pelos prejuízos já causados, inclusive de natureza extrapatrimonial, como é o caso do dano moral coletivo.

Como tais lesões amoldam-se na definição do artigo 81, incisos I e II, da Lei n. 8.078/90, cabe ao Ministério Público, com fundamento nos artigos 1º, *caput*, e inciso IV; e 3º da Lei n. 7.347/85, propor a medida judicial necessária à reparação do dano e à sustação da prática.

Cuida-se, na hipótese, de 'dano moral potencial' aos interesses difusos e coletivos, sobre o qual já se manifestou o Eg. TRT da 12ª Região, ao apreciar o Proc. TRT/SC/RO-V 7.158/97 em caso análogo a esse, referindo-se a documentos em branco exigido pelo empregador. Transcreve-se parte do voto do Exmo. Sr. Juiz Relator:

"A posse dos documentos, por si só, mormente pelo lapso de

abrangência e conteúdo possível, torna presumível a intenção fraudatória

O prejuízo em potencial já é suficiente a justificar a actio.

Exatamente porque o prejuízo em potencial já é suficiente a justificar a propositura da presente ação civil pública, cujo objeto, como se infere dos balizamentos atribuídos pela peça exordial ao petitum, é em sua essência preventivo (a maior sanção) e apenas superficialmente punitivo, é que entendo desnecessária a prova de prejuízos aos empregados.

De se recordar que nosso ordenamento jurídico não tutela apenas os casos de dano in concreto, como também os casos de exposição ao dano, seja ele físico, patrimonial ou jurídico, como se infere do Código Penal, do Código Civil, da CLT e de outros instrumentos jurídicos.

Tanto assim é que a CLT, em seu artigo 9º, taxa de nulos os atos praticados com o objetivo de fraudar, o que impende reconhecer que a mera tentativa de desvirtuar a lei trabalhista já é punível.

Por fim, a alegação de que não houve dano moral é fato alheio aos presentes autos, que não trata de lesões individuais, espancáveis por via própria, mas de dano potencial aos empregados, candidatos a emprego ou futuros empregados, decorrente da prática ilícita e, ainda, de danos causados a ex-empregados, pela mesma prática.

Por fim, não se alegue a atipicidade. O artigo 9º da CLT estabelece sanção contra os atos que objetivem fraudar direitos; o art. 11 da Lei n. 7.347/85 positiva a sanção, sem contar a aplicação subsidiária, imposta pelo CPC, do Código de Defesa do Consumidor, que também estabelece a cominação pretendida.”

(Acórdão 2ª T. n. 98, Processo TRT/SC/RO-V 7158/97, J. 9.2.98, Rel. Juiz Marcus Pina Mugnaini, DOE 13.4.98.)

Essa responsabilidade decorrente da prática de ato ilícito implica uma condenação em dinheiro (art. 3º, da Lei n. 7.347/85), cujo valor, a ser arbitrado prudentemente por este Douto Juízo, poderá levar em conta a natureza do ato ilícito, a gravidade da lesão, o comprometimento do bem jurídico violado, o salário mensal e, principalmente, o próprio valor exigido pela Ré aos gerentes, coordenadores e caixas que, segundo comprovou-se, tem como média a quantia de R\$.15.000,00 — doc. 05 (depoimento gerente).

Os valores das indenizações deverão ser revertidos em prol de um fundo destinado à *reconstituição dos bens lesados*, conforme previsto no artigo 13, da Lei n. 7.347/85. No caso de interesses difusos e coletivos na área trabalhista, como dito, esse fundo é o FAT — Fundo de Amparo ao Trabalhador, que, instituído pela Lei n. 7.998/90, custeia o pagamento do seguro-desemprego (art. 10) e o financiamento de políticas públicas que visem à redução dos níveis de

desemprego, o que propicia, de forma adequada, a reparação dos danos sofridos pelos trabalhadores, aqui incluídos os desempregados que buscam uma colocação no mercado.

V — Do Pedido de Liminar

Fumus boni juris. O material probatório acostado aos autos, corroborado pela demonstração da violação de diversos dispositivos legais (artigos 2º, 9º, 462, da CLT), exprime a veracidade dos fatos narrados e justifica plenamente a concessão da liminar.

Os documentos colacionados, notadamente a carta de fiança e o depoimento pessoal do Gerente da filial da empresa ré na cidade de Campinas, Sr. Rodinei Garcia Guardado, comprova a conduta genérica e lesiva da empresa, deixando ver que, até a solução final da *actio*, poderá continuar exigindo dos candidatos a emprego e de seus empregados a assinatura de carta de fiança, o que, por si só, independentemente da utilização ou não dos mesmos, já importará lesão aos direitos dos trabalhadores, em face da coação que representa.

Ademais, cumpre anotar que a Constituição da República, através da orientação estampada nos artigos 1º e 6º, prima pela efetiva observância dos direitos sociais definidos no artigo 7º e incisos do mesmo *Codex*.

Portanto, cumpre, desde logo, impedir que tal possibilidade venha a materializar-se e/ou continuar a se

perpetrar, através, exatamente, da concessão do provimento liminar, no sentido da imposição imediata à Ré da obrigação de não exigir carta de fiança, sob pena de cominação de multa diária.

Periculum in mora. A continuidade da ação da Ré causa danos de difícil (ou impossível) reparação aos direitos dos trabalhadores e ao próprio ordenamento jurídico laboral, haja vista que, a cada dia, trabalhadores e candidatos à vaga de empregos são lesados, ficando sem a proteção das normas que lhes asseguram os direitos trabalhistas.

Quanto mais tempo persistir a prática, maiores serão os lesados em potencial e concretamente, não sendo possível garantir a perfeita reparação dos danos que forem causados durante o trâmite da presente ação civil pública, caso sejam permitidas a continuidade da nociva prática empresarial.

Presentes, pois, o *periculum in mora* e o *fumus boni juris*, pressupostos indispensáveis à concessão da medida liminar prevista no artigo 12, da Lei n. 7.347/85.

Além deste dispositivo legal, o certo é que o artigo 461, do Código de Processo Civil prevê a concessão da tutela específica, ante a presença da relevância do fundamento da demanda e do justificado receio de ineficácia do provimento final.

Como se disse alhures, a relevância do fundamento, na hipótese aqui versada, encontra-se inequivocamente demonstrada pelo depoimento colhido durante o procedimento investigatório.

O justo receio de dano, a seu turno, verifica-se frente à real possibilidade da continuidade da exigência, no curso da ação, de assinaturas de novas cartas de fiança, notadamente, porque, segundo constou no depoimento “*tem previsão de abertura de mais 03 filiais em Campinas*”, fora as demais 275 lojas em todo o território nacional. (doc. 06)

VI — Do Pedido

Desta forma, requer o Ministério Público do Trabalho, com fundamento no art. 12, da Lei n. 7.347/85, liminarmente ou após justificação prévia, a concessão de medida liminar para:

a) *imposição imediata à Ré na obrigação de não fazer*, no sentido de abster-se de exigir a assinatura de carta de fiança ou qualquer outro documento que pressupõe coação moral contra seus empregados ou candidatos a empregos por ela oferecidos, na busca de transferência dos riscos da atividade econômica, sob pena de fixação de multa de R\$ 1.000,00 (hum mil reais) por carta de fiança encontrada com assinatura do trabalhador, na forma da Lei n. 8.078/90 e art. 461, § 4º, do CPC c/c art. 12, da Lei n. 7.345/85 (Multa Liminar);

b) *abster-se de manter*, sob sua guarda, ou fazer uso de quaisquer cartas de fiança já firmadas (exigidas dos atuais e ex-empregados), sob pena de fixação de multa de R\$ 1.000,00 (hum mil reais) por cada carta de fiança utilizada inde-

vidamente, na forma da Lei n. 8.078/90 e art. 461, § 4º, do CPC c/c art. 12, da Lei n. 7.345/85 (Multa Liminar);

Em caráter definitivo:

a) *condenar a Ré na obrigação de não fazer*, no sentido de abster-se de exigir carta de fiança ou qualquer outro documento que pressupõe coação moral contra seus empregados ou candidatos a empregos por ela oferecidos, sob pena de multa definitiva de R\$ 1.000,00 (hum mil reais) por carta de fiança encontrada com assinatura do trabalhador, nos termos do artigo 11, da Lei n. 7.347/85;

b) *condenar a Ré na obrigação de não fazer*, no sentido de abster-se de manter, sob sua guarda ou fazer uso de quaisquer cartas de fiança já firmadas, utilizando-se somente dos meios previstos na legislação trabalhista para ressarcir-se dos danos morais ou materiais causados por seus empregados, sob pena de fixação de multa definitiva de R\$ 1.000,00 (hum mil reais) por carta de fiança utilizada indevidamente, nos termos do art. 11 da Lei n. 7.347/85;

c) *condenar a Ré na obrigação de recolher*, em favor do FAT — Fundo de Amparo ao Trabalhador, criado pela Lei n. 7.998/90, a título de indenização pelos danos difusos já causados, nos termos do art. 13, da Lei n. 7.347/85, o valor de R\$ 50.000,00 (cinquenta mil reais), na forma da fundamentação constante do item IV.1 *retro*;

d) *condenar a Ré na obrigação de recolher*, em favor do FAT — Fundo de Amparo ao Trabalhador, cria-

do pela Lei n. 7.998/90, a título de indenização pelo dano moral coletivo, nos termos do art. 1º da Lei n. 7.347/85, o valor a ser arbitrado prudentemente por este Douto Juízo, levando-se em consideração os critérios para a fixação deste valor, bem como os fundamentos expostos no item IV.2 *retro*.

Finalmente, requer-se a citação do Réu para contestar a ação, querendo, sob pena de incidir nos efeitos próprios da decretação de

revelia. Protestando-se provar o alegado por todos os meios de prova em direito permitidos, sem exceção; dá-se à presente ação o valor de R\$ 10.000,00.

Nestes termos,

Pede deferimento.

Campinas-SP, 14 de dezembro de 2000.

Andréa Albertinase, Procuradora do Trabalho.

CONCLUSOS

Processo n. 2.230/2000-1

Nesta data faço os presentes autos conclusos à MMª Juíza do Trabalho, Dra. Maria Angelica Mineto Pires, em face do recebimento da presente com pedido de liminar.

Campinas, 8 de janeiro de 2001.

Diretora de Secretaria

Vistos, etc. ...

Ministério Público do Trabalho — Procuradoria Regional do Trabalho da 15ª Região ajuizou Ação Civil Pública em face de Lojas Colombo S/A. Comércio de Utilidades Domésticas, alegando em síntese que a requerida vem exigindo de seus empregados ocupantes dos cargos de gerentes, coordenadores administrativos e caixas, no ato da admissão, que assinem uma Carta de Fiança, atitude arbitrária e ilegal. Aduz que, tendo instaurado o respectivo processo investigatório, tentou uma conciliação através da assinatura de ter-

mo de conduta, o que foi recusado pela empresa. Requer *initio litis* e sem audiência das adversas, medida liminar para:

1 — imposição à requerida de imediata obrigação de não fazer, qual seja, abster-se da exigência de carta de fiança aos empregados ou candidatos à vaga de emprego;

2 — imposição imediata à requerida de abster-se de manter sob sua guarda ou fazer uso de quaisquer cartas de fiança já firmadas.

Recebida a presente, vieram os autos conclusos para decisão da medida liminar requerida.

Antes de adentrarmos propriamente no cerne da questão posta à apreciação, necessário se fazem algumas ponderações preliminares, sobre a legitimidade ativa do Ministério Público, no caso específico e a competência funcional desta Vara do Trabalho.

1 — Legitimidade Ativa do MP

A vigente Constituição Federal de nosso País (art. 127), incumbiu ao Ministério Público a defesa da ordem jurídica, do regime democrático e dos interesses sociais e individuais indisponíveis e lhe atribuiu entre outras a função de promover o inquérito civil público e a ação civil pública, para a proteção do patrimônio público e social, do meio ambiente e de outros interesses difusos e coletivos.

A Lei Complementar n. 75/93 no Capítulo II, artigo 83, inciso III delega competência ao Ministério Público do Trabalho para promover a ação civil pública no âmbito da Justiça do Trabalho para defesa de interesses coletivos, quando desrespeitados os direitos sociais constitucionalmente garantidos.

Portanto, existindo uma lesão da massa de trabalhadores e conseqüentemente um ato lesivo diretamente oriundo do contrato de trabalho, o Ministério Público do Trabalho terá legitimidade para tutelar o direito correspondente em Juízo, exatamente como ocorre na hipótese examinada.

2 — Competência Material e Hierárquica da Vara do Trabalho

A teor do artigo 114 da Constituição Federal vigente a Justiça do Trabalho é competente para apreciar e julgar todas as relações surgidas da prestação do trabalho subordinado.

O suporte do pedido do autor está vinculado e aí como efeito de sua causa, à relação empregatícia e ao desrespeito a direitos constitucionais que aderiram aos contratos de trabalho.

Nesse sentido:

“Estando o Ministério Público legitimado a propor ação civil pública no âmbito da Justiça do Trabalho, em defesa de interesses coletivos, quando desrespeitados direitos sociais constitucionalmente garantidos, não há que se falar em incompetência desta Justiça Especializada para processar e julgar o feito, ainda que para solução da lide dependa analisar questões de direito civil. Aplicabilidade dos arts. 114 da CF, 83, inciso III da Lei Complementar n. 75/93 e 2º da Lei 7.347/85. (TRT/SP 15ª Região n. 28.273/94 — Ac. 1ª. T. 17.443/95, Rel. Luiz Antonio Lazarim — DOE 11.9.95, pág. 81).

A competência funcional defluiu da hierarquia e jurisdição dos Órgãos do Poder Judiciário.

Tratando a presente ação de direitos afetados por uma empresa dentro da área de jurisdição desta cidade, competente para julga-lá originariamente a Vara do Trabalho, Órgão de primeiro grau (inteligência do art. 2º da Lei n. 7.347/85).

3 — Da Medida Liminar — Direitos

Afetados

O objetivo básico da medida liminar é garantir provisoriamente um

direito que se encontra na iminência de ser lesado. Portanto, dois são os seus pressupostos: probabilidade de êxito da pretensão (*fumus boni juris*) e o perigo de ficar comprometida, irremediavelmente, pela demora processual (*periculum in mora*).

O preposto da empresa Ré no seu depoimento trazido à colação às fls. 28 admite expressamente a exigência de carta de fiança dos empregados que ocupam ou são candidatos a ocupar cargos que exigem movimentação de numerário cujo valor médio varia em torno de R\$ 15.000,00.

O documento de fls. 23 evidencia que aludida fiança é firmada por dívida futura e incerta em face da responsabilidade que venha incorrer o empregado por ação ou omissão no exercício de suas funções.

A atitude da requerida viola os princípios constitucionais de proteção do trabalhador e que constituem fundamental exigência para o estabelecimento de condições dignas de trabalho.

Tal princípio resulta de normas imperativas e, portanto, de ordem pública, que caracterizam a instituição básica do Estado nas relações de trabalho, visando a opor obstáculos à autonomia de vontade.

A primazia dos preceitos de ordem pública na formação do contrato de trabalho está expressamente enunciada no artigo 444 da CLT:

“As relações de trabalho podem ser objeto de livre estipulação das partes interessadas em tudo quanto não contravenha às disposições de proteção ao trabalho, aos

contratos coletivos que lhe sejam aplicáveis e às decisões das autoridades competentes”. (grifo nosso)

Isto porque, na formação do contrato de trabalho não ocorre a igualdade jurídica das partes pressuposto do princípio da autonomia da vontade.

De fato, o trabalhador incio e necessitado de ganhar o seu sustento e de sua família, máxime nesses dias difíceis de avassalador desemprego, aceita qualquer imposição para obter e muitas vezes manter o emprego.

A exigência da requerida quanto à carta de fiança não tem qualquer previsão legal e ninguém será obrigado a fazer ou deixar de fazer alguma coisa senão em virtude de lei (art. 5º, II da CF/88). É certo que a aceitação do empregado decorre de manifesto vício de consentimento provocado pela coação econômica no ato da celebração do contrato.

Ora, o empregador na relação de emprego tem o poder de direção e comando da atuação do empregado, dispondo de sanções disciplinares para a imediata tutela de seus direitos em caso de violação das obrigações assumidas pelo empregado, não se caracterizando, pois a atitude da requerida, senão abusiva.

Nesse sentido, leciona com proficiência George Ripert¹

“Quem, sem interesse legítimo, procura, intencionalmente, prejudicar a outrem, abusa, certamente, do

(1) “Instituições de Direito do Trabalho”, vol. 1, 14ª ed., pág. 217.

direito de que é titular. E o exercício anti-social de um direito não pode ter a sanção do mundo jurídico-contemporâneo.”

Não se pode olvidar ainda, o princípio da intangibilidade salarial (art. 70, X da CF/88) que protege o salário contra o empregador; contra credores e contra o próprio empregado.

Ao compelir o empregador a constituir obrigação em favor da empresa, a requerida viola expressamente tal princípio e também o art. 462 da CLT.

Ante o quanto supra-relatado, evidente *o fumus boni juris*.

No que tange ao perigo da demora, por certo o andamento normal do feito demandará vários anos, o que levará a manutenção da situação atual de violação dos princípios de proteção ao trabalho e imposição de injusta obrigação aos empregados da requerida, alguns podendo sofrer danos irreparáveis com a utilização do instrumento pela empresa, que sequer conta com critérios definidos.

Verificada a presença dos requisitos legais para sua concessão, deferimos a liminar requerida pelo Autor, *inaudita altera pars* determinando à requerida que, nos limites da jurisdição desta Vara do Trabalho:

a) se abstenha de exigir de seus empregados ou candidatos a emprego, carta de fiança ou qualquer outro documento que tenha a mesma finalidade;

b) se abstenha de manter, sob sua guarda ou fazer uso de quaisquer cartas de fiança já firmadas dos atuais e ex-empregados.

Nas duas hipóteses fixamos uma multa em favor do FAT no importe de R\$ 10.000,00 por carta de fiança encontrada ou que vier a ser indevidamente utilizada.

Inclua-se o feito na pauta de UNAS.

Intimem-se as partes e cite-se a requerida.

Campinas, 12 de janeiro de 2001.

Maria Angélica Mineto Pires,
Juíza do Trabalho Substituta.

**RECLAMAÇÃO CORREICIONAL: PRERROGATIVA
INSTITUCIONAL DO MPT DE ASSENTO À DIREITA
DE JUIZ (PRT 16ª REGIÃO)**

EXMO. SR. DR. JUIZ CORREGEDOR E PRESIDENTE DO TRIBUNAL
REGIONAL DO TRABALHO DA 16ª REGIÃO

O Ministério Público do Trabalho, através dos Procuradores que abaixo subscrevem, com sede na Procuradoria Regional do Trabalho da 16ª Região, situada na Av. Marechal Castelo Branco, 657, São Francisco, nesta capital vem perante V. Exa., fulcrado no artigo 127 da Constituição Federal; artigo 23, inciso I, alínea c e inciso III do Regimento Interno dessa Egrégia Corte, apresentar:

RECLAMAÇÃO CORREICIONAL

em desfavor da Juíza do Trabalho Substituta Dra. Noélia Maria Martins de Lacerda, quando no exercício da presidência da 1ª Junta de Conciliação e Julgamento de São Luís, em virtude de ato atentatório à boa ordem processual e às prerrogativas do Ministério Público da União, praticado nos autos da Ação Civil Coletiva, atuada sob o n. 1.738/98 que tem como réus a Coliseu e Município de São Luís, pelos elementos fáticos e jurídicos a seguir aduzidos:

I — Dos Fatos

1. O representante do Ministério Público do Trabalho — Dr. Eduardo Varandas Araruna — compareceu à audiência para instrução processual, em virtude de ação proposta pelo Ministério Público em face da Coliseu e do Município de São Luís a fim de compeli-los a efetuar os depósitos fundiários de seus empregados.

2. Logo no início da citada audiência, requereu o Ministério Público o cumprimento do disposto no artigo 18, inciso I, alínea a, da Lei Complementar n. 75/93, no sentido de que lhe fosse cedido o assento imediatamente à direita da Juíza que presidia os trabalhos.

3. A Juíza Presidente disse que observaria o que estivesse na Lei. De pronto, o membro do Ministério Público mostrou-lhe a Lei Orgânica do Ministério Público da União, a qual, após ler o dispositivo legal per-

tinente, indeferiu o pedido do Ministério Público, sob o argumento de que tal prerrogativa só era reservada aos Procuradores do Trabalho, quando interviessem no feito como fiscal da lei e que, quando o Ministério Público fosse parte, deveria sentar-se no lugar destinado aos reclamantes em geral. Acrescentou ainda Sua Excelência, com um certo riso nos lábios, que já tinha sido promotora de justiça e que estava ciente das prerrogativas do Ministério Público. Disse também a magistrada que o local de audiências era muito pequeno e que haveria dificuldades para acomodar o Membro do *Parquet* na forma como foi requerida.

4. A fim de evitar maior tumulto processual e constrangimento, o Membro do Ministério Público limitou-se a protestar, decidindo tomar as medidas cabíveis *a posteriori*.

5. Tais fatos constaram em ata, lavrada em 8 de março de 1999 (*vide* documento em anexo) conforme se vê na transcrição abaixo:

“Requeru o representante do Ministério Público do Trabalho, aqui presente, nos termos do artigo 18, inciso I, alínea *a* da Lei Complementar n. 75/93, sentar-se à direita da MMª Presidente desta JCJ, tendo a presidente indeferido o pleito por entender que a prerrogativa do citado artigo é conferido ao membro do Ministério Público somente quando ele atua quando é fiscal da lei. Em seguida, o representante do Mi-

nistério Público do Trabalho requereu que fosse consignado o seu *processo*.” (leia-se protesto).

II — Do Direito

a) Do Cabimento da Reclamação Correicional

A reclamação correicional tem previsão regimental e consiste em meio de impugnação de atos judiciais que atentem contra a boa ordem processual ou que importem em grave erro ou abuso de poder. Tal instituto é originado da *supplicatio* romana que consistia em reclamação contra irregularidades processuais praticadas pelos juízes.

No caso específico desse Egrégio Tribunal, o RITRT — 16ª Região prevê a correição parcial para corrigir atos e despachos dos *Presidentes de Junta, Juizes Substitutos e Classistas, contrários ao interesse público e às normas processuais, quando deles não caiba algum recurso previsto em lei*.

A Lei n. 1.553/51, artigo 5º, inciso II, também prevê, por via indireta a reclamação correicional, estabelecendo que não será concedido mandado de segurança se houver cabimento de recurso ou correição parcial. De forma idêntica, a CLT, no seu artigo 709, inciso II, também prevê *reclamações contra atos atentatórios à boa ordem processual*.

A bem da verdade, embora haja pequena variação conceitual, quanto à correição parcial face ao

regimento dos diversos pretórios trabalhistas, é uníssono tanto na jurisprudência como na doutrina que tal remédio é cabível, quando o ato atacado se reveste de ilegalidade, desde que não haja recurso próprio a fim de corrigir a iniquidade judicial, o que é exatamente a hipótese trazida a descortino, consoante fartamente se demonstrará no decorrer destes arrazoados.

Veja-se o que a doutrina diz a respeito da matéria:

“... tem a correção parcial por finalidade a emenda de erro ou abusos, que importarem inversão tumultuária dos atos e fórmulas de ordem legal do processo, quando para o caso não houver recurso.

<omissis>

Embora não neguemos uma certa semelhança do instituto com o recurso, sob tudo sobre o prisma teleológico, estamos inclinados a crer que se trata de remédio processual usado contra atos do juiz prejudiciais à parte e para os quais não prevê a lei recurso específico” — grifo apócrifo (*in Saad, Eduardo Gabriel, “Direito Processual do Trabalho”, São Paulo: LTr, 1994*).

“Dos atos processuais praticados com ofensa à ordem legal e contra os quais não seja previsto recurso previsto em lei, admite-se reclamação ao corregedor correspondente autoridade que praticou o ato irregular.” (*Malta, Christovão Piragibe Tostes, “Prática do Processo Trabalhista”, 21ª edição. Rio de Janeiro: Ed. Trabalhista.*)

“... A correção parcial, como recurso impróprio, deve ter hipóteses e ritos previstos em regimento interno, por exato para assegurar as garantias processuais das partes...” (*Luiz Fernando Vaz, in LTr, 57-07/846/848*).

Como o ato guerreado é irrecurável pela via recursal ordinária, eis que, no Processo do Trabalho, os despachos incidentais de conteúdo decisório são irrecuráveis, nada resta ao *Parquet* senão manejar a presente correção parcial.

b) *Da Tempestividade da Medida*

Consoante reza o artigo 24 do RITRT-16ª Região, o prazo para apresentação da reclamação correicional é de oito dias a contar da data da ciência do ato impugnado.

Ora, o indeferimento do pedido *do Parquet*, quanto ao assento à direita da Juíza Presidente, ocorreu em 8 de março do corrente ano, findando-se o prazo para apresentação da reclamação correicional em 16.3.99, estando por tanto, plenamente tempestiva a presente irresignação.

c) *Do Mérito*

c.1) *Do Ato Contrário ao Interesse Público (art. 23, inciso III, 1ª parte, do RITRT — 16ª Região)*

Consoante reza o artigo 27 da Constituição Federal, o Ministério Público é a instituição permanente essencial à função jurisdicional do Estado, incumbindo-lhe a defesa da ordem jurídica, do regime democrático e dos interesses sociais e individuais indisponíveis.

Assim, a atuação do *Parquet* se pauta na defesa do interesse público primário que se confunde com o interesse da própria sociedade. Desta feita, as prerrogativas institucionais do Ministério Público, quando atua judicialmente, não consistem em privilégios pessoais de seus membros, mas em uma forma de viabilizar e garantir uma ação ministerial independente e hábil para atingir seu objetivo.

Qualquer ato que impeça o Ministério Público de exercer suas prerrogativas garantidas em Lei Complementar à Constituição Federal deve ser considerado como lesão ao próprio interesse público primário, já que é este a célula nuclear da atuação do *Parquet*.

Oportuno citar os ensinamentos do grande mestre *Pontes de Miranda*:

“O *Parquet* é o órgão ou o conjunto de órgãos, pelo qual se exerce o interesse público em que a justiça funcione” (*Pontes de Miranda, Comentários ao Código de Processo Civil, Rio de Janeiro, Forense, 1973, t. 2, p. 2.222*).

Diferente não é o entendimento de *Liebman*:

“O Ministério Público é, ele próprio, um órgão do Estado, ao qual cabe tutelar um específico interesse público, que tem por objeto a atuação da lei por parte dos órgãos jurisdicionais nas áreas e nos casos em que as normas jurídicas são ditadas por razões de

utilidade geral ou social; trata-se de casos em que a concreta observância da lei é necessária à segurança e ao bem-estar da sociedade, não podendo a tarefa de provocar a sua aplicação pelos juízes ser deixada à iniciativa dos particulares.”

Nestes termos, a suscitada leu o interesse público ao não observar as prerrogativas do *Parquet*.

Ressalte-se que, ao membro do Ministério Público não lhe é dado a escolha do local do assento, até porque é a lei que assim dispõe:

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 colegiados perante os quais oficiem; (*Lei Complementar n. 75/93*).

A douta magistrada ao indeferir o pedido do Ministério Público violou a literalidade do texto legal, demonstrando desrespeito e descaso a uma das instituições mais importantes da República Federativa do Brasil.

Os argumentos que serviram de sustentáculo para indeferimento do pedido não têm como prevalecer, à míngua de absoluto respaldo legal.

Na verdade, para exercer as suas prerrogativas, é indiferente que o Membro do *Parquet* esteja, em

juízo como órgão agente ou interveniente. É regra basilar de exegese jurídica que, onde a lei não limita ou restringe, não cabe ao intérprete fazê-lo. Assim, o artigo 18, inciso I e alíneas não estabelecem nenhuma condição para que o membro do Ministério Público possa sentar à direita do Presidente do Colegiado. O significado do vocábulo *oficiar* é amplo, e abrange quaisquer formas de atuação do Ministério Público, seja ele na qualidade de parte ou não. Caso o legislador quisesse retirar do Ministério Público as suas prerrogativas, quando o mesmo agisse como parte, deveria tê-lo feito de forma explícita.

Ademais, mesmo quando funciona como parte (órgão agente), a postura do Ministério Público é totalmente diversa dos litigantes comuns, eis que o *Parquet* age imparcialmente em defesa do ordenamento jurídico, e não dos interesses pessoais de seus membros. Por tais motivos, é que se diz que mesmo quando propõe a ação, o Ministério Público não se despe da função de fiscal da lei.

Dessa forma, em situação análoga, já decidiu o Superior Tribunal de Justiça:

Membros do Ministério Público — Assento à Direita do Juiz. Toda a legislação de regência assegura aos membros do Ministério Público a prerrogativa de, no exercício de suas funções, tomar assento à direita dos juízes, desembargadores e ministros, prerrogativas estas reconhecidas

em decorrência das relevantes funções por ele desempenhadas. (Ministro Garcia Vieira, ROMS 96/0018133-0, Primeira Turma, publ. em 15.12.97 no DJ).

O Tribunal Superior do Trabalho, de forma mais enfática ainda, assim se expressou:

Ministério Público do Trabalho. Função Institucional. Órgão Agente e Órgão Interveniente. Questão de Assento. Artigo 18, alínea a da Lei Complementar setenta e cinco de noventa e três *versus* artigo oitenta e um do CPC. Questão de ordem. Artigo sententa e oito, inciso dez, do 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 (artigo cento e vinte nove da Carta Magna). Partindo dessa premissa constitucional, não podemos equiparar o membro do Ministério Público às partes litigantes no Poder Judiciário, já que tanto trazer-lhe, 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 a seus membros,

dentre elas a de “sentar-se no mesmo plano e imediatamente à direita dos Juizes Singulares ou Presidentes dos órgãos judiciários perante os quais oficiem” (artigo dezoito, alínea a, da Lei Complementar n. 75/93). A lei fala em oficiar, equivalendo a dizer que não houve distinção quando o Ministério Público do Trabalho for parte ou interveniente, não sendo lícito ao interprete fazê-la. Por um ou por outro ângulo, o Ministério Público do Trabalho atua sempre como “*custos legis*”.

É certo que em processo judiciário compete ao juiz assegurar às partes igualdade de tratamento (artigo cento e vinte e cinco, inciso 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 a sua missão não é a de obter um provimento jurisdicional a ele favorável, mas sim um pronunciamento judicial em favor do bem comum, restabelecendo-se a ordem jurídica em prol da sociedade.

O artigo 81 do Código de Processo Civil comete ao Ministério Público, quando no exercício do direito de ação, os mesmos poderes e ônus que as partes. Ocorre, porém, que essa norma processual não possui força bastante para atingir prerrogativa do Ministério Público criada mediante Lei Complementar, vale dizer, di-

ploma legal dotado de hierarquia superior, sem falar, ademais, que aquela foi gerada no ano de 1973, enquanto esta em época recente (1993) como fruto da vontade do legislador constituinte de 1988. Não tenho dúvida em afirmar que o preceito adjetivo civil, neste particular, encontra-se derogado. Não consigo, com a devida vênia, entender de maneira diversa sem infringir a Constituição Federal e o Estatuto do Ministério Público da União. Ora, a Lei Complementar n. 75/93 elenca as prerrogativas dos membros do Ministério Público, as quais são inerentes ao exercício de suas funções e irrenunciáveis (art. 21), não fazendo qualquer ressalva quanto à condição em que atua o órgão ministerial. Não cabe, pois, estabelecer restrição desprovida de amparo jurídico e legal. Questão de ordem conhecida para explicitar que o representante do Ministério Público do Trabalho, ainda que na qualidade de autor da ação, deve desfrutar de todas as prerrogativas institucionais, sentando-se junto ao Juiz Presidente, também nas audiências de instrução e conciliação. (TST, DC 204635/95, Relator Ministro Roberto Della Manna).

c.2) Do Ato Tumultuário do Procedimento

Não devem ser considerados atos tumultuários do procedimento apenas aqueles atos que invertem à boa ordem processual. Ao revés, é de se taxar também como atos judi-

ciais tumultuários aqueles que desrespeitam o direito das partes no decorrer da relação processual.

Como já sobejamente exposto no item anterior, o ato ora impugnado violou direito institucional do Ministério Público da União, expondo seu membro ao constrangimento diante dos jurisdicionados.

c.3) Considerações Finais

O Ministério Público do Trabalho, mais precisamente os procuradores que subscrevem esta reclamação correicional, respeitam e reconhecem a relevante função que o Poder Judiciário exerce face ao contexto jurídico da atualidade.

Nesse diapasão, devemos esclarecer que não se objetiva com a presente reclamação situar o Ministério Público em oposição antagônica à Magistratura. Até porque, acreditamos que as ambos podem em muito colaborar para a efetivação da justiça e da paz social. Com efeito, o juiz tem como dever, através da jurisdição, aplicar o texto legal. O Ministério Público, de forma similar, luta em favor do respeito à ordem jurídica.

O que não se pode admitir é uma conduta desrespeitosa a uma instituição que tem um histórico de lutas em favor do reconhecimento aos direitos fundamentais do cidadão, cuja relevância é reconhecida, inclusive, pela Constituição Federal.

Outrossim, ressaltamos que não se está discutindo apenas questões de assento junto aos juizes, mas sim o reconhecimento das prerrogativas institucionais do Ministério Público da União.

Alfim, é de se acrescentar que Ministério Público do Trabalho utilizará de todos os meios recursais possíveis para fazer valer o teor da Lei Complementar n. 75/93.

III — Do Pedido

Ex positis, requer o Ministério Público a procedência da presente reclamação a fim de que a Juíza do Trabalho Substituta Dra. Noélia Maria Martins de Lacerda seja instada, através de decisão correicional, a respeitar as prerrogativas do *Parquet*, mais especificamente aquela preconizada pelo artigo 18, alínea a, da Lei Complementar n. 75/93.

Nestes termos,

P. deferimento.

São Luís, 15 de março de 1999.

Roberto Magno Peixoto, Procurador-Chefe. Eduardo Varandas Araruna, Procurador do Trabalho. Fábio de Assis Fernandes, Procurador do Trabalho. Maurício Pessoa Lima, Procurador do Trabalho. Márcia Farias, Procuradora do Trabalho. Virgínia Saldanha, Procuradora do Trabalho.

DECISÃO

Processo TRT n. CP 02/99

Correição Parcial

Reclamante: Ministério Público Do Trabalho; Reclamado: Exma. Sra. Juíza Substituta Dra. Noélia Maria Martins de Lacerda

Vistos, etc.

Trata-se de correição parcial interposta pelos representantes do Ministério Público do Trabalho contra ato da Exma. Sra. Juíza Noélia Maria Martins de Lacerda que indeferiu o requerimento do *Parquet* trabalhista quanto à aplicação do art. 18.1, alínea *a* da Lei Complementar n. 75/93, no sentido de lhe ser cedido assento imediatamente à direita da Juíza Presidente.

Instada a se manifestar acerca do presente processo a MM^a Juíza apresentou informações onde rebate as afirmações do Ministério Público e aduz em síntese não ser hipótese de correição parcial.

A correição parcial tem como pressupostos de admissibilidade ato judicial que se configure atentatório à boa ordem processual ou configure abuso de poder por ação ou omissão.

Boa ordem processual significa a efetivação da garantia do *due process of law*, não podendo haver inversões ou limitações na prática dos atos pelas partes e pelo juiz.

O abuso do poder jurisdicional, segundo pressuposto, ocorre quando há erro *in procedendo*, exercitan-

do o juiz os poderes que lhe foram conferidos pela ordem jurídica além dos limites ou impedindo ou criando obstáculos ao exercício do direito de defesa ou de ação dos litigantes.

Analisando os fatos observo que, apesar do desagradável e aparente desentendimento ocorrido no início da audiência entre a MM^a Juíza e o douto Representante do Ministério Público Laboral, não considero que tenha havido ato judicial contrário à boa ordem processual, principalmente porque a audiência transcorreu normalmente praticando a MM^a Juíza e as partes os atos necessários à regular instrução do feito, não havendo prejuízo que conduza a nulificar ou retificar qualquer ato processual. A correição parcial visa exatamente uma ordem correicional de modo a corrigir o ato falho que prejudicou o trâmite regular do processo.

No presente caso questiona-se o indeferimento do pedido do MPT para ter assento à direita da Juíza Presidente da JCJ em audiência relativa a processo onde figura como autor. Como observa-se pela bem lançada decisão do colendo TST sobre a matéria citada pelo Ministério Público, o ato da Exma. Juíza está em desconformidade com a posição institucional e legal do *Parquet*, entretanto, por não ter o ato ocasionado nulidade ou mesmo prejuízo processual às partes, considerando o princípio da instrumentalidade das formas, não considero ocorrente ato judicial prejudicial à boa ordem processual.

Todavia, deve-se fazer a ressalva a todos os Juizes de 1ª instância deste Tribunal que nas ações em que atuar o Ministério Público, dever-se-á cumprir o disposto no art. 18, I, alínea *a* da Lei Complementar n. 75/93, conforme entendimento adotado pelos Tribunais Superiores sobre a matéria.

A respeito do abuso de poder entendo que a decisão da MMª Juíza não está eivada de abuso de poder jurisdicional, pois apesar da interpretação do referido dispositivo ter gerado um incidente com o Ministério Público, nenhum prejuízo processual trouxe às partes ou nulidade foi gerada, tendo, como destaquei acima, seguido a audiência a seu curso regular.

Ressalto ainda que sobre a interpretação da matéria existe dúvida objetiva, diante da falsa clareza do dispositivo legal, permitindo interpretações diversificadas quanto ao direito de assento à direita do Juiz Presidente nos Colegiados de

1ª instância trabalhista deste Regional nos processos em que é parte o Ministério Público.

Portanto, afasto igualmente as alegações de abuso de poder.

Diante do exposto, não estando presentes os pressupostos justificadores da correção parcial, indefiro-a, porém, a fim de evitar futuras e desnecessárias colisões entre Juizes e Membros do MPT, aproveito para exortar aos Exmos. Srs. Juizes de 1ª instância deste Tribunal Regional para que garantam aos doutos Representantes do Ministério Público assento à direita da cadeira do Juiz Presidente da Junta em todos os processos em que funcionarem, como parte, interveniente ou *custos legis*, com base no que dispõe o art. 18, I, alínea *a* da Lei Complementar n. 75/93.

Intime-se as partes do inteiro teor desta decisão, bem como officie-se aos demais Juizes sobre a ressalva aqui lançada.

São Luís, 26 de abril de 1999.

Gilvan Chaves de Souza, Juiz Corregedor.

ENTREVISTA

**ENTREVISTA CONCEDIDA PELO MAGISTRADO E
PRESIDENTE DA SALA DO SOCIAL DO TRIBUNAL
SUPREMO ESPANHOL À REVISTA DO
MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO**

RMPT) España ha cumplido en el año 2000 cien años de Seguridad Social⁽¹⁾ y veinte desde de el inicial Estatuto de los Trabajadores⁽²⁾. En la actualidad, tomando en consideración los postulados neoliberales, parece tenderse a un cambio de la técnica del reparto, hacia la de capitalización (elemento que permite el perfecto intercambio entre provisión pública y privada), mientras, entre las transformaciones operadas en el Derecho del Trabajo, se revivifica el contrato individual: ¿ Se puede predecir el retorno conjunto al Derecho Civil?

Teniendo en cuenta, por un lado, la capitalización a la que se tiende, sobre todo en algunas naciones en materia de seguridad social y después, de otro lado, el hecho de potenciar, o revivificar, el contrato individual, lo que se pregunta si esto puede predecir el retorno al derecho civil. Yo penso que no. Es cierto que el derecho del trabajo tiene, ha tenido y tendrá identidad propia y distinta del derecho civil. Evidentemente, nace y se desgarrar del derecho civil en la segunda mitad del siglo XIX y a lo largo del siglo XX, a ido cobrando plena identidad propia de forma tal que con todas las corrientes o influencias que puedan exis-

tir, de las que pueda deduzir esta autonomía propia del derecho del trabajo, incluso puede llegar a encontrarse en peligro, considero, repito que las características y condiciones que son propias del derecho del trabajo le dan una diferencia, o le hacen diferente, de forma manifiesta y clara del derecho civil. Yo creo que en el ámbito propio del derecho laboral es muy difícil que pueda desenvolverse con normalidad se lo sometemos a las pautas, o normas o criterios propios del derecho civil. Otra cosa es que nominalmente dijésemos que se regía por ele derecho civil pero, sin embargo, aplicásemos a las relaciones del trabajo unas garantías y unas protecciones que, en definitiva, son las que están dentro del derecho del trabajo. Pero pienso, por otra parte, que estas garantías o sistemas protectores son las que lo individualizan, lo que lo separa de las situaciones propias del derecho civil. Creo que, quizá, lo más característico del derecho civil, sin perjuicio que esso tenga sus excepciones en algunos supuesto, es el que las partes que intervienen en las relaciones jurídicas son partes que se encuentran aun mismo nivel, en una situación

de igualdad, por lo menos de igualdad formal, mientras que por el contrario, en el derecho del trabajo, el contrato de trabajo es un contrato que se da entre individuos que en esta relación non están en una situación de igualdad. De ahí, que sea preciso por parte de la ley, por parte del derecho del trabajo, enmarcar estas pautas que eliminen esta diferencia inicial de situación.

RMPT) En la era de globalización en que se vive, con la consiguiente carrera por no sucumbir en la competencia ¿cuál es el papel que le corresponde al derecho garantista limitativo de la libertad de decisión del empresario que ha venido siendo el Derecho del Trabajo? On en otros términos ¿se hace prever el abandono de la tutela del trabajador como única o principal función de la normativa laboral?

La segunda pregunta yo creo que, practicamente, ha quedado contestada con la primera porque se habla como a final de todo lo que es el texto de la pregunta que si se preve el abandono de la tutela del trabajador como única y principal función de la normativa laboral. Repito, entonces, de acuerdo con lo que acabo de mencionar al contestar la primera pregunta que entiendo que normalmente, no se abandonará la tutela del trabajador. Obviamente se si abandona la tutela del trabajador, desaparece el derecho del trabajo. Yo creo que es algo que va en la propia esencia del derecho del trabajo, el tener ese sentido de tutela, protección o garantía del trabajador. Que también, por otra parte, en mi

opinión, esto no supone que necesariamente todo o problema que se suscite entre trabajador y empresario haja que darle la razón al trabajador. Las normas del derecho del trabajo son garantistas, son tuteladoras del trabajador. Pero, evidentemente, cuando se suscita un problema puede ser que el quien tenga la razón sea el empresario, mas puede tener razón el trabajador, obviamente. La tiene en muchas ocasiones, pero la puede tener también el empresario, sino yo creo que sobraríamos todos los jueces laborales. Bastaría con, cuando surgiese un problema, pues resolverlo en lo sentido de dar razones a los trabajadores. El derecho precisamente consiste en impartir justicia y la justicia supone que la razón corresponde, en unas ocasiones a unos, y en otras ocasiones a otros distintos.

Ahora la pregunta añade un punto, a mi modo de ver enormemente interesante porque empieza hablando de que nos encontramos en la era de la globalización. Indudablemente este problema de la globalización, o universalización, o mundialización, como se le quiera llamar, quer decir que supone que por razones fundamentalmente económicas las relaciones internacionales, los países, a niveles económicos, están enormemente coesionados, conectados unos con otros, de forma tal que, a lo mejor, en países en donde no existen normas protectoras del trabajador de ninguna clase, se están llevando a cabo una serie de actividades económicas que inciden y influyen, necesariamente,

en otros países. Por ejemplo, en estos momentos en España, en concreto, hay empresas que están desplazándose para que los productos que ella misma vende al público se fabrique no ya en talleres, fábricas o empresas situadas dentro de España, si no, al mejor, estos productos se fabrican, por lo menos alguna parte dellos, en países como, por ejemplo, Tailandia y, sobre todo, China, en concreto. Esto, obviamente, pues, incide económicamente, no jurídicamente, mas en principio económicamente, y la economía siempre va por delante del derecho, incide de forma muy forte y muy importante en estas relaciones de tipo, repito, económico. Entonces, que esto tenga una repercusión en el Derecho del Trabajo, pues puede ser que sí. Acabo de decir que la economía siempre va por delante del derecho del trabajo. Lo que sucede es que, yo creo, es obligado a todos los juristas y sobre todo los juristas que nos desenvolvemos dentro del mundo del Derecho Laboral estar ojo a visor, estar alerta a fin de que se pueda llegar a establecer, si es a nivel, mundial, pues a nivel mundial, una serie de normas jurídicas que garanticen, en definitivo, al trabajador la protección que les es necesario.

RMPT) El principio de *lex favoris*, según el artículo 3.3, del Estatuto de los Trabajadores ¿puede ser entendido como un principio general específico del Derecho del Trabajo y, por ende, intangible, si se quiere preservar la autonomía en esta rama de la ciencia del Derecho?

Yo creo que, quizá, no llega a tanto. Es uno de los principios gene-

rales que se manejan dentro del ámbito del derecho del trabajo, como el principio *in dubio pro operaria* y outra serie de principios que sirven de pauta orientadora a la hora de aplicar el derecho del trabajo. Pero, yo creo, que tan paco es cuestión de darle más importancia que esta. Concretamente, en nuestro país, está recogido específicamente por la norma que se cita en la pregunta. Es decir, pelo artículo 3.3 del Estatuto de los Trabajadores. Pero, yo creo que no es más que una herramienta más a la hora de interpretar las normas laborales, las leys laborales. No quiero decir, en mia opinión, que sea tan enormemente consubstancial al Derecho del Trabajo que, necesariamente, no pueda existir, en torno al mismo, la posibilidad de rectificar *in pejus*, es decir, hacia el peor, una determinada disposición, o norma laboral. Piensese, por ejemplo, hubo una época en que, en lo ámbito de los convenios colectivos, se entendía que un convenio colectivo posterior no podía establecer unas condiciones de trabajo inferiores a las que imponía el anterior. Sin embargo, hoy en día, se admite generalmente que las partes que negocian el convenio colectivo, representantes de los empresarios o empresario, y representante de los trabajadores son libres de concertar las condiciones que entiendan, esto al menos sucede en nuestro país, que entiendan que corresponden a las situaciones existentes, tengase en cuenta que las condiciones económicas pueden ser distintas, no ya en relación con la empresa, que también pueden serlo, sino también,

incluso, en carácter general y que esto obligue a ciertas rectificaciones sobre lo anterior, es decir, repito, yo creo que el principio de *lex favoris* es un principio muy necesario del Derecho del Trabajo pero que tan poco lo tenemos que interpretar con un sentido de una excesiva relevancia, o importancia. Es uno de los principios, uno más de los que rigen dentro del ámbito del Derecho Laboral.

RMPT) En Brasil, la jurisprudencia del Supremo Tribunal Federal, a pesar de la existencia de un gran número de derechos laborales constitucionales (35 preceptos), viene siendo proclive a desestimar el recurso extraordinario (equivalente al de amparo en España), hasta el punto de poder afirmar, estadísticamente, la inexistencia del mismo. ¿Cuál es su valoración respecto del recurso de amparo en materia laboral en España?

El recurso de amparo en materia laboral en España, hay que partir del ámbito propio del recurso de amparo, no ya reducirlo así en conexión con el Derecho del Trabajo, si no en un enfoque general de lo que es el recurso de amparo. El recurso de amparo en nuestro país se da cuando una resolución judicial, una resolución administrativa, un acto de autoridad ha vulnerado alguno derecho fundamental de los que se recogen, concretamente, en la sección primera, del capítulo segundo, del título primero de la Constitución. Son artículos, catorce hasta el veinte y nueve de la Constitución. Entonces, dentro de estos pre-

ceptos, de la violación de estos preceptos, es cuando se permite las interposiciones del recurso de amparo, recurso de amparo que se caracteriza porque es un particular, no es una entidad pública, no es parlamento de la nación, bueno el parlamento difícilmente lo hará, ningún partido político o incluso, el mejor el propio gobierno de la nación, o el gobierno de una autonomía, de una comunidad autónoma. Si no que se trata de un particular que considera que su derecho fundamental ha sido vulnerado y acude al Tribunal Constitucional en demanda de amparo para que esta decisión que considera que vulnera su derecho fundamental sea anulada. Entonces, digo todo esto, porque en relación con el Derecho del Trabajo, no son demasiados los derechos fundamentales recogidos en estos preceptos (que tengan relación en principio con el mundo del derecho laboral). En principio, la mayoría de los casos de recurso de amparo, del recurso de amparo, se suelen apoyar, por un lado, en la vulneración de lo artículo catorce de la Constitución Española, que es lo que establece la igualdad ante la ley de todos los españoles. Evidentemente, ahí entran todo los supuestos de discriminación en el trabajo y pueden entrar perfectamente a través del artículo catorce de la Constitución, pero siempre cuando respondan a las condiciones y requisitos que se establecen en este precepto. Otro gran precepto, digo gran incentivo que da lugar también a muchos recursos de amparo, son las cuestiones propias de la tutela judicial efectiva, artículo

veinte e cuatro de la Constitución y el texto utilizado estaría en muchas ocasiones, cuando se alega la vulneración de este precepto, sobre todo, cuando se aducen, en el ámbito del recurso de amparo quebrantamiento de formas procesuales. Alguna parte que entiende que no ha sido llamada al proceso y se ha encontrado con una sentencia contraria, o que se le ha privado de una prueba, o que se le ha privado de la posibilidad de efectuar una determinada alegación, o de interponer un determinado recurso, otro de los caminos precisamente es este del artículo veinte y cuatro de la Constitución. Pero, ya fuera de esto, nos encontramos, sobre todo, otro ámbito muy importante que es el artículo veinte y cuatro de la Constitución, que es el que habla del derecho a la sindicación y en el número segundo de este artículo veinte y ocho, el derecho de huelga. Estos preceptos también, evidentemente, enormemente vinculados plenamente vinculados o relacionados con el Derecho del Trabajo, también han dado lugar a bastantes demandas de amparo ante el Tribunal Constitucional y en relación con el derecho a la sindicación también entra el derecho a la negociación colectiva, por cuanto que entiende el Tribunal Constitucional que la negociación colectiva es uno de los derechos propios del sindicato, de forma que si se priva a un determinado sindicato la actuación a través de la negociación colectiva si esta vulnerando el derecho de libertad sindical. Sin embargo, el derecho al trabajo está ya fuera de la sección segunda, está en el artículo treinta

y cinco y el derecho a la negociación colectiva está en el artículo treinta y siete. Están los dos, por tanto, fuera de esta sección primera, del capítulo segundo, del título primero de la Constitución, con o que no puede la privación del derecho del trabajo, no puede dar lugar directamente a la interposición de un recurso de amparo. Distinto es que por otros caminos una ley pudiera vulnerar, sería una otra cuestión, sería una cuestión de constitucionalidad o de inconstitucionalidad. Pero, sin embargo, repito, la posibilidad que estos puedan generar un recurso de amparo, en puridad de concepto no existe, sin perjuicio de la posibilidad, como toda norma jurídica, de que pueda ser interpretada en un sentido más o menos forzado, vamos a decirlo así. Pero, repito, que los preceptos que puedan tener sobre todo relación con el mundo del Derecho Laboral que están comprendidos dentro de esta sección primera, del capítulo segundo, del título primero de la Constitución, son los que antes dije, en cambio no el derecho del trabajo del artículo 35 y el derecho de la negociación colectiva del artículo 37.

RMPT) En España, como en Brasil, el procedimiento laboral sigue el principio de oralidad. Sin embargo, la práctica forense brasileña no ha impedido que los abogados, con la consiguiente merma del principio referido, lean las contestaciones. ¿Además, la contestación escrita puede ser causa de retrasos sensibles en la tramitación de los procesos la tramitación de los procesos? ¿Cómo se evitó en España la incorporación subrepticia de constestación escrita?

Habla ya de lo que es el proceso laboral y evidentemente en España el proceso laboral desde mucho tiempo atrás, desde que yo, hace ya mucho años, que estoy, antes fue juez civil y penal, me pasé a lo que entonces se denominaba magistratura del trabajo, nada menos que el año 1971, llevo ya por tanto treinta años en la jurisdicción social. Desde siempre, y entonces, desde bastante antes, el proceso laboral se caracterizaba por la oralidad y se aplica la oralidad en la instancia, evidentemente en el trámite del recurso ya no, nuestros recursos son esencialmente escritos tanto el recurso de suplicación, que hoy en día se da ante la sala de lo Social de los Tribunales Superiores de Justicia, como el recurso de casación, en sus dos modalidades, ante el Tribunal Supremo son fundamentalmente escritos. Sin embargo, el recurso en la instancia, es un proceso marcadamente oral. El hecho de que, en Brasil, apesar de que la ley establezca la oralidad, después de hecho, no se lleve a cabo esa oralidad, eso es yo que no acabo de comprender, porque creo que, logicamente, se la ley exige, por un lado, como dicen hoy en día, los operadores jurídicos, es decir los abogados que puedan intervenir en el proceso han de cumplir esta ley e sobre todo, el juez que dirige el proceso esta obligado a cumplir la ley, lo logico es que lo exija. Y es más, yo creo que en el ámbito del derecho del trabajo la oralidad produce indiscutible beneficios, podrá debatirse si esta oralidad puede beneficiar o no beneficiar a lo mejor su aplicación en plenitud a todos los

procesos de cualquier jurisdicción, dada la especial entidad de los procesos, yo creo que el mundo del derecho laboral y sin perjuicio que en el ámbito de la jurisdicción social puedan existir pleitos de una complejidad grande, pero con todo entiendo, que el juicio verbal le da una agilidad enorme al proceso y que permite perfectamente a las partes defenderse en plenitud de garantías. Repito, yo no sé que en España se haya adaptado alguna medida especial con la finalidad de conseguir que se aplicase la oralidad. La oralidad, no del Derecho del Trabajo, en el proceso laboral se ha ido aplicando desde siempre, pero porque se ha entendido así, lo decía la ley, se ha cumplido, yo creo que debía intentarselo lo mismo, se es que la ley lo dice, si la ley brasileña dispone de otra cosa, ya es otra cuestión. Yo creo que en muchas ocasiones incluso puede parecer el juez, o puede ser, no parecer, puede ser más cómodo para el juez la solución de leer la defensa, yo creó que en muchas ocasiones, sobre todo en materia civil así se hacia. Se estaba establecido en la ley que fuese el juicio verbal, y se entregaba unos papeletos con las notas correspondientes. Però a la larga, yo creo que perjudica a todos, se se hace como institución, de forma generalizada, yo creó que es mucho más practico se acudir al juicio verbal, sobre todo en al ámbito laboral. Hoy en día en España, en virtud de la nueva ley de enjuiciamiento civil, que entró en vigor hace pocos días, hace un mes y poquito más, sí que se ha apostado decididamente por la oralidad, no

con tanta intensidad como el proceso laboral, pero, prácticamente, de las dos modalidades procesales básicas, lo que se llama juicio ordinario, en buena parte es oral, y el juicio de menos entidad es verbal completamente. Entonces, siguiendo un poco las pautas establecidas por el proceso del derecho laboral en España, por mucho que les pese a los civilistas y a los administrativistas y a los procesualistas que no esten en el ámbito propio del proceso del trabajo. El proceso del trabajo ha sido la punta de lanza que ha ido marcando novedades, ha ido estableciendo innovaciones que han sido recojidas por otros órganos jurisdiccionales, pero no de hoy, sino de siempre, pero esta ley de enjuiciamiento civil para mí es clarísimo, a pesar de ello, en la exposición no se hace ninguno reconocimiento de esa contribución que ha tenido el proceso laboral y la realidad es evidente, cualquier persona que lo conozca lo creo que no pueda negar esa influencia manifiesta en mi opinión.

RMPT) En suplicación, los Tribunales Superiores de Justicia deben formar su convicción atendiendo sólo a las pruebas periciales y documentales, excluyendo, por lo tanto, la prueba oral — declaraciones de las partes y de los testigos, — producida en la primera instancia, criterio distinto al adoptado en la apelación civil. También en el orden civil, las sentencias apelables tienen un límite cuantitativo mucho mayor que en el orden laboral. Desde el punto de vista ideal ¿cómo compa-

ñar tal distinción con el principio de la unidad jurisdiccional, consagrado por el artículo 117.5 de la Constitución Española?

El hecho de que el proceso laboral en su conjunto tenga una serie de peculiaridades o particularidades, entiendo que no atenta, en absoluto, al principio de unidad jurisdiccional el principio ya jurisdiccional implica, o supone, que todos los tribunales españoles tienen una composición similar de tipo personal, no de tipo orgánico, vamos a decirlo así, quiere decir, yo creo que lo que viene a significar que todos los tribunales en mi país vienen a estar formados, por miembros pertenecientes a la carrera judicial, no cabe la posibilidad de un Tribunal que esté fuera de la carrera judicial. Ahora, bien, respetando totalmente el principio de unidad jurisdiccional, en mi opinión, es posible, y de hecho es así, que existan una serie de distintos órganos jurisdiccionales, cada uno de ellos con sus características propias de forma tal, que no es posible pensar que aplicamos el mismo proceso a todos, no es el mismo un proceso penal, con todas sus características, que uno civil, que uno laboral, que uno administrativo, entonces, en cada uno de esos ámbitos, tenderemos que establecer las instituciones procesales que mejor se adecue con las exigencias del derecho material que se ventile o se discute, incluso los intereses personales que se ventilan o se discuten en cada uno de esos órganos judiciales. Entonces, claro está, nos encontramos, por ejemplo, a lo que se ven a referir la

pregunta, de la diferencia existente entre el segundo grado jurisdiccionales que, en el proceso civil, es la apelación, en la segunda instancia, al ser una segunda instancia, el juez, el tribunal, mejor dicho, porque es un tribunal colegial, el que conoce de la segunda instancia, en los tribunales civiles, se coloca en la misma situación en que se encontraba el juez de primera instancia, no es que vaya a repetir la prueba, la prueba ya lo tiene allí, pueden practicarse algunas pruebas, pero ya con carácter excepcional en la apelación. Pero, el juez, se coloca para analizar el problema estricto en la misma situación en que se encontraba el juez de primera instancia. En cambio, en el orden laboral, el recurso, que se denomina recurso de suplicación, porque corresponde a lo segundo grado, cuyo conocimiento se asigna a las salas de lo social de los tribunales superiores de justicia, esas salas de lo social se colocan no en la situación en que se encontraban el juez de instancia, si no el juez de instancia es el que fija los hechos y con estos hechos como punto de partida, sin perjuicio de que en el recurso la parte puede impugnar algunos basándose en documentos de pericia sobrante el auto tiene que ser impugnados expresamente y basándose en esos, lo que controla exclusivamente es el derecho. Entonces, en este recurso, que es uno recurso de naturaleza extraordinaria, muy similar a la casación, se ha denominado, en ocasiones, pequeña casación, el tribunal no puede conocer del asunto con plenitud de criterio, no tiene plena

facultad de cognición, tiene la cognición limitada, en la ora de conocer lo que las partes aleguen, tanto en lo que respecten a la posible reforma de (os hechos, como en lo que respecta a la existencia de posibles infracciones jurídicas en la sentencia recorrida. Son dos modos diferentes de entender, pero yo creo que son dos modos que responden a las características propias de cada sistema, de cada orden jurisdiccional, y que, repito, en mi opinión no existe ningún tipo de atentado, en razón de esta diferencia con respecto al principio de unidad jurisdiccional.

RMPT) Por la vía del artículo 180 de la Ley de Procedimiento Laboral, ¿es posible al Ministerio Fiscal incoar el proceso de tutela de los derechos fundamentales y libertades públicas?

En la Ley de Procedimiento Laboral, viene a establecer, en el artículo 175, con relación al proceso de tutela de derechos fundamentales es que el (ministerio fiscal, será parte siempre en este tipo de proceso. Ahora, bien, la norma, lo frecuente es que no sea el ministerio fiscal el actor, el demandante, en este proceso. Se demanda, se presenta demanda por un trabajador o por un sindicato, o por una entidad más o menos próxima a los trabajadores, obviamente, y en el proceso es necesario limar como parte el ministerio fiscal. Cuánto que el ministerio fiscal sea el demandante, pudiera serlo, pues creo que quizá no quepa la posibilidad de negar esa facultad a el ministerio fiscal se entiende que

sea llegado a vulnerar alguno derecho de tutela de libertad sindical. Ahora, bien, en el supuesto de que lo hiciese, repito, tampoco, lo afirmo tajantemente, es una cuestión peliaguda que requeriría para llegar a una solución más firme un estudio más detenido del que puedo disponer en este momento, pero lo que sí, creo que, en el caso que se llegase a la conclusión de que sí esta perfectamente legitimado para demandar, para actuar como demandante, para ser él el que inicie el proceso de tutela de libertad sindical el ministerio fiscal tendría, creo, que actuar con una cautela grande, por una razón, por el hecho de que, normalmente, es el derecho de tutela a la libertad sindical se residencia, se recae, se asienta en una persona, en principio en una persona física, o una persona jurídica, como puede ser el sindicato. En un primer momento son aquellos que ven violado su derecho los que están más legitimados para poder llevar a cabo la correspondiente reclamación ante los tribunales de justicia y si no opten, pudiera ser, a lo mejor, que estuviesen coartados o limitados por el ambiente empresarial o por la actuación de la empresa, o por cualquier otro tipo de circunstancia que le diese más libertad al ministerio fiscal. Yo creo que ahí sería en los momentos en que estaría justificada la actuación del ministerio fiscal. Pero para esto, repito, que quizá no es demasiado adecuado que el ministerio fiscal esté actuando de una forma permanente, formulando demandas a respecto. Lo lógico, pienso, es dejar que esta facultad de

presentación de las demandas sea ejercitada por aquellas personas a quién les correspondan el derecho, a las titulares dese derecho de libertad sindical. Sin perjuicio de qué, si el fiscal llegase observar determinadas circunstancias que impidiesen al ejercicio a quién ostenta el derecho, entonces poder ejercita él.

RMPT) El artículo 312, apartado 2, del Código Penal de 1995, último inciso⁽³⁾, castiga a las que “empleen a súbditos extranjeros sin permiso de trabajo en condiciones que perjudiquen, supriman o restrinjan las derechos que tuviesen reconocidos por disposiciones legales, convenios y contrato individual”. Las estadísticas revelan que en el hogar familiar es donde se emplea el mayor contingente de inmigrantes ilegales, habiendo paso a un alto índice, o al menos a la potencialidad de que así sea, de sujetos imputados, ¿o está siendo el titular del hogar familiar? ¿O el empresario, en general, a efectos del artículo 42 de la Ley de Prevención de Riesgos Labolares (Ley 31/1995, de 8/11)?

El tema tiene mucha actualidad en nuestro país, es uno de los problemas que tiene planteados en estos momentos que es la forma de asimilar a los inmigrantes que en estos momentos están viviendo en España. Tiene gracia, y dijo que tiene gracia, bueno triste gracia, quizá, pero bueno, me refiro a el punto de vista que España hasta muy poco tiempo fue más bien país que daba inmigrantes, para que fuesen a otros países, y, obviamente, a América. Cuantos y cuantos españoles

cruzaran el charco para ir, bien al la Argentina, Venezuela, Perú, Chile, México, Brasil, obviamente, sobre todo de mi tierra, que soy galego. Ahora, es posible darse conductas incluso en el campo penal en el hogar familiar, pero yo creo que son muy pocas, es más, yo creo que la mayoría de los inmigrantes que vienen, es una opinión personal que a lo mejor no está constatada, o de hecho no está contrastada con los datos reales, pero yo creo que es así, yo creo que la mayoría de los inmigrantes que vienen a trabajar en el hogar doméstico se suelen con bastante facilidad legalizar su situación porque normalmente la persona para la que trabaja, pues da los datos adecuados y hacen las solicitudes oportunas del permiso de residencia y permiso de trabajo. Yo creo que en el hogar familiar no es uno de los puntos en donde pueda pensarse que existe un nivel de explotación grande. Yo creo que la explotación de los inmigrantes se da en otros ámbitos, también repito que puede darse en el ámbito familiar, pero, creo, que deben ser supuestos manifiestamente excepcionales.

Con relación a la prevención de los riesgos laborales y el artículo 42, que, si mal no recuerdo, se refiere a la responsabilidad de los empresarios, evidentemente, ya no solo en relación con los inmigrantes, si no con cualquiera, indudablemente, la ley de prevención de riesgos laborales, que es de noviembre del año de 1995, es una ley muy avanzada, es una ley que establece unos sistemas protectores muy intensos,

quizá, a lo mejor, excesivamente, que crea muchas dificultades a la empresa. Pero, evidentemente, es una necesidad de proteger debidamente a los trabajadores y establecen unos sistemas de responsabilidades muy duros, de forma tal que yo pienso que si se producen un accidente es muy difícil, si llega a producirse el accidente, y por desgracia el nivel de siniestralidad en España es enormemente elevado, pero cuando se produce un accidente, con la ley de prevención de riesgos laborales en las manos, creo que, es muy difícil al empresario eludir algún tipo de responsabilidad, sea la responsabilidad laboral, que se da en este ámbito concreto, en un recargo de las prestaciones de la seguridad social, sería lo que se denomina responsabilidad civil, a parte ya de responsabilidad de la seguridad social, o incluso responsabilidad penal.

Quiere decir, yo creo que tal como está la ley de prevención de riesgos laborales, es bastante difícil ahora, repito, esto se aplica a todos. Lo que sucede es que la particularidad que pudiera presentarse en relación con el trabajo de los inmigrantes es que como el empresario, vamos a decirlo así, no quiere decir esto que todos los empresarios lo sean, en absoluto, si no que determinados señores, sin escrúpulos, se aprovechan de la situación y entonces, pues, por primero, retribuyen muy poco a los trabajadores, también está que este empresario estas condiciones, o estas características, no se preocupa demasiado por la prevención de los riesgos labora-

les, es más, es cuasi seguro que no se va preocupar cuasi nada. Entonces, es claro que ahí sí que pueden entrar en plenitud las responsabilidades que la ley de prevención de riesgos viene a establecer.

RMPT) Ante la conocida existencia de habitáculos en condiciones deplorables en las que se alojan los extranjeros ilegales durante las temporadas en que realizan sus actividades laborales; ¿puede hablarse propiamente de una condición de ejercicio y desarrollo de la actividad laboral, o de incumplimiento de la misma, para efectos de norma penal, aun cuando el inmigrante de la haya solicitado?

Esta es una pregunta mucho interesante, lo que paga es que quizá, sea difícil esta pregunta, que voy a concretar un poco, a continuación, sea difícil contestarla con carácter genérico, se habla de que con muchas ocasiones a estos inmigrantes el propio empresario le facilita habitación, habitaciones según las condiciones en muchas ocasiones íntimas, se esto pudiera llegar a tener la consideración a efectos penales, de condición de trabajo y esto pudiera dar lugar a la aplicación del Código Penal. Es difícil contestarlo logo de pronto, evidentemente es claro, que la habitación, en relación con un trabajo, que no tenga nada que ver con esta habitación, no es una condición de trabajo. La condición de trabajo es aquella que se refiere específicamente a la actividad laboral que desarrolla el trabajador. Yo creo que toda está en analizar cada caso, y no descarto ninguno, en analizar en cada caso que tipo de vínculo o de relación puede

tener el trabajo con el servicio que se desarrolla y con la habitación que ha recibido del empleadora. Entonces, si hay ahí un vínculo bastante intenso podría llegar a entenderse que es una condición de trabajo, pero repito, que sobre esta es difícil aventurarse sobre la marcha soluciones, esto habría que analizar en cada situación, cada caso concreto, sus propias circunstancias y, quizá, el punto de referencia puede ser buscar la posible conexión que este caso pueda tener con el trabajo, hasta el punto de llegar a poderle aplicar el calificativo de condición de trabajo.

RMPT) ¿Hasta qué punto es sensible el Tribunal Supremo a la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Comunidad Europea y así a la orientación conjunta de sus resoluciones, que no pueden reflejar, en una medida adecuada, las distintas realidades económicas de los países miembros?

La pregunta se refiere a la conexión entre el Tribunal Supremo Español y el Tribunal de Justicia de la Comunidad Europea y añade un punto final que, creo, es manifiestamente interesante. En primer lugar, en orden a la relación que mantenemos, evidentemente, nosotros, en cuanto aquellas decisiones adoptadas por el Tribunal de Justicia de la Unión Europea que marque o que ve la solución a un problema que nosotros tenemos, nosotros como norma general aplicamos lo que dice la Unión Europea. Somos bastante, valga la expresión, obedientes a sus dictados y en algunas ocasiones, sobre todo, en materia de seguridad social, es la que se suele dar con más frecuencia, sobre todo por tra-

bajadores españoles que emigraran en su momento a países comunitarios, Alemania, Francia, Bélgica y Holanda, después a la hora de obtener las prestaciones de seguridad social, la serie de problemas que de ellos se derivan, la mayoría de los casos en que el Tribunal de Justicia de la Unión Europea se ha pronunciado en relación con el Derecho del Trabajo español es en materia de seguridad social comunitaria. Entonces, repito que nosotros, ne este punto, nos guste o no nos guste, porque algo que se dice, un poco después, en la pregunta, creo que tiene mucha razón, nos guste o no nos guste, nosotros aplicamos lo que el Tribunal de Justicia dice. Digo nos guste o no nos guste porque aquí dice la orientación conjunta de sus resoluciones, de uno o otro Tribunal y os de la Comunidad Europea que no pueden reflejar en una medida adecuada las distintas realidades económicas de los países miembros y tiendo que es muy difícil para el Tribunal reflejar esta realidad, no solo económica, si no jurídica. Hoy en día, y yo creo que en la Unión Europea somos quince, por lo tanto quince legislaciones y vamos a limitarnos al ámbito de la seguridad social. Hay alguna sentencia, sobre todo en materia, por ejemplo, de transmisión de empresas que también han tenido repercusión, pero, lo que se da con más frecuencia, repito, es en el ámbito de la seguridad social y son quince normativas de seguridad social muy distintas. Cada una de ellas, y yo la que conozco de verdad es la española y es un verdadero bosque normativo con una serie muy compleja de disposiciones y de instituciones. Entonces, pienso,

que un señor que esté en el Tribunal de Justicia de la Unión Europea, que no se va a limitar a la análisis de los derechos de la seguridad social de cada país, si no que analiza absolutamente de todo y de todo los países, pienso que es difícil llegar a tener una idea cabal y completa de lo que es la institución de la seguridad social de cada uno de estos países. Y por eso, en no pocas ocasiones, la verdad es que las sentencias, sobre todo, repito, en materia de seguridad social tienen algunos puntos que no son demasiados asumibles por parte de una persona experta en el Derecho Laboral de España.

RMPT) La realidad brasileña ha hecho nacer un procedimiento sumarisimo que incrementa los límites procesales, motivado desde luego por la creciente litigiosidad en materia laboral debido a una opción, según una corriente de interpretación del modelo económico adoptado en Brasil. En España, la reforma del Estatuto de los Trabajadores, por la Ley 32/1984, supuso una dualización del mercado del trabajo, con incremento de las posibilidades de contratación temporal, mientras, la reforma que se produce en 1994 (Ley 10), mantiene la búsqueda por la flexibilidad, pero en el ceño de relaciones laborales más estables, cambio que naturalmente se refleja en una mayor inseguridad jurídica y, por lo tanto, en aumento de la litigiosidad y presión por un procedimiento laboral acelerado. ¿Hasta qué punto la ciencia procesal puede y debe responder a estímulos exógenos tan coyunturales como la opción

de un modelo económico dado y adaptado en el programa de uno u otro gobierno?

Esta pregunta no la acabo de comprender muy bien porque mezcla un poco cuestiones de derecho procesal, con cuestiones del derecho sustantivo, en relación a las cuestiones, primero, de derecho sustantivo, yo entiendo que el Derecho del Trabajo es un derecho que está situado en el ámbito de la empresa y la empresa es la entidad económica por excelencia, y por tanto, entonces, creo, con todas las limitaciones y todas las garantías que se quiera, pero, creo no puede elidir el Derecho del Trabajo la influencia de lo económico. Yo creo que el económico marca mucho lo que es la normativa laboral. Vamos a explicar esto porque esto suena demasiado neoliberal, y no es esta ni mi intención, ni mi modo de pensar. Pero lo que sí creo, que así como la economía, antes decía, iba del ante del derecho, yo creo que la economía también marca ciertas características de actuación jurídica y en el Derecho del Trabajo tiene una importancia sin duda grande, repito que esta no quiere decir que la economía sea la pauta orientadora del Derecho del Trabajo. La pauta orientadora del Derecho del Trabajo, ante todo e sobre todo, como la de todo Derecho es la Justicia. Ahora bien, lo que sucede es que a la hora de establecer o que es justo en el ámbito del Derecho del Trabajo, creo que no se puede dejar de tener un ojo puesto en lo económico, porque si nosotros prescindimos de la economía en el Derecho del Trabajo nos exponemos a construir un derecho muy bonito, que esté en el papel como una protección absoluta a los

trabajadores pero que, a la hora de la verdad, este derecho sea realmente inaplicable por las razones que sean. Entonces, yo creo, que la empresa es una entidad, una entidad en la que están embarcados tanto los empresarios, porque son ellos los que la ponen en funcionamiento y en definitiva, vamos a decirlo así, son los propietarios, si se quiere entre comillas, y los trabajadores porque embarcan su proyecto de vida en esta empresa y de la que obtiene el sustento fundamental de su vida.

RMPT) En Brasil, anualmente, son incoadas casi 2 millones de demandas laborales, y es muy raro que se pueda respetar, en los Juzgados Sociales el límite de 3.000 procesos por año. ¿Cuál es la realidad estructural de la Justicia Social en España?

En España, así de memoria, en datos muy aproximados, no son exactos, de toda forma, quizá, yo creo que, aproximadamente, en los Juzgados de los Socieles se vienen a dictar, y esto suponen que ven a entrar un poco más o menos de esto número de asuntos, en todos los Juzgados de lo Social de España entre 150.000 y 160.000 sentencias, anualmente, a nivel de instancia. Las Salas de lo Social de los Tribunales Superiores vienen a dictar entre 50.000 y 60.000, quier decir, una tercera parte aproximadamente.

(1) La primera Ley de Accidentes de Trabajo es de 30 de enero de 1900.

(2) La primera ley, que contempla el contrato de trabajo basado en la desigualdad del trabajador dependiente, es de 21 de noviembre de 1931.

3) Cuyo elemento subjetivo es el dolo generico.

SEMINÁRIOS

CARTA DE CAMPO GRANDE

Este documento representa as conclusões extraídas das palestras e debates ocorridos durante o Seminário *A Questão Indígena: Trabalho, Terra e Perspectivas*, realizado nos dias 24 e 25 de agosto de 2000.

As nações indígenas, no Brasil, estão divididas em várias etnias que se diferenciam entre si por culturas, línguas, hábitos sociais e organização econômica. Entretanto, todos esses povos têm em comum uma história de exploração econômica, exclusão social, discriminação e pobreza.

No plano das normas internacionais, com a superação da Convenção 107 pela Convenção 169 da Organização Internacional do Trabalho, a comunidade juslaboralista mundial substituiu a política integracionista com relação ao indígena pela necessidade de respeito à sua singularidade étnico-social, permitindo a este um desenvolvimento auto-sustentável.

No âmbito nacional, a Constituição Federal de 1988 representa uma verdadeira clivagem no trato das questões indígenas, na esteira da tendência internacional, na medida em que reconheceu a autodeterminação dos povos indígenas, no tocante à sua organização social, costumes, línguas, crenças, tradições e os direitos originários sobre as terras que tradicionalmente ocu-

pam. Todavia, a legislação infraconstitucional é anacrônica, não atendendo mais às necessidades prementes do atual momento social.

Dessa forma, urge que os órgãos competentes dêem efetividade aos princípios constitucionais e internacionais pertinentes, oportunizando a participação de todos os envolvidos, visando diminuir o hiato existente entre a realidade e a norma.

No setor trabalhista, há o caso de Mato Grosso do Sul, em que, após anos de amplas discussões e reuniões entre diversos órgãos governamentais e não-governamentais, chegou-se ao denominado "Pacto Social", o qual, a partir da firme atuação do Ministério Público do Trabalho, implicou a efetivação do modelo de "contrato de equipe", que é a modalidade contratual mais adequada à realidade vivida pelos índios que laboram nas usinas do Estado de Mato Grosso do Sul.

Pelo que se vê, quando se comemoram os 500 anos do descobrimento do território sobre o qual se erigiu a sociedade brasileira, não podemos nos esquecer das sociedades dos povos tribais que aqui existiam desde tempos imemoriais.

A Terra, para o nativo, possui uma importância de tal magnitude que perder o seu *habitat*, acarreta a extinção da própria nação indígena.

Esta estreita ligação é de difícil percepção e compreensão pela sociedade não-indígena. Para o índio, terra representa a vida e esta é o bem mais valioso do ser humano, o qual deve prevalecer sobre o direito de propriedade.

Neste diapasão, a inclusão de recursos no orçamento da União para demarcação de terras indígenas torna-se crucial, ainda que a mera demarcação não seja o ideal. Assim, a drástica diminuição dos recursos orçamentários para este fim, que ocorreu entre os orçamentos de 1999 e 2000, é extremamente prejudicial.

Conforme expuseram os palestrantes, debatedores e organizadores, as soluções para as questões indígenas passam, necessariamente, pela realização de um novo encontro dos envolvidos nesta questão (um provável seminário), desta feita com a participação dos índios, para

se buscar subsídios ao projeto de lei do novo estatuto do índio, em trâmite no Congresso Nacional, pelas gestões para ratificação da Convenção 169 da OIT e, ainda, pelos estudos de possibilidades práticas e jurídicas dos sindicatos entabularem acordos, convenções coletivas e ajuizar dissídios coletivos, nos quais as especificidades do trabalhador indígena possam ser contempladas.

Neste momento histórico é preciso que a sociedade brasileira, pois esta é uma responsabilidade social não apenas dos empresários, encontre outras alternativas, além das acima referidas, para que os milhares de índios existentes no Brasil tenham relações sociais mais humanas e justas, nestas incluídas as relativas à terra, ao trabalho e à cultura.

Campo Grande (MS), 25 de agosto de 2000.

CARTA DE FORTALEZA
PELO RESGATE DA CIDADANIA DAS CRIANÇAS E DOS
ADOLESCENTES QUE TRABALHAM

Os Membros do Ministério Público do Trabalho, Maria de Fátima Rosa Lourenço, Alpiniano do Prado Lopes, Ana Elisa Alves Brito Segatti, Bernardo Leôncio Moura, Cláudia Maria Rego Pinto R. da Costa, Cláudio Alcântara Meireles, Danielle Cramer, Dirce Trevisi Prado Novaes, Daniela de Moraes do Monte Varandas, Eliane Araque dos Santos, Evanna Soares, Fábio André de Farias, Fernanda Maria Uchoa de Albuquerque, Hilda Leopoldina Pinheiro Barreto, Ileana Neiva Mousinho, Inês Oliveira de Sousa, Jane Araújo dos Santos Vilani, José Janguê Bezerra Diniz, Juliane Mombelli Rodrigues, Keley Kristiane Vago Cristo, Loana Lia Gentil Uliana, Luiz Antônio Camargo de Melo, Luiz Antônio N. Fernandes, Maria Amélia Bracks Duarte, Maria Auxiliadora de Sousa e Sá, Maria Edlene Costa Lins, Maurício Pessoa Lima, Marisa Tiemann, Nicodemos Fabrício Maia, Pedro Luiz Serafim da Silva, Ramon Bezerra dos Santos, Roberto Magno Peixoto Moreira, Silvana Martins Santos, Virgínia de Araújo Gonçalves, Vilma Leite Machado Amorim, Viviane Colucci, Xisto Tiago de Medeiros Neto, representantes da Procuradoria-Geral do Trabalho e de todas as Procuradorias Regionais do Traba-

lho, na ocasião do *Seminário “Combate à Exploração do Trabalho da Criança e do Adolescente — Avanços e Estratégias — Perspectivas para o Futuro — 10 Anos de ECA”*, na presença do Exmo. Procurador-Geral do Trabalho, Guilherme Mastrich Basso, e da Exma. Corregedora-Geral do Ministério Público do Trabalho, Maria Aparecida Gugel,

Considerando que, conforme preceitua o artigo 227 da Constituição Federal, à criança deve ser atribuída uma proteção especial e prioritária por sua condição de ser em desenvolvimento;

Considerando que o Brasil ratificou a Convenção dos Direitos da Criança, assinada em Nova York, em 1989, e, nestes termos, os direitos da infância devem ser concebidos como direitos fundamentais, relativos, portanto, a interesses difusos;

Considerando que a gestão de atendimento à criança e ao adolescente, a exemplo do que ocorre em relação a todas as demais ações governamentais na área da assistência, deve ter como diretrizes “a descentralização político-administrativa” e “a participação popular por meio de suas organizações representativas, na formulação de políticas e no

controle das ações de todos os níveis”, na forma prevista no art. 204, da Constituição Federal, e no Estatuto da Criança e do Adolescente, Lei n. 8.069, de 13 de julho de 1990;

Considerando que as diretrizes constitucionais e legais acima mencionadas resultaram na criação de novos espaços políticos de discussão e articulação de ações, como os fóruns, nacional e estadual, e comissões, estaduais, regionais e municipais, de combate ao trabalho infantil e proteção do adolescente no trabalho;

Considerando que referidos comissões e fóruns temáticos congregam esforços da sociedade civil e agências públicas, essas representando as diversas esferas de governo;

Considerando que o Ministério Público do Trabalho, como “órgão da sociedade”, possui atribuições referentes à defesa de interesses de crianças e adolescentes trabalhadores, devidamente explicitadas na Lei Orgânica do Ministério Público da União e no Estatuto da Criança e do Adolescente;

Considerando que a retirada de crianças do trabalho impõe sejam, concomitantemente, implementadas medidas que visem o resgate pleno de sua cidadania, como a oportunidade de frequência à escola e à jornada ampliada, o fortalecimento das famílias, por meio da qualificação dos pais e da criação de

programas de geração de rendas, bem como a profissionalização em sentido amplo, a fim de que ao adolescente seja garantida uma formação multifacetada que o torne apto a enfrentar, no futuro, o mercado de trabalho;

Manifestam

O Compromisso de que as atribuições do Ministério Público do Trabalho, referentes ao combate do trabalho infantil e da exploração do trabalho do adolescente, sejam exercidas em parcerias com as demais entidades, governamentais e não governamentais, a fim de que o conjunto integrado de ações possa resgatar a cidadania plena das crianças, bem como dos jovens que trabalham.

O Apoio à criação e à manutenção dos Fóruns e Comissões (em nível nacional, estadual, regional e municipal) que visem o combate ao trabalho infantil e a proteção do adolescente no trabalho.

O Apoio à criação, no âmbito da Procuradoria-Geral do Ministério Público do Trabalho, de uma Coordenadoria que reúna as informações relativas à atuação das Procuradorias Regionais relacionadas com o combate à exploração do trabalho infanto-juvenil, além de lhes proporcionar os meios necessários à efetivação desse trabalho, facilitando a discussão conjunta de questões relacionadas ao tema.

Fortaleza, 29 de setembro de 2000.

CARTA DE BELÉM

PELO RESGATE DA LIBERDADE E DA DIGNIDADE NO TRABALHO, COMO ELEMENTO DE JUSTIÇA E PAZ SOCIAL

O Ministério Público do Trabalho, contando com a participação de Membros do Ministério Público Federal e do Poder Judiciário Federal, além de integrantes do Ministério do Trabalho e Emprego, Polícia Federal, Ordem dos Advogados do Brasil — OAB, Organização Internacional do Trabalho, Poderes Executivo e Legislativo do Estado do Pará, IBAMA, INCRA, além de importantes segmentos da sociedade civil organizada, tais como a Confederação Nacional dos Bispos do Brasil (CNBB), Comissão Pastoral da Terra e a Federação dos Trabalhadores na Agricultura do Pará — FETAGRI, realizou, nos dias 6 e 7 de novembro de 2000, o *Seminário Internacional: Trabalho forçado — Realidade a ser combatida*, estando presentes o Exmo. Sr. Procurador-Geral do Trabalho, a Corregedora-Geral do Ministério Público do Trabalho, Subprocuradores, Procuradores Regionais e Procuradores do Trabalho.

I — Dos Fatos Constatados:

I.1) Não obstante as grandes conquistas alcançadas no campo do Direito Positivo, tanto na esfera nacional, como em patamares internacionais, a realidade brasileira agri-

de, em pleno limiar do Século XXI, a literalidade dos Princípios Fundamentais da República Federativa do Brasil, mormente no que se refere à dignidade da pessoa humana e o valor social do trabalho (art. 1º, incisos III e IV da *Lex Mater*), além dos Direitos e Garantias Individuais e Coletivos relacionados no capítulo I do Título II da Constituição Federal, as leis ordinárias em vigor e as Convenções 29 e 105, da Organização Internacional do Trabalho, ratificadas pelo Brasil, evidenciando-se a continuidade da exploração do trabalho forçado em diversas unidades da federação;

I.2) O “trabalho forçado”, denominação genérica que abrange o trabalho escravo *stricto sensu*, servil e degradante, serve de ignóbil instrumento de produção e centralização de riquezas em detrimento dos valores transcendentais do trabalho e dos primados mais basilares dos direitos naturais do ser humano, diante dos olhos semicerrados e ainda omissos do Estado Brasileiro;

I.3) Os trabalhadores submetidos à “moderna escravidão”, não declarada, não percebem remuneração suficiente para o seu sustento, nenhuma garantia trabalhista lhes

é assegurada, além de laborarem em ambiente insalubre e/ou perigoso, sujeitos a graves doenças ou a acidentes de trabalho, sem proteção adequada;

I.4) Assim, o trabalho forçado, em seu conceito mais amplo, deve ser entendido como aquele que contempla, dentre outras, as seguintes situações:

- Utilização de trabalhadores, através de intermediação de mão-de-obra pelos chamados “gatos” e pelas Cooperativas fraudulentas;

- Utilização de trabalhadores aliciados em outros Municípios ou Estados, pelos próprios tomadores de serviços ou através de interposta pessoa, com promessas enganosas e não cumpridas;

- Servidão de trabalhadores por dívida, com o cerceamento de sua liberdade de ir e vir e o uso de coação moral ou física, para mantê-los no trabalho;

- Submissão de trabalhadores a condições precárias de trabalho, pela falta ou inadequado fornecimento de alimentação sadia e farta e de água potável;

- Fornecimento aos trabalhadores de alojamentos sem condição de habitabilidade e sem instalações sanitárias adequadas;

- Falta de fornecimento gratuito aos trabalhadores de instrumentos para prestação de serviços, de equipamentos de proteção individual e de materiais de primeiros socorros;

- Não utilização de transporte seguro e adequado aos trabalhadores;

- Não cumprimento da legislação trabalhista, desde o registro do contrato na carteira de trabalho, passando pela falta de cumprimento das normas de proteção à saúde e segurança dos trabalhadores, até a ausência de pagamento da remuneração a eles devida;

- Coagir ou induzir trabalhador a se utilizar de armazéns ou serviços mantidos pelos empregadores ou seus prepostos.

I.5) Além da violação às normas trabalhistas, o fenômeno que envolve o “trabalho forçado”, distante dos centros urbanos, não raro, vem acompanhado, de enfisemas sociais de diversas ordens, tais como desmatamento ambiental, violência (inclusive com casos registrados de homicídios de trabalhadores), alcoolismo, como também completa destituição dos direitos civis básicos do cidadão-trabalhador, como a personalidade e capacidade jurídica;

I.6) Desafortunadamente, conquanto exista ágil atuação do Grupo Executivo de Repressão ao Trabalho Forçado — GERTRAF, vinculado ao Ministério do Trabalho, através dos grupos móveis compostos de Auditores Fiscais do Trabalho, e a força da atuação dos Membros do Ministério Público do Trabalho e do Ministério Público Federal, nota-se ausência de coordenação efetiva entre os diversos órgãos estatais diretamente interessados no combate a esse flagelo social. Inexiste política governamental eficaz para extirpar definitivamente o trabalho forçado do seio da sociedade. Com efeito, a relação entre os diversos órgãos públicos, quando

muito, limitam-se a convênios ou parcerias, quase nunca levados à realidade dos fatos;

I.7) A política agrária da República Brasileira ainda não atingiu níveis satisfatórios, haja vista que existem legiões de *sem-terras*, que servem para integrar o “exército” de “novos escravos”, dando azo à exploração desumana do trabalho;

I.8) O instituto, hoje vigorante, da desapropriação das terras, onde se desenvolvem trabalhos forçados, não atinge os fins aos quais se destina, haja vista que, inúmeras vezes, em vez de punição, traduz-se em bonificação aos proprietários, face às vultosas indenizações que lhes são pagas.

II — Das Conclusões:

Ante aos fatos relatados, manifestam-se nos seguintes termos:

II.1) Apoio ao grupo móvel vinculado ao Ministério do Trabalho e Emprego, preconizando-se maiores subsídios por parte do Poder Executivo Federal a fim de agilizar e otimizar a atuação dos Auditores Fiscais do Trabalho;

II.2) Maior coordenação entre os órgãos governamentais interessados na erradicação do trabalho forçado, criando-se núcleos interinstitucionais;

II.3) Ênfase à atuação extrajudicial do *Parquet* Trabalhista, mormente no que se refere à inspeção

ministerial *in loco*, bem como à subscrição do Termo de Ajuste de Conduta, haja vista que esta tem se revelado mais célere e eficaz que a via judicial;

II.4) Concordância com a interiorização do Ministério Público do Trabalho, implantando-se *Subprocuradorias* junto às Varas Trabalhistas, cuja jurisdição abranja localidades envolvendo focos de trabalho forçado;

II.5) Alteração dos dispositivos penais voltados para a tipificação dos delitos que atentem contra a liberdade individual (artigo 149 do Código Penal) e o trabalho (artigo 197 do mesmo diploma), com majoração das penalidades cominadas;

II.6) Incentivo à implantação do condomínio de empregadores rurais, como alternativa econômica viável para melhorar a qualidade e as condições de trabalho no meio rural;

II.7) Reformas, inclusive na legislação, com o objetivo de se buscar maior rapidez no sistema de desapropriação de terras, onde se explore trabalho forçado, mas sem o pagamento de qualquer indenização;

II.8) Reforma agrária mais eficaz e célere, com a intenção de resgatar o valor social da propriedade como interesse público maior, que paira acima de quaisquer direitos individuais privados.

Belém, 7 de novembro de 2000.

PROPOSTAS

Propostas extraídas do conjunto de várias exposições havidas durante o seminário “*A Formação e a Inserção no Mercado de Trabalho da Pessoa Portadora de Deficiência e o Reabilitado*”, ocorrido na cidade de Curitiba – Paraná, dias 29 e 30 de novembro de 2000:

— Realização de campanha nacional de sensibilização sobre as potencialidades das pessoas portadoras de deficiência;

— Consideração da manutenção do benefício de prestação continuada quando da revisão da Lei Orgânica de Assistência Social (Lei n. 8.742, de 7 de dezembro de 1993);

— Recomendação ao Sistema S (SESI, SENAI, SESI, SENAR) e Secretarias Estaduais de Emprego para incrementar a formação profissional das pessoas portadoras

de deficiência, tendo em vista que se utilizam de reservas do Fundo de Amparo ao Trabalhador;

— Solicitação ao PLANFOR que demonstre o quanto foi aplicado e quanto avançou a qualificação profissional da pessoa portadora de deficiência;

— Formulação de proposta aos bancos públicos para só concederem financiamentos a empresas privadas que comprovem estar cumprindo as cotas de reservas de vagas a pessoas portadoras de deficiência;

— Projeto Legislativo de inclusão na Lei de Licitações — Lei n. 8.666/93 – o cumprimento de reserva legal como condição para que as empresas participem de licitações públicas;

— Adição do critério cumprimento de cotas de pessoas portadoras de deficiência para a certificação da ISO 9000.

**MEMBROS
DO
MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO**

MEMBROS DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO

Procurador-Geral do Trabalho: Guilherme Mastrichi Basso
Presidente da ANPT: Regina Fátima Bello Butrus

PROCURADORIA-GERAL DO TRABALHO

Subprocuradores-Gerais do Trabalho

Luiz da Silva Flores
José Alves Pereira Filho
Jonhson Meira Santos
Jeferson Luiz Pereira Coelho
Cesar Zacharias Martins
Heloísa Maria Moraes Rego Pires
Jorge Eduardo de Sousa Maia
Otávio Brito Lopes
Guiomar Rechia Gomes
Samira Prates de Macedo
Ronaldo Tolentino da Silva
Guilherme Mastrichi Basso
Maria Guiomar Sanches de Mendonça
Maria Aparecida Gugel
Maria de Fátima Rosa Lourenço
José Carlos Ferreira do Monte
Diana Isis Penna da Costa
Lucinea Alves Ocampos
Dan Carai da Costa e Paes
Antônio Carlos Roboredo
Flávio Nunes Campos

Procuradores Regional do Trabalho

Lélio Bentes Corrêa
Terezinha Matilde Licks Prates

Procuradores Regionais de outras PRTs em exercício na PGT

Edson Braz da Silva (Lot. PRT-18ª)
Ivana Auxiliadora Mendonça Santos (Lot. PRT-10ª)
Gustavo Ernani Cavalcanti Dantas (Lot. PRT-10ª)
Evany de Oliveira Selva (Lot. PRT-10ª)
Márcia Raphanelli de Brito (Lot. PRT-10ª)
Eliane Araque dos Santos (Lot. PRT-10ª)
Antonio Luiz Teixeira Mendes (Lot. PRT-10ª)
Adriane Reis de Araújo (Lot. PRT-10ª)
Cristina Soares de Oliveira e A. Nobre (Lot. PRT-10ª)

PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 1ª REGIÃO

SEDE: Rio de Janeiro/RJ

Procurador-Chefe: Aída Glanz

Procuradores Regionais 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 Sússekind Rocha
Inês Pedrosa de Andrade Figueira
Carlos Eduardo de Araújo Góes
Heleny Ferreira de Araújo Schittine
Aída Glanz
Enéas Bazo Torres

Procuradores do Trabalho

João Hilário Valentim
Mônica Silva Vieira de Castro
Ana Lúcia Riani de Luna
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 Sá 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: Cândida Alves Leão

Procuradores Regionais do Trabalho

Erick Wellington Lagana Lamarca
Vera Lígia Lagana Lamarca
Danton de Almeida Segurado
Elizabeth Escobar Pirro
Mariza da Carvalheira Baur
Neyde Meira
Manoel Luiz Romero
Moysés Simão Sznifer
Pedro Penna Firme
Laura Martins Maia de Andrade
Maria José Sawaya de Castro P. do Vale
Marisa Marcondes Monteiro
Maria Cecília Leite Oriente Segurado
Oksana Maria Dziúra Boldo
Cristina Aparecida R. Brasileiro
Ruth Maria Fortes Andalafet
Rovirso Aparecido Boldo
Sandra Lia Simon
Mônica Furegatti
Marília Romano
Cândida Alves Leão
Maria Helena Leão Crisi
Graciene Ferreira Pinto
Egle Resek
Andréa Isa Rípoli
Marisa Regina Murad Legaspe
Zélia Maria Cardoso Montal
Márcia de Castro Guimarães
Ivani Contini Bramante
Wilian Sebastião Bedone

Procuradores do Trabalho

José Valdir Machado
Luiz Eduardo Guimarães Bojart
Sandra Borges de Medeiros
Marta Casadei Momezzo
Maria Isabel Cueva Moraes
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
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
Antônio de Souza Neto
Mariza Mazotti de Moraes
Ricardo Bruel da Silveira
Marília Massignan Coppla
Dirce Trevisi Prado Novaes
Thereza Cristina Gosdal
Maria Beatriz Almeida Brandt
Adélia Augusto Domingues

PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 3ª REGIÃO

SEDE: Belo Horizonte/MG

Procurador-Chefe: Elcio Vilela Nogueira

Procuradores Regionais 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

Procuradores 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 Araújo

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

Procuradores Regionais do Trabalho

Marília Hofmeister Caldas
Vera Regina Della Pozza Reis
Dionéia Amaral Silveira
Jaime Antônio Cimenti
Sandra Maria Bazan de Freitas
Paulo Borges da Fonseca Seger
Eduardo Antunes Parmeggiani
Reinaldo José Peruzzo Júnior
Luiz Fernando Mathias Vilar
Elizabeth Leite Vaccaro
Victor Hugo Laitano

Procuradores 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 Ribeiro Martins
Zulma Hertzog Fernandes Veloz
Maria Cristina Sanchez Gomes
Ferreira
Márcia Medeiros de Farias
Alexandre Correa da Cruz
Aline Maria Homrich Schneider
Conzatti
Adriane Arnt Herbst
Denise Maria Schellenberger
Ivo Eugênio Marques
Viktor Byruchko Júnior
Jane Evanir Sousa Borges
Paulo Joares Vieira
Veloir Dirceu Furst
Marlise Souza Fontoura
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

Procuradores Regionais do Trabalho

Jorgina Ribeiro Tachard
Esequias Pereira de Oliveira
Lélia Guimarães Carvalho Ribeiro
Carlos Alfredo Cruz Guimarães
Virgínia Maria Veiga de Sena
Antônio Messias Matta de Aragão
Bulcão
Maria Adna Aguiar do Nascimento
Manoel Jorge e Silva Neto
Claudia Maria Rego P. Rodrigues da
Costa
Adélia Maria Bittencourt Marelím

Procuradores do Trabalho

Maria da Glória Martins dos Santos
Cícero Virgulino da Silva Filho
Carla Geovanna Cunha Rossi
Edelamare Barbosa Melo
Adalberto de Castro Estrela
Jairo Lins de Albuquerque Sento-Sé
Maria Lúcia de Sá Vieira
Jeferson Alves Silva Muricy
Lucia Leão Jacobina Mesquita
Joselita Nepomuceno Borba
Luiz Alberto Teles Lima
Ana Emília Andrade Albuquerque
da Silva
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

Procuradores Regionais do Trabalho

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

Procuradores do Trabalho

Maria Angela Lobo Gomes
Morse Sarmento Pereira de Lyra
Neto
Pedro Luiz Gonçalves Serafim da
Silva
Elizabeth Veiga Chaves
Maria Auxiliadora de Souza e Sá
Artur de Azambuja Rodrigues

PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 7ª REGIÃO

SEDE: Fortaleza/CE

Procuradora-Chefe: Fernanda Maria Uchôa de Albuquerque

Procuradores Regionais do Trabalho

Raimundo Valdizar de Oliveira Leite
Fernanda Maria Uchôa de Albuquerque

Procuradores 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

Procuradores Regionais do Trabalho

Célia Rosário Lage Medina
Cavalcante
José Cláudio Monteiro de Brito Filho

Procuradores do Trabalho

Loris Rocha Pereira Júnior
Atahualpa José 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

Procuradora-Chefe: Marisa Tiemann

Procuradores Regionais do Trabalho

Mara Cristina Lanzoni
André Lacerda
Lair Carmen Silveira da Rocha
Guimarães
José Cardoso Teixeira Júnior
Itacir Luchtemberg
Maria Guilhermina dos Santos V.
Camargo
Marisa Tiemann
Leonardo Abagoe Filho
Alvacir Corrêa dos Santos
Neli Andonini
Edmilson Rodrigues Schiebelbein

Procuradores do Trabalho

Aluizio Divonzir Miranda
Jaime José 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: Brasilino Santos Ramos

Procuradores Regionais 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 Araújo
Brasilino Santos Ramos
Cristina Soares de Oliveira e A. Nobre

Procuradores 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

Procuradores 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: Marcos Vinício Zanchetta

Procuradores Regionais do Trabalho

Leonardo Baierle
Marcos Vinício Zanchetta
Marilda Rizzatti
Viviane Colucci

Procuradores do Trabalho

Egon Koerner Junior
Angela Cristina Santos Pincelli
Cinara Graeff Terebinto
Alexandre Medeiros da Fontoura Freitas
Cristiane Kraemer Gehlen
Silvia Maria Zimmermann
Jackson Chaves de Azevedo
Adriana Silveira Machado
Teresa Cristina Dunka R. dos Santos
Marcelo Goulart
Dulce Maris Galle
Jaime Roque Perottoni
André Luiz Riedlinger Teixeira
Daniela Ribeiro Mendes Nicola

PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 13ª REGIÃO

SEDE: João Pessoa/PB

Procurador-Chefe: Márcio Roberto de Freitas Evangelista

Procurador Regional do Trabalho

José Neto da Silva

Procuradores do Trabalho

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

Procuradores 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

Procuradores Regionais do Trabalho

Rogério Rodriguez Fernandez Filho

Ricardo Tadeu Marques da Fonseca

Raimundo Simão de Melo

Adriana Bizarro

Procuradores do Trabalho

Eduardo Garcia de Queiroz

João Norberto Vargas Valério

Renata Cristina Piaia Petrocino

Claude Henri Appy

Maria Stela Guimarães de Martin

Abiael Franco Santos

Ricardo Wagner Garcia

Fábio Messias Vieira

Ana Lúcia Ribas Saccani

Aderson Ferreira Sobrinho

Safira Cristina Freire Azevedo Carone
Gomes

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

Acir Alfredo Hack

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

Procuradores do Trabalho

Roberto Magno Peixoto Moreira
Maurício Pessoa Lima
Fábio de Assis Ferreira Fernandes
Virgínia de Azevedo Neves Saldanha
Márcia Andrea Farias da Silva

PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 17ª REGIÃO

Sede: Vitória/ES

Procuradora-Chefe: Carlos Henrique Bezerra Leite

Procuradores Regionais do Trabalho

Levi Scatolin
Carlos Henrique Bezerra Leite

Procuradores do Trabalho

Anita Cardoso da Silva
Maria de Lourdes Hora Rocha
Ronald Kruger Rodor
Estanislau Tallon Bózi
Keley Kristiane Vago Cristo
Dulce Martini Torzecki

PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 18ª REGIÃO

Sede: Goiânia/GO

Procurador-Chefe: Jane Araújo dos Santos Vilani

Procuradores Regionais do Trabalho

Edson Braz da Silva
Jane Araújo dos Santos Vilani

Procuradores do Trabalho

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

PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 19ª REGIÃO

Sede: Maceió/AL

Procurador-Chefe: Alpiniano do Prado Lopes

Procurador Regional do Trabalho

Rafael Gazzaneo Júnior

Procuradores 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

Procuradores do Trabalho

Vilma Leite Machado Amorim

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

Procuradores 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

Procuradores do Trabalho

Marco Aurelio Lustosa Caminha
João Batista Luzardo Soares Filho
João Batista Machado Júnior
Ileana Neiva Mousinho
José Wellington de Carvalho Soares

PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 23ª REGIÃO

Sede: Cuiabá/MT

Procuradora-Chefe: Ines Oliveira de Sousa

Procuradores do Trabalho

Ines Oliveira de Sousa
Eliney Bezerra Veloso
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

Procuradores do Trabalho

Darlene Dorneles de Avila
Emerson Marim Chaves
Jonas Ratier Moreno
Cícero Rufino Pereira
Simone Beatriz Assis de Rezende
Cláudio Cordeiro Queiroga Gadelha
Erlan José Peixoto do Prado

APOSENTADOS
Subprocurador-Geral do Trabalho

Afonso Henrique Luderitz de Medeiros	João Pinheiro da Silva Neto
Antônio Henrique de Carvalho Ellery	Júlio Roberto Zuany
Carlos Cezar de Souza Neto	Lindalva Maria F. de Carvalho
Darcy da Silva Camara	Marcelo Angelo Botelho Bastos
Edson Correa Khair	Maria de Lourdes S. de Andrade
Eduardo Antonio de A. Coelho	Modesto Justino de O. Júnior
Eliana Traverso Calegari	Muryllo de Brito Santos Filho
Fernando Ernesto de Andrade Coura	Norma Augusto Pinto
Hegler José Horta Barbosa	Raymundo Emanuel Bastos do E. Silva
Hélio Araújo de Assumpção	Roque Vicente Ferrer
Inez Cambraia Figueiredo de Lara	Sue Nogueira de Lima Verde
Jacques do Prado Brandão	Terezinha Vianna Gonçalves
	Valter Otaviano da Costa Ferreira

Procuradores Regionais do Trabalho

Adelmo Monteiro de Barros	Djalma Nunes Fernandes
Aldemar Ginefra Moreira	Eclair Dias Mendes Martins
Alice Cavalcante de Souza	Edson Cardoso de Oliveira
Américo Deodato da Silva Júnior	Elizabeth Starling de Moraes
Anamaria Trindade Barbosa	Emiliana Martins de Andrade
Antonio Carlos Penzin Filho	Evaristo de Moraes Filho
Antonio de Almeida Martins C. Neto	Everaldo Gaspar Lopes de Andrade
Antonio Xavier da Costa	Fabício Correia de Souza
Aparecida Maria O. de Arruda Barros	Francisco Adelmir Pereira
Aurea Satika Kariya	Fernando de Araújo Vianna
Carlos Eduardo Barroso	Helion Verri
Carlos José Príncipe de Oliveira	Ilná Carvalho Vasconcelos
Carlos Renato Genro Goldschmidt	Ivan José Prates Bento Pereira
Cesar Macedo de Escobar	João Antero de Carvalho
Cliceu Luis Bassetti	João Carlos de Castro Nunes
Clóvis Maranhão	João Carlos Guimarães Falcão
Daisy Lemos Duarte	Jorge da Silva Mafra Filho
Danilo Octavio Monteiro da Costa	Jorge Luis Soares de Andrade
Danilo Pio Borges de Castro	José André Domingues

José Eduardo Duarte Saad	Paulo Rogério Amoretty Sousa
José Carlos Pizarro Barata Silva	Perola Sterman
José Francisco T. da Silva Ramos	Raymundo Percival de M. P. Bandeira
José Sebastião de Arcoverde Rabelo	Regina Pacis Falcão do Nascimento
Juarez Nascimento F. de Tavora	Ricardo Kathar
Júlia Antonieta de Magalhães Coelho	Ruy Mendes Pimentel Sobrinho
Leonardo Palarea Copia	Sebastião Lemes Gorges
Maria Aparecida Pasqualão	Sérgio Teófilo Campos
Maria Beatriz Coelho C. da Fonseca	Silvia Saboya Lopes
Maria Manzano Maldonado	Sonia Pitta de Castro
Moema Faro	Sueli Aparecida Erban
Murillo Estevam Allevato	Thomaz Francisco D. F. da Cunha
Nelson Lopes da Silva	Virgílio Antônio de Senna Paim
Nilza Aparecida Migliorato	Vitório Morimoto
Olavo Augusto Souza C. S. Ferreira	Wanda Souza Rago

Procuradores do Trabalho

Adilson Flores dos Santos	Katya Teresinha Monteiro Saldanha
Antonia Seiunas Checanovski	Luiz Gonzaga Theophilo
Aroldo Faria de Lannes	Marco Antonio Prates de Macedo
Cantídio Salvador Filardi	Maria Auxiliadora Alves Brokerhoff
Carlina Eleonora Nazareth de Castro	Maria Celeida Lima Ribeiro
Carmo Domingos Jatene	Maria de Nazareth Zuany
Delmiro dos Santos	Maria Regina do Amaral Virmond
Edson Affonso Guimarães	Maria Zelia Abreu Fonseca
Elza Maria Olivato Fernandes	Marilena Marzagão
Evandro Ramos Loureiro	Myrian Magdá Leal Godinho
João Alfredo Reverbel Bento Pereira	Nilza Varella de Oliveira
José Henrique Gomes Salgado Martins	Roberto Herbster Gusmão
José Hosken	Roland Cavalcanti de A. Corbisier
Josina Gomes Jeanselme Macedo	Sônia Costa Mota de Toledo Pinto
	Walmir Santana Bandeira de Souza

Editoração Eletrônica
LINOTEC

Impressão
BOOK-RJ