

*Justiça do Trabalho*

*Revista do*

**TRIBUNAL  
SUPERIOR DO  
TRABALHO**

*Órgão Oficial da  
Justiça do Trabalho*

**ANO DE 1995**



**PODER JUDICIÁRIO**  
**JUSTIÇA DO TRABALHO**

**REVISTA DO TRIBUNAL  
SUPERIOR DO TRABALHO**

**ÓRGÃO OFICIAL DA JUSTIÇA DO TRABALHO**



Rev. TST	Brasília	V. 64	p. 1-168	1995
----------	----------	-------	----------	------

## REVISTA DO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO

### COORDENAÇÃO:

#### COMISSÃO DE DOCUMENTAÇÃO

Ministra CNÉA CIMINI MOREIRA DE OLIVEIRA — Presidente

Ministro INDALÉCIO GOMES NETO

Ministro LEONALDO SILVA

### REDAÇÃO:

Tribunal Superior do Trabalho — Serviço de Documentação

Praça dos Tribunais Superiores Bl. D Anexo II Térreo

CEP 70097-900 Brasília-DF

Fone: (061) 322-1731 Fax: (061) 322-2048

Revista do Tribunal Superior do Trabalho / Tribunal Superior do Trabalho. — Vol. 21, n. 1 (set./dez. 1946) — Rio de Janeiro : Imprensa Nacional, 1947.

Anual

Irregular de 1946-1968

Continuação de: Revista do Conselho Nacional do Trabalho, 1925-1940 (maio/ago.).

1977-1993 — coord. do Serviço de Jurisprudência e Revista. A partir de 1994, sob coord. da Comissão de Documentação.

Editor: 1946-1947, Imprensa Nacional. 1948-1974, Tribunal Superior do Trabalho. 1975-, LTr.

1. Direito do Trabalho. 2. Processo Trabalhista. 3. Justiça do Trabalho — Brasil. 4. Jurisprudência Trabalhista — Brasil, I. Brasil. Tribunal Superior do Trabalho. Comissão de Documentação.

CDU 347.998.72(81) (05)

Ficha catalográfica elaborada pelo Serviço de Documentação

**(Cód. 1359.0)**

© Todos os direitos reservados



**EDITORA LTDA.**

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

**1995**

## **COMPOSIÇÃO DO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO**

Ministro Presidente — JOSÉ AJURICABA DA COSTA E SILVA  
Ministro Vice-Presidente — ERMES PEDRO PEDRASSANI  
Ministro Corregedor-Geral — WAGNER ANTÔNIO PIMENTA

### **MEMBROS TOGADOS**

Ministro LUIZ JOSÉ GUIMARÃES FALCÃO (até 11.05.95)  
Ministro ORLANDO TEIXEIRA DA COSTA  
Ministro ALMIR PAZZIANOTTO PINTO  
Ministro HYLO BEZERRA GURGEL (até 06.10.95)  
Ministro URSULINO SANTOS FILHO  
Ministro JOSÉ LUIZ VASCONCELLOS  
Ministro NEY PROENÇA DOYLE (até 06.10.95)  
Ministro FRANCISCO FAUSTO PAULA DE MEDEIROS  
Ministra CNÉA CIMINI MOREIRA DE OLIVEIRA  
Ministro MANOEL MENDES DE FREITAS  
Ministro VANTUIL ABDALA  
Ministro ARMANDO DE BRITO  
Ministro INDALÉCIO GOMES NETO  
Ministro VALDIR RIGHETTO (a partir de 21.02.95)  
Ministro JOSÉ LUCIANO DE CASTILHO PEREIRA (a partir de 18.12.95)  
Ministro RIDER NOGUEIRA DE BRITO (a partir de 18.12.95) (como Juiz convocado, até 20.02.95)  
Ministro RONALDO JOSÉ LOPES LEAL (a partir de 18.12.95)  
Juiz LIBÂNIO ESTANISLAU CARDOSO — convocado (de 09.10 a 17.12.95)  
Juiz LUIZ AUGUSTO PIMENTA DE MELLO — convocado (de 09.10 a 17.12.95)  
Juiz EUCLIDES ALCIDES ROCHA — convocado (15.05 a 17.12.95)  
Juiz MAURO AUGUSTO BRETON VIOLA — convocado (de 02.05 a 30.06.95)  
Juiz UMBERTO GRILLO — convocado (de 19.10 a 14.12.95)

### **REPRESENTAÇÃO CLASSISTA**

#### **EMPREGADORES:**

Ministro AFONSO CELSO MORAES DE SOUSA CARMO (até 30.11.95)  
Ministro ROBERTO DELLA MANNA  
Ministro JOÃO BATISTA TEZZA FILHO (até 17.12.95)  
Ministro GALBA MAGALHÃES VELLOSO  
Ministro NESTOR FERNANDO HEIN — Suplente (até 18.12.95)  
Ministra REGINA FÁTIMA ABRANTES REZENDE EZEQUIEL (a partir de 20.12.95)  
Ministro ÂNGELO MÁRIO DE CARVALHO E SILVA (a partir de 19.12.95)  
Ministro NELSON ANTÔNIO DAIHA (a partir de 19.12.95)  
Ministro JURACI CANDEIA DE SOUZA — Suplente (de 31.05 a 26.06.95 e 04 a 19.12.95)

## **EMPREGADOS:**

Ministro JOSÉ CALIXTO RAMOS (até 10.07.95)  
Ministro JOSÉ FRANCISCO DA SILVA (até 24.06.95)  
Ministro ANTÔNIO MARIA THAUMATURGO CORTIZO  
Ministro LEONALDO SILVA  
Ministro LOURENÇO FERREIRA DO PRADO  
Ministro JOSÉ ZITO CALASÃS RODRIGUES (a partir de 11.07.95)  
Ministro ALOÍSIO CARNEIRO — Suplente (de 27.04.95 a 19.12.95)  
Ministro MOACYR ROBERTO TESCH AUERSVALD (a partir de 20.12.95)

## **COMPOSIÇÃO DO ÓRGÃO ESPECIAL DO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO**

Ministro JOSÉ AJURICABA DA COSTA E SILVA  
Ministro ERMES PEDRO PEDRASSANI  
Ministro WAGNER ANTÔNIO PIMENTA  
Ministro LUIZ JOSÉ GUIMARÃES FALCÃO (até 11.05.95)  
Ministro ORLANDO TEIXEIRA DA COSTA  
Ministro ALMIR PAZZIANOTTO PINTO  
Ministro HYLO BEZERRA GURGEL (até 06.10.95)  
Ministro JOSÉ CALIXTO RAMOS (até 10.07.95)  
Ministro URSULINO SANTOS FILHO  
Ministro JOSÉ LUIZ VASCONCELLOS  
Ministro NEY PROENÇA DOYLE (até 06.10.95)  
Ministro FRANCISCO FAUSTO PAULA DE MEDEIROS  
Ministra CNÉA CIMINI MOREIRA DE OLIVEIRA  
Ministro MANOEL MENDES DE FREITAS (a partir de 08.02.95)  
Ministro VANTUIL ABDALA (a partir de 15.05.95)  
Ministro ANTÔNIO MARIA THAUMATURGO CORTIZO (a partir de 01.08.95)  
Ministro ARMANDO DE BRITO (a partir de 09.10.95)  
Ministro INDALÉCIO GOMES NETO (a partir de 09.10.95)  
Ministro GALBA MAGALHÃES VELLOSO

## **COMPOSIÇÃO DAS SEÇÕES ESPECIALIZADAS DO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO**

### **Seção Especializada em Dissídios Individuais**

Ministro JOSÉ AJURICABA DA COSTA E SILVA  
Ministro ERMES PEDRO PEDRASSANI  
Ministro WAGNER ANTÔNIO PIMENTA  
Ministro LUIZ JOSÉ GUIMARÃES FALCÃO (até 11.05.95)  
Ministro NEY PROENÇA DOYLE (até 06.10.95)

Ministro FRANCISCO FAUSTO PAULA DE MEDEIROS  
Ministro JOSÉ FRANCISCO DA SILVA (até 26.04.95)  
Ministro JOSÉ LUIZ VASCONCELLOS  
Ministro AFONSO CELSO MORAES DE SOUSA CARMO (até 30.11.95)  
Ministra CNÉA CIMINI MOREIRA DE OLIVEIRA  
Ministro MANOEL MENDES DE FREITAS  
Ministro VANTUIL ABDALA  
Ministro INDALÉCIO GOMES NETO  
Ministro LEONALDO SILVA (a partir de 27.05.95)  
Juiz EUCLIDES ALCIDES ROCHA — convocado (de 15.5 a 17.12.95)  
Juiz LIBÂNIO ESTANISLAU CARDOSO — convocado (de 09.10 a 17.12.95)  
Ministro JURACI CANDEIA DE SOUZA — Suplente (de 04 a 19.12.95)

#### **Seção Especializada em Dissídios Coletivos**

Ministro JOSÉ AJURICABA DA COSTA E SILVA  
Ministro ERMES PEDRO PEDRASSANI  
Ministro WAGNER ANTÔNIO PIMENTA  
Ministro ORLANDO TEIXEIRA DA COSTA  
Ministro ALMIR PAZZIANOTTO PINTO  
Ministro HYLO BEZERRA GURGEL  
Ministro URSULINO SANTOS FILHO  
Ministro JOSÉ LUIZ VASCONCELLOS  
Ministro ROBERTO DELLA MANNA  
Ministro ARMANDO DE BRITO  
Ministro ANTÔNIO MARIA THAUMATURGO CORTIZO (até 30.07.95)  
Ministro LOURENÇO FERREIRA DO PRADO (a partir de 01.08.95)  
Ministro VALDIR RIGHETTO (a partir de 21.02.95)  
Juiz RIDER NOGUEIRA DE BRITO — convocado (até 20.02.95)  
Juiz MAURO AUGUSTO BRETON VIOLA — convocado (de 02.05 a 30.06.95)  
Juiz UMBERTO GRILLO — convocado (de 19.10 a 14.12.95)  
Juiz LUIZ AUGUSTO PIMENTA DE MELLO — convocado (de 09.10 a 17.12.95)

### **COMPOSIÇÃO DAS TURMAS DO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO**

#### **Primeira Turma:**

Ministro INDALÉCIO GOMES NETO (Presidente)  
Ministro URSULINO SANTOS FILHO  
Ministro AFONSO CELSO MORAES DE SOUSA CARMO (até 30.11.95)  
Ministra CNÉA CIMINI MOREIRA DE OLIVEIRA (até 12.05.95)  
Ministro LOURENÇO FERREIRA DO PRADO  
Ministro EUCLIDES ALCIDES ROCHA — convocado (15.05 a 17.12.95)  
Ministro JURACI CANDEIA DE SOUZA — Suplente (04 a 19.12.95)

**Segunda Turma:**

Ministro VANTUIL ABDALA (Presidente)  
Ministro HYLO BEZERRA GURGEL (até 06.10.95)  
Ministro NEY PROENÇA DOYLE (até 06.10.95)  
Ministro JOSÉ FRANCISCO DA SILVA (até 26.04.95)  
Ministro JOÃO BATISTA TEZZA FILHO  
Ministro ALOÍSIO CARNEIRO — Suplente (de 27.04 a 19.12.95)  
Juiz LIBÂNIO ESTANISLAU CARDOSO — convocado (de 09.10 a 17.12.95)  
Juiz LUIZ AUGUSTO PIMENTA DE MELLO — convocado (de 09.10 a 17.12.95)

**Terceira Turma:**

Ministro MANOEL MENDES DE FREITAS (Presidente)  
Ministro JOSÉ CALIXTO RAMOS (até 10.07.95)  
Ministro JOSÉ LUIZ VASCONCELLOS  
Ministro FRANCISCO FAUSTO PAULA DE MEDEIROS  
Ministro ROBERTO DELLA MANNA  
Ministro JOSÉ ZITO CALASÃS RODRIGUES (a partir de 11.07.95)

**Quarta Turma:**

Ministra CNÉA CIMINI MOREIRA DE OLIVEIRA — Presidenta (a partir de 15.05.95)  
Ministro LUIZ JOSÉ GUIMARÃES FALCÃO (até 11.05.95, como Presidente da Turma)  
Ministro ALMIR PAZZIANOTTO PINTO  
Ministro LEONALDO SILVA  
Ministro GALBA MAGALHÃES VELLOSO  
Ministro VALDIR RIGHETTO (a partir de 21.02.95)  
Juiz RIDER NOGUEIRA DE BRITO — convocado (até 20.02.95)  
Ministro JURACI CANDEIA DE SOUZA — Suplente (de 31.05 a 26.06.95)

**Quinta Turma:**

Ministro ERMES PEDRO PEDRASSANI — Presidente  
Ministro ORLANDO TEIXEIRA DA COSTA  
Ministro ARMANDO DE BRITO  
Ministro ANTÔNIO MARIA THAUMATURGO CORTIZO  
Juiz MAURO AUGUSTO BRETON VIOLA — convocado (de 02.05 a 30.06.95)  
Juiz UMBERTO GRILLO — convocado (de 19.10 a 14.12.95)

# SUMÁRIO

## DOCTRINA

SILVA, José Ajuricaba da Costa e Participação dos Trabalhadores nos Lucros ou Resultados da Empresa	11
COSTA, Orlando Teixeira da O Trabalho e a Dignidade do Trabalhador .....	16
GOMES NETO, Indalécio Gomes Antecipação da Tutela .....	22
Modalidades da Negociação Coletiva .....	32
ABDALA, Vantuil Jornada de Trabalho — Flexibilização .....	46
ROCHA, Euclides Alcides Prestação de Serviços por Empresa — Terceirização .....	53
FRANCO FILHO, Georgenor de Sousa As Empresas Transnacionais e as Entidades Sindicais no MERCOSUL Negociação Coletiva: Legitimidade das Partes .....	60 68
DALAZEN, João Oreste Aspectos da Tutela Antecipatória de Mérito e da Ação Monitória no Processo Brasileiro .....	73
VIANA, Márcio Túlio Contrato Coletivo <i>versus</i> Direitos Individuais .....	96
PRATES, Terezinha Matilde Licks Exigência de Comprovação de Tempestividade do Recurso de Revis- ta como Pressuposto para o Conhecimento do Agravo de Instrumento	99
GUGEL, Maria Aparecida A Transação Referendada pelos Advogados Transatores, frente ao Art. 585, Inciso II, do CPC e sua Validade como Título Executivo Extrajudicial	103
MACIEL, José Alberto Couto Reflexões sobre o Contrato Coletivo Nacional .....	106
SPINA, Domingos O Dano Moral e a Justiça do Trabalho .....	112

## POSSE DA NOVA DIREÇÃO DO TST

GURGEL, Hylo Pronunciamento pelo TST .....	121
PASSOS, João Pedro Ferraz dos Homenagem do Ministério Público .....	124
PEDUZZI, Maria Cristina Irigoyen Saudação em Nome da Ordem dos Advogados do Brasil .....	127
SILVA, José Ajuricaba da Costa e Discurso de Posse .....	130



## HOMENAGEM AO MINISTRO LUIZ JOSÉ GUIMARÃES FALCÃO

PIMENTA, Wagner	
Saudação em Nome do TST .....	
COELHO, Jefferson Luiz Pereira	
Homenagem do Ministério Público .....	
MACIEL, José Alberto Couto	
Manifestação do Conselho Federal da OAB .....	
FALCÃO, Luiz José Guimarães	
Discurso de Agradecimento .....	

## DESTAQUE

SÜSSEKIND, Arnaldo	
A Revolução Tecnológica e a Relação de Trabalho .....	
LAMARCA, Antonio	
Os Dez Mandamentos do Magistrado .....	
COSTA, Orlando Teixeira da	
Reminiscências sobre um Magistrado .....	
SAMPAIO, Aluysio Mendonça	
Antonio Lamarca, Juiz e Jurista .....	
SILVA, Floriano Corrêa Vaz da	
Um dos mais Notáveis Exemplos .....	
SINOPSE NOTICIOSA .....	

# **DOUTRINA**



# PARTICIPAÇÃO DOS TRABALHADORES NOS LUCROS OU RESULTADOS DA EMPRESA

José Ajuricaba da Costa e Silva (\*)

Não é nova a discussão no Brasil em torno do direito relativo à participação dos trabalhadores nos lucros ou resultados das empresas. A primeira tentativa de implantação do sistema na legislação brasileira data de 1919, ocasião em que foi apresentada à Câmara dos Deputados projeto de lei nesse sentido, pelo deputado sergipano **Deodato da Silva Maia**. A essa época, **Rui Barbosa**, tratando da questão social, fez alusão ao tema, em conferência proferida no Teatro Lírico. O Presidente **Arthur Bernardes**, anos mais tarde, em mensagem ao Congresso focalizou a idéia, que foi apoiada por **Borges de Medeiros**, em seu anteprojeto de Constituição. Adormecida por algum tempo, a proposta ressurgiu com o colapso do Estado Novo, figurando, inicialmente, no programa mínimo que a Liga Eleitoral Católica submetia, em 1945, aos candidatos à Assembléia Nacional Constituinte, para assegurar-lhes os votos dos eleitores católicos, e nas bases de programas de partidos políticos da época, como a União Democrática Nacional, que, na parte referente à Política Social, entendia necessário, *verbis*, "estudar, com a audiência dos interessados, uma fórmula de participação nos lucros que excedessem da justa remuneração fixada para o capital".

Vitoriosa a idéia na Assembléia Nacional Constituinte, consignou-se no Texto Constitucional de 1946 o caráter direto da participação, assim expresso: "Participação obrigatória e direta do trabalhador nos lucros da empresa, nos termos e pela forma que a lei determinar" (Constituição Federal de 1946, art. 157, inc. IV). Promulgada a Lei Maior, em 18 de setembro daquele ano, o instituto da participação nos lucros da empresa colocou os nossos constitucionalistas em campos diversos: **Antônio Sampalo Dória** (Direito Constitucional, vol. IV, São Paulo, 1960, pág. 735) e **Carlos Maximiliano** (Comentários à Constituição Brasileira de 1946, vol. III, Rio de Janeiro, 1948, pág. 193) receberam-no com reservas, ao passo que **Pontes de Miranda** (Comentários à Constituição de 1946, Rio de Janeiro, 1947, pág. 54) e **Temístocles Brandão Cavalcanti** (A Constituição Federal Comentada, vol. IV, Rio de Janeiro, 1949, págs. 21/24) limitaram-se a registrar a novidade, sem emitirem opinião a respeito. **José Duarte** (A Constituição Brasileira de 1946, vol. III, Rio de Janeiro, 1947, págs. 200/204) faz longo relato sobre a participação dos Deputados **Hermes Lima**, **Prado Kelly**, **Arthur Bernardes**, **Arruda Câmara**, **Agamenon Magalhães**, **Adroaldo Mesquita**, **Atílio Vivacqua**, **Ataliba Nogueira** e **Milton Campos**, nos debates que se travaram sobre a matéria.

Da Constituição Federal 1946 até a presente Lei Maior, promulgada em 5 de outubro de 1988, o instituto da participação nos lucros da empresa figurou entre os direitos sociais assegurados aos trabalhadores, ainda que sujeita a regulamentação por lei ordinária, surpreendentemente jamais sancionada.

---

(\*) O autor é Ministro-Presidente do Tribunal Superior do Trabalho e Professor Aposentado da Faculdade de Direito da Universidade Federal de Pernambuco.

Em verdade, a falta de regulamentação do instituto por lei ordinária não ocorreu por desinteresse dos parlamentares. Antes pelo contrário, são inúmeros os projetos de lei apresentados no Congresso Nacional, na tentativa de se sistematizar a participação nos lucros. Dentre tantos, merecem citação os de ns. 104/46, de **Segadas Vianna**, 05/47 de **Daniel Faraco**, 534/47, de **João Amazonas**, 429/55, de **Carlos Lacerda**, 1.929/56, de **Queirós Filho**, 168/63, de **Leopoldo Peres**, 531/63, de **Juarez Távora**, e especialmente o de n. 1.039/48, da Comissão de Legislação Social, de que foi relator o Deputado **Paulo Sarasate**. Não é difícil, porém, encontrar a razão do insucesso destes e de tantos outros projetos. As dificuldades são as mais diversas: umas dizem respeito à extensão da participação, pretendendo que ela se cumulasse com a co-gestão; outras se relacionam com a fixação de critérios definidores de lucro; algumas são referentes à indefinição do problema, subsumindo-se em soluções paliativas. Exemplos dessas dificuldades já se revelavam no seio da própria Assembléia Nacional Constituinte de 1946, conforme os registros apontados por **Wilson de Souza Campos Batalha**, em seu precioso "Direito do Trabalho e Participação nos Lucros", São Paulo, 1954, pág. 88/89, **verbis**: "Nos debates travados, vozes fizeram-se sentir, como as de **Eduardo Duvivier** e **Arthur Bernardes**, desaconselhando a aplicação do sistema às atividades rurais, com organização incipiente e deficiência de meios para exata apuração dos lucros líquidos. Houve, por outro lado, quem propugnasse a idéia da interferência dos trabalhadores na própria administração das respectivas empresas, como **Caires de Brito** e **Flores da Cunha**. **Caires de Brito** acentuou: 'Não interessa a participação nos lucros, quando estes não são fiscalizados e geridos por quem de direito. Ora, não se dá outro meio para o operariado fiscalizar sua participação nos lucros, senão sua inclusão na direção da empresa. Dar participação nos lucros e tirar a possibilidade de fiscalização ou administração naquilo em que apresenta lucros, efetivamente, é demagogia e nela não deve cair esta Câmara. Entregar ao operariado as possibilidades de, no fim do ano, obter tantos por cento na produção da empresa exige, como consequência lógica, dar a esse mesmo operário a possibilidade de, durante o ano e no fim do ano, fiscalizar a escrita e o movimento dessa empresa.' **Ataliba Nogueira** propôs a instituição de ações ou quotas do capital das empresas a serem atribuídas aos trabalhadores. **Gilcério Alves** defendeu a participação indireta, por meio de fundos destinados à construção de vila operária, com escolas, desportos, clubes, igrejas."

Observa **Celso Ribeiro Bastos** (Comentários à Constituição do Brasil, vol. II, São Paulo, 1989, pág. 444), escrevendo sobre as dificuldades que tornaram inócuas as tentativas de regulamentação que, **verbis**, "Os obstáculos foram de toda ordem. Para alguns, o fator impeditivo residiria na modalidade direta de participação, o que excluía formas indiretas, de mais fácil implementação. Para outros, o grande óbice consistiu na definição da natureza jurídica das quantias a serem pagas a título de participação nos lucros, o que impediu que até por via consensual se chegasse ao objetivo colimado, uma vez que os empregadores não tinham condições de suportar os ônus decorrentes dos encargos sociais incidentes sobre as quantias distribuídas".

O sistema constitucional vigente, por sua vez, no que pertine à participação na gestão da empresa, manteve a inovação constante da Constituição Federal de 1967, no sentido de que a participação do empregado poderá se fazer "excepcionalmente, na gestão, segundo for estabelecido em lei" (Const. Federal, art. 165, inc. V). Segundo o constitucionalista pernambucano **Pinto Ferreira** (Comentários à Constituição Brasileira, vol. I, São Paulo, 1989, pág. 233), "o legislador constituinte foi cauteloso, pois tal participação foi estabelecida de maneira excepcional, como princípio programático e dependendo de regulamentação legal." Para **Mozart Víctor Russomano**

(Comentários à CLT, Rio de Janeiro, 1988, págs. 438/439), no entanto, **verbis**: “Na Constituição de 1967 e na Emenda Constitucional n. 1, de 1969, o legislador retrocedeu e — sem paradoxo — avançou. Retrocedeu sobre seus próprios passos, quando colocou o problema acima de um mero sistema de participação direta do trabalhador nos lucros da empresa. E, ao fazê-lo, avançou, abrindo perspectivas para novo esforço de integração do trabalhador na vida e no desenvolvimento da empresa (Const., art. 165, inc. V). Não se omitiu a referência anterior à participação do trabalhador nos lucros; mas, deixou-se, como convinha, ao legislador ordinário decidir sobre as modalidades dessa participação. Por outro lado, observando — como acima dissemos — que é muito difícil pensar-se em participação do trabalhador nos lucros, pura e simplesmente, sem se chegar a admitir que ele participe, também, da administração da empresa, o constituinte de 1969, pela primeira vez na história do direito positivo nacional, aludiu à participação do trabalhador na gestão da empresa. Esse regime, que não é de co-gestão, tem caráter declaradamente excepcional, para usarmos o vocábulo adotado pelo constituinte. Além disso, tanto a participação nos lucros quanto a participação na gestão da empresa sempre irão depender, em última análise, daquilo que o legislador ordinário considerar conveniente, tendo em vista a conjuntura política, econômica e social do País”.

No que pertine àquela segunda espécie de dificuldade, referente à fixação de critérios definidores do lucro, motivadora da hibernação imposta à regra constitucional, não seria despidendo socorrer-se, mais uma vez, da mordaz observação de **Mozart Victor Russomano** (op. cit., pág. 437), que assim se manifesta, **verbis**: “Outro ponto difícil, como dizíamos, é o critério para distribuição dos lucros entre as várias categorias de trabalhadores, alguns dos quais são antigos e produtivos, outros novos e ociosos; alguns dos quais têm encargos domésticos e vivem, por isso, em grande dificuldade, enquanto outros são independentes e suportam, folgadoamente, as despesas necessárias. Aí se entrecrocaram inúmeras doutrinas (**Nélio Reis**, Participação Salarial nos Lucros da Empresa, págs. 79 e 80). Aí esbarraram os estudos e projetos feitos. Aí está a pedra no meio do caminho, que criou aquele formidável escândalo constitucional: um preceito da Constituição, que depende de regulamentação, várias décadas após a promulgação da lei fundamental, que não podia ser aplicado porque os legisladores do País não conheciam os meios e modos de regulamentá-lo”. Sem pretender amenizar as afirmações do festejado juslaboralista, lembraríamos, apenas, que o processo inflacionário e as agitações sociais, que marcaram longo período de nossa história, foram, por certo, fatores de retenção de muitos projetos de iniciativa dos nossos legisladores. Na realidade, esses dois fatores constituíram tão fortes obstáculos ao sucesso das regulamentações intentadas, que bastou alcançarmos o almejado equilíbrio econômico e social, decorrente da estabilização da moeda, com a instituição do real, para que se retomassem as iniciativas de regulamentar a participação dos trabalhadores nos lucros ou resultados da empresa. São exemplo desse quadro, inclusive, para ficarmos tão-somente no plano da atividade do Poder Executivo, a proposta da regulamentação consubstanciada nas sucessivas edições de medidas provisórias, cuja partida teve início com a MP n. 794, de 29.12.94 (DOU 30.12.94), de iniciativa do Ministro do Trabalho **Marcelo Pimentel**, ao término do governo **Itamar Franco**, e que vem tendo continuidade até à MP n. 1.169, de 26.10.95 (DOU 27.10.95), agora sob o comando do Presidente **Fernando Henrique Cardoso**.

Por fim, para nos reportarmos à terceira espécie de dificuldades, situadas no campo das soluções paliativas, que, obviamente, não identifica nenhum dos projetos por nós mencionados, encontram-se aquelas tentativas de sistematização de natureza exclusivamente especulativa, cujo conteúdo inócuo revela, desde logo, seu caráter demagógico, cuja tramitação conduz, inexoravelmente, ao seu arquivamento.

Penso que, passados cinquenta anos, o princípio de que o trabalhador tem o direito à participação nos lucros ou resultados da empresa está suficientemente amadurecido e pronto para alcançar sua concretização. As cartas encíclicas papais (*Rerum Novarum*, de Leão XIII, *Quadragesimo Anno*, de Pio XI, *Mater et Magistra*, de João XXIII, *Populorum Progressio*, de Paulo VI, e *Laborem Exercens*, de João Paulo II), as discussões havidas no plano doutrinário (modelo alemão, modelo francês e italiano), as experiências legislativas colhidas no direito comparado (Alemanha, Argentina, Áustria, Bolívia, Chile, Espanha, Estados Unidos, França, Itália, dentre outros) e o presente estágio de nossa estabilidade econômica e social, estão a fornecer os elementos seguros e indispensáveis à elaboração de instrumento regulamentador eficaz.

Nesse ponto, passo às considerações que entendo merecer o texto da Medida Provisória n. 1.169, de 26.10.95, que "dispõe sobre a participação dos trabalhadores nos lucros ou resultados da empresa e dá outras providências", vez que constitui a última versão do instrumento regulamentador, **verbis**: "O Presidente da República, no uso da atribuição que lhe confere o art. 62 da Constituição, adota a seguinte Medida Provisória, com força de lei: **Art. 1º** — Esta Medida Provisória regula a participação dos trabalhadores nos lucros ou resultados da empresa como instrumento de integração entre o capital e o trabalho e como incentivo à produtividade, nos termos do art. 7º, inciso XI, da Constituição. **Art. 2º** — Toda empresa deverá **convencionar com seus empregados, por meio de comissão por eles escolhida**, a forma de participação daqueles em seus lucros ou resultados. **§ 1º** — Dos instrumentos decorrentes da negociação deverão constar regras claras e objetivas quanto à fixação dos direitos substantivos da participação e das regras adjetivas, inclusive mecanismo de aferição das informações pertinentes ao cumprimento do acordado, periodicidade da distribuição, período de vigência e prazos para revisão do acordo, podendo ser considerados, entre outros, os seguintes critérios e condições: a) índices de produtividade, qualidade ou lucratividade da empresa; b) programas de metas, resultados e prazos, pactuados previamente. **§ 2º** — O instrumento de acordo celebrado será arquivado na entidade sindical dos trabalhadores. **Art. 3º** — A participação de que trata o art. 2º **não substitui ou complementa a remuneração devida a qualquer empregado, nem constitui base de incidência de qualquer encargo trabalhista ou previdenciário, não se lhe aplicando o princípio da habitualidade.** **§ 1º** — Para efeito de apuração do lucro real, a pessoa jurídica poderá deduzir como despesa operacional as participações atribuídas aos empregados nos lucros ou resultados, nos termos da presente Medida Provisória, dentro do próprio exercício de sua constituição. **§ 2º** — **É vedado o pagamento de qualquer antecipação ou distribuição de valores a título de participação nos lucros ou resultados da empresa, em periodicidade inferior a um semestre.** **§ 3º** — A periodicidade semestral mínima referida no parágrafo anterior poderá ser alterada pelo Poder Executivo, até 31 de dezembro de 1995, em função de eventuais impactos nas receitas tributárias ou previdenciárias. **§ 4º** — As participações de que trata este artigo **serão tributadas na fonte, em separado dos demais rendimentos no mês, como antecipação do imposto de renda devido na declaração de rendimentos da pessoa física, competindo à pessoa jurídica a responsabilidade pela retenção e pelo recolhimento do imposto.** **Art. 4º** — Caso a negociação visando à participação nos lucros ou resultados da empresa resulte em impasse, as partes poderão utilizar-se dos seguintes mecanismos de solução do litígio: I — mediação; II — arbitragem de ofertas finais. **§ 1º** — Considera-se arbitragem de oferta final aquela em que o árbitro deve restringir-se a optar pela proposta apresentada, em caráter definitivo, por uma das partes. **§ 2º** — O mediador ou o árbitro será escolhido de comum acordo entre as partes. **§ 3º** — Firmado o compromisso arbitral, não será admitida a desistência unilateral de qualquer das partes. **§ 4º** — O laudo arbitral terá força normativa, independentemente de homologação judicial. **Art. 5º** — A participação de que trata o art. 1º desta Medida Provisória, relativamente aos trabalhadores em

empresas estatais, observará diretrizes específicas fixadas pelo Poder Executivo. **Parágrafo único.** Consideram-se empresas estatais as empresas públicas, sociedades de economia mista, suas subsidiárias e controladas e demais empresas em que a União, direta ou indiretamente, detenha a maioria do capital social com direito a voto. **Art. 6º** — Ficam convalidados os atos praticados com base na Medida Provisória n. 1.136, de 26 de setembro de 1995. **Art. 7º** — Esta Medida Provisória entra em vigor na data de sua publicação.”

A proposta governamental contida na referida medida provisória é absolutamente tímida na abordagem da temática da participação nos lucros, cuidando mais das restrições impostas aos empregados e aos empregadores, do que propriamente do equacionamento, ou da modalidade concreta, para a solução de tão vetusto impasse legislativo. Depreende-se da norma contida no art. 2º, da mencionada medida provisória, que o direito do empregador, com relação a seus empregados, é **potestativo**, isto porque *é-lhe imposta, indiscutivelmente, a obrigação de negociar critérios de participação nos lucros, sem, contudo, estabelecer-se qual o limite temporal ou quantitativo, ou seja, a empresa oferece o que for da sua conveniência, no momento em que melhor lhe aproveitar.*

A forma em que o texto legal está posto propicia atitudes procrastinatórias por parte de quem seja avesso à concretização do direito obreiro, constitucionalmente deferido, em participar dos resultados positivos da empresa, quanto à sua rentabilidade, podendo o empresário propor, a seus empregados, quando das negociações, valor, ou percentual, ínfimo, e, por isto, inaceitável, e receber, como represália, contraproposta exacerbadamente elevada, eis que as partes sabedoras da vinculação imposta ao árbitro de optar, necessariamente, por uma das propostas levadas à negociação (MP 1.169/95, art. 4º, § 1º), *provavelmente abandonarão a busca pela justa vantagem, e jogarão com o risco de auferir vultosa parcela dos lucros empresariais, por parte do obreiro, e de redução da mesma a quase nada, por parte do empregador, reduzindo-se tudo a uma questão de opção entre dois absurdos, por aquele a quem compete decidir.*

Com isto quer nos parecer que a medida provisória não deixa ao árbitro qualquer oportunidade para fazer uso do bom senso, impondo-lhe, como visto, a escolha *incondicional de uma das propostas das partes em negociação, por mais absurda que possa ser.* Tal orientação contraria, inclusive, a tradição do nosso direito, quanto ao papel do árbitro, no chamado compromisso arbitral (Cód. Civil, art. 1.040, inciso IV e Cód. de Processo Civil, art. 1.075, inciso IV), que autoriza o julgamento por **equidade**.

Encerrando esta modesta contribuição para o tema da participação dos trabalhadores nos lucros ou resultados da empresa, peço vênia para transcrever um pequeno trecho da Carta Encíclica **“Centesimus Annus”**, comemorativa do centenário da promulgação da **“Rerum Novarum”**, a primeira a demonstrar ao mundo que constitui erro capital considerar os ricos e os pobres como duas classes inimigas natas. São estas as palavras do **Pontífice João Paulo II**: *“A Igreja reconhece a justa função do lucro, como indicador do bom funcionamento da empresa: quando esta dá lucro isso significa que os fatores produtivos foram adequadamente usados e as correlativas necessidades humanas devidamente satisfeitas. Todavia o lucro não é o único indicador das condições da empresa. Pode acontecer que a contabilidade esteja em ordem e simultaneamente os homens, que constituem o patrimônio mais precioso da empresa, sejam humilhados e ofendidos na sua dignidade. Além de ser moralmente inadmissível, isso não pode deixar de se refletir futuramente de modo negativo na própria eficiência econômica da empresa. Com efeito, o objetivo desta não é simplesmente o lucro, mas sim a própria existência da empresa como comunidade de homens que, de diverso modo, procuram a satisfação das suas necessidades fundamentais e constituem um grupo especial ao serviço de toda a sociedade. O lucro é um regulador da vida da empresa, mas não o único; a ele se deve associar a consideração de outros fatores humanos e morais que, a longo prazo, são igualmente essenciais para a vida da empresa”*.



# O TRABALHO E A DIGNIDADE DO TRABALHADOR

Orlando Teixeira da Costa (\*)

**SUMÁRIO:** 1. As três vertentes do mundo contemporâneo; 2. Reação da doutrina social cristã; 3. Reação do direito no nível dos princípios; 4. Dignidade da pessoa humana do trabalhador; 5. A inconsistência dos direitos sociais; 6. Algumas exigências fundamentais; 7. Meu credo social.

## 1. AS TRÊS VERTENTES DO MUNDO CONTEMPORÂNEO

O liberalismo econômico, a revolução industrial e a preocupação pelos direitos do homem despontaram aproximadamente na mesma época. A obra de Adam Smith, **Investigação sobre a Natureza e as Causas da Riqueza das Nações**, que inaugurou a corrente do liberalismo econômico, teve a sua primeira edição publicada em 1776. As pesquisas e inovações sucessivas, que acabaram por implantar a máquina a vapor, tiveram, principalmente em James Watt, no ano de 1769, assegurado o êxito do emprego industrial dessa invenção. Finalmente, a Declaração dos Direitos do Homem e do Cidadão foi aprovada pela Assembléia Nacional francesa, em 26 de agosto de 1789. Essas três vertentes do engenho humano imprimiram novo rumo à História, criando o mundo contemporâneo, em que ainda vivemos.

Para os objetivos da nossa exposição, não interessa discorrer sobre o liberalismo como doutrina política ou político-filosófica, mas apenas resumir a sua aceção como doutrina econômica. Sob esta compreensão, o Estado não deve intervir nas relações econômicas que existem entre indivíduos, classes e nações. Mantendo-se à margem do processo sócio-econômico, o Estado deve tão-somente assegurar a observância dos contratos e assumir a execução dos serviços não lucrativos indispensáveis ao funcionamento das atividades econômicas.

A máquina veio substituir o trabalho do homem, que dispõe apenas de sua força muscular e não produz em série. Foi lenta a evolução para se chegar a sua aplicação industrial. A alavanca, a roda, a roldana, o plano inclinado, a cunha e o parafuso são máquinas simples que possibilitaram a multiplicação do esforço humano. Mas foram os aperfeiçoamentos introduzidos por James Watt na máquina a vapor de Newcomen e, posteriormente, suas variadas aplicações e combinações com a lançadeira volante de John Kay, a máquina de fiar de Hargreaves e os teares mecânicos de Cartwright que propiciaram grandes transformações no campo da produção de alguns bens para consumo.

A Declaração dos Direitos do Homem e do Cidadão, embora expressando preocupações predominantemente políticas e atenta principalmente aos interesses da classe burguesa, teve o mérito de iniciar uma nova era, a Era dos Direitos do Homem, e resumiu, em dizer de Mazzini, "os resultados da era cristã, pondo acima de qualquer dúvida e elevando a dogma político a liberdade conquistada na esfera da idéia do mundo greco-romano, a igualdade conquistada pelo mundo cristão, e a fraternidade, que é consequência imediata dos dois termos" (*apud* Norberto Bobbio, **A Era dos Direitos**, pag. 92).

---

(\*) O autor é Ministro Togado de Carreira do Tribunal Superior do Trabalho e seu ex-Presidente.

Esses três componentes da nova Idade Histórica interagiram amplamente, dando nascimento a reações contrárias, aos componentes de uma nova sociedade e a uma nova mentalidade jurídica.

## 2. REAÇÃO DA DOCTRINA SOCIAL CRISTÃ

A doutrina econômica de Adam Smith associada ao desenvolvimento industrial causado pela máquina gerou conseqüências sociais indesejáveis, as quais culminaram por merecer a atenção do Direito, a partir dos ideais de igualdade jurídica veiculados pela Declaração de 1789.

Preconizando a não-intervenção do Estado, o liberalismo econômico acabou por originar duas classes em oposição: de um lado, o empresariado capitalista, a classe burguesa, e, de outro, o proletariado. Esqueceram-se os liberais de que alguns homens são economicamente fortes e de que outros são economicamente fracos. Impossibilitando o Estado de intervir nessa relação, terminaram por permitir a exploração dos fracos pelos fortes e, conseqüentemente, a espoliação dos humildes. Essa desigualdade caiu no domínio dos ricardianos de esquerda e, depois, nas mãos de Karl Marx, que alimentaram em termos de ideologia a oposição objetivamente existente entre o capital e o trabalho.

Ante essa realidade, começaram a ser esboçadas as primeiras reações jurídicas isoladas, incentivadas por manifestações doutrinárias, principalmente de origem cristã, como procuraremos demonstrar a seguir.

Constant Van Gestel rememora alguns nomes da hierarquia da Igreja Católica que contribuíram, na primeira metade do século XIX, para a constituição dessa corrente de pensamento. O Cardeal de Croi, Arcebispo de Ruão, editou, em 1838, uma carta pastoral consagrada ao repouso dominical. D. Rendu, Bispo de Annecy, enviou ao rei da Sardenha, em 15 de novembro de 1845, um texto que intitulou **Memorial Sobre a Questão Operária**, onde, após criticar com veemência a situação do proletariado em formação, ressalta com propriedade: "A legislação moderna nada fez pelo proletário. Na verdade, protege sua vida enquanto homem; mas o desconhece como trabalhador; nada faz por seu futuro, nem por sua alimentação, nem por seu progresso moral". D. Willem Emmanuel Von Ketteler, bispo de Mogúncia em 1850 e membro do Reichstag em 1860, foi o responsável pela sugestão enumerativa dos seguintes direitos que os trabalhadores deveriam reivindicar: aumento de salário correspondente ao verdadeiro valor do trabalho; diminuição das horas de trabalho; regulamentação das horas de descanso; proibição do trabalho das crianças nas fábricas durante a época em que são, ainda, obrigadas a freqüentar a escola; proibição do trabalho das mulheres nas fábricas, principalmente as mães de família; proibição do trabalho das moças nas fábricas.

A enumeração poderia prosseguir, lembrando outros nomes importantes do pensamento social-católico na Alemanha, Áustria, Suíça, França, Inglaterra e Estados Unidos, Holanda e Bélgica, Itália e Espanha. Como, entretanto, as Cartas Encíclicas papais, a partir da **Rerum Novarum** de Leão XIII, passaram a sintetizar todo esse pensamento, apenas diremos que este foi o complemento doutrinário que motivou a legislação paulatinamente constituída para preservar a dignidade da pessoa humana do trabalhador.

## 3. REAÇÃO DO DIREITO NO NÍVEL DOS PRINCÍPIOS

Em termos de instrumentos jurídicos, as peças de maior expressão universal geradas, entre outras motivações, pela doutrina social católica consistem nas Declarações de Direitos, a partir da Declaração Universal dos Direitos do Homem, como documento mais importante. É bem verdade que o processo foi indutivo, manifestando-se, inicialmente, em legislações particulares, para depois ocasionar conseqüências de âmbito mundial.

Mas, como os instrumentos internacionais pairam mais no nível dos princípios e a doutrina é que os conceitua previamente, convirá lembrar alguns tópicos das pactuações subscritas pelas Nações organizadas em Estados.

A Declaração Universal dos Direitos do Homem, aprovada em Resolução da III Sessão Ordinária da Assembléa Geral das Nações Unidas (1948), proclama, no seu artigo I, que “todos os homens nascem livres e iguais em **dignidade** e direitos” e, particularizando a situação do trabalhador, assere adiante que “todo homem que trabalha tem direito a uma remuneração justa e satisfatória que lhe assegure, assim como à sua família, uma existência compatível com a **dignidade humana**”. O Pacto Internacional dos Direitos Económicos, Sociais e Culturais de 1966 reconhece, em seu Preâmbulo, que os direitos nele enumerados “se desprendem da **dignidade inerente à pessoa humana**”. **Last but not least**, a Convenção Americana Sobre os Direitos Humanos, celebrada pelos Estados americanos em San José de Costa Rica, no ano de 1969, reitera no § 1º do seu artigo 11 que “**toda pessoa** tem direito ao respeito de sua honra e ao reconhecimento de sua **dignidade**”.

Refletindo a preocupação desses instrumentos, as Constituições nacionais também registram em suas normas fundamentais a mesma questão. A Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, por exemplo, erigiu, como um dos fundamentos do Estado Democrático de Direito em que se constitui, “a **dignidade da pessoa humana**” (art. 1º, inciso III) e, ao dispor sobre os princípios gerais da atividade económica, preceituou em seu artigo 170 que “a ordem económica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tem por fim assegurar a todos existência **digna**, conforme os ditames da justiça social”.

Dignidade, dignidade humana, dignidade da pessoa humana — o que vem a ser isso?

#### 4. DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA DO TRABALHADOR

A palavra **dignidade** provém do latim — **dignitas, dignitatis** — e significa, entre outras coisas, a qualidade moral que infunde respeito, a consciência do próprio valor.

Ao falar-se de **dignidade da pessoa humana** quer-se significar a excelência que esta possui em razão da sua própria natureza. Se é digna qualquer pessoa humana, também o é o trabalhador, por ser uma pessoa humana. É a dignidade da pessoa humana do trabalhador que faz prevalecer os seus direitos, estigmatizando toda manobra tendente a desrespeitar ou corromper de qualquer forma que seja esse instrumento valioso, feito à imagem de Deus.

No dizer do Padre Michel Riquet, “a dignidade da criatura humana reside nas faculdades de pensar e agir livremente, de conhecer e amar. Trata-se, portanto, de preservar, no seio das comunidades às quais é ligado (o trabalhador) por uma estreita solidariedade, uma cota máxima de vida pessoal, através da livre manifestação de suas decisões e do livre florescimento de sua espiritualidade”. O obreiro, dessa forma, não pode ser considerado como uma mercadoria qualquer, nem tratado como se fosse um instrumento ou máquina. Na época atual, todavia, devido ao predomínio das considerações económicas, os trabalhadores estão voltando a ser vistos como **recursos humanos**, ou, mais apropriadamente, como **capital humano**, assim como no século passado, até o Tratado de Versalhes, eram tidos como uma mercadoria.

Ora, encarado como capital, aquele que trabalha acaba sendo tomado como um bem económico suscetível de ser aplicado na produção. É material de uso, avaliado em dinheiro e componente de um custo.

Essa compreensão não é compatível com o conceito, a enunciação e o propósito dos instrumentos internacionais que vêem no trabalhador uma pessoa humana plenamente revestida de dignidade, porque vida digna importa em ter acesso ao trabalho com justa remuneração, em ter moradia e educação e, principalmente, em participar de modo ativo e consciente da comunidade produtiva em que o indivíduo se acha inserido. Sem essa suficiência, o trabalhador não dispõe de meios para viver com dignidade.

## 5. A INCONSISTÊNCIA DOS DIREITOS SOCIAIS

Os direitos do homem surgiram em certas circunstâncias, caracterizadas por lutas em defesa de novas liberdades contra velhos poderes absolutos. Não apareceram de repente, mas de modo gradual; não todos de uma vez, nem de uma vez por todas (cf. Norberto Bobbio). De qualquer maneira permaneceram.

Os direitos do homem, mais tarde, foram complementados pelos direitos sociais. Hodiernamente vêm sendo constituídos direitos de terceira geração, que, segundo Celso Lafer, são direitos cujo sujeito não são os indivíduos, mas os grupos humanos, como a família, o povo, a Nação e a própria Humanidade. Esse autor incluí entre eles o direito à paz, os direitos do consumidor, à qualidade de vida, à liberdade de informação, atribuindo o aparecimento destes ao desenvolvimento de novas tecnologias. De todos, o mais importante é o reivindicado pelos movimentos ecológicos: o direito de viver em ambiente não poluído.

Já se fala até em direitos de quarta geração, referentes, segundo Norberto Bobbio, “aos efeitos cada vez mais traumáticos da pesquisa biológica, que permitirá manipulações do patrimônio genético de cada indivíduo”. Quais são os limites dessa possível (e cada vez mais certa no futuro) manipulação? — indaga dramaticamente esse autor.

Pois bem, de toda esta pletera de direitos, os únicos que demonstram menor consistência são os sociais. A maior parte desses direitos de segunda geração, que, no dizer de Bobbio, “são exibidos brilhantemente em todas as declarações nacionais e internacionais, permaneceu no papel” (*A Era dos Direitos*, pág. 9).

E é isso que se constata, quando, depois de discursos brilhantes, tais direitos passam a ser tidos, sobretudo pelos tecnocratas, como ineficientes, desumanos e injustos, pasmem os senhores.

Como proceder ante essa realidade? Como reagir? Em que pese a importância dos fatores econômicos na organização da sociedade moderna, há que subordiná-los ao engrandecimento da criatura humana. Esta é a questão que devemos resolver.

## 6. ALGUMAS EXIGÊNCIAS FUNDAMENTAIS

Para submeter a economia aos interesses do homem, para que seja resguardada a sua dignidade, torna-se necessário observar certas exigências fundamentais.

A primeira delas é o realismo. Enquanto ignorarmos voluntária ou desinteressadamente as condições de vida do trabalhador, não conseguiremos compreendê-lo. É preciso, por isso, tomarmos conhecimento de seu poder aquisitivo e de suas necessidades fundamentais, para termos consciência de suas agruras.

Devemos, a seguir, relacionar essa realidade com o trabalho por ele produzido para se proverem as suas necessidades e chegar à compreensão de que essa atividade corresponde a um gasto de energia, a um esforço destinado a produzir resultados aproveitáveis.

Se é esse o papel do trabalho, se é ele que provê as necessidades da vida, se é ele que fecunda a natureza e faz com que ela germine, temos que concluir que a sua eficácia constitui "a fonte única de onde procede a riqueza das nações" (Pio XI).

Esse desempenho assegura ao trabalho um primado que não pode, em hipótese alguma, ser disputado pelo capital.

"O capital — diz Michel Riquet — não passará nunca de um saco de moedas ou de um conjunto de mecanismos: uma coisa inanimada, em suma. O trabalho é o **homem vivo**, despendendo energias. Não se pode, nem se deve, portanto, considerá-lo **como uma mercadoria qualquer** nem tratar o trabalhador como se fora um instrumento ou uma máquina. É a dignidade da pessoa humana que aqui faz valer seus direitos, condenando toda e qualquer manobra tendente a desrespeitar ou corromper de qualquer forma que seja esse instrumento valioso, feito à imagem de Deus" (**Os Cristãos e o Dinheiro**, pág. 91).

Dá a necessidade de que se reconheça ao homem trabalhador o direito a uma retribuição condigna e suficiente, que lhe permita prover a subsistência própria e a dos seus. Ou, como disse Leão XIII na **Rerum Novarum**, "a justiça exige que o Estado se preocupe com os trabalhadores e providencie para que lhes seja conferida uma parte razoável dos bens que ajudam a conquistar para a sociedade".

Para preservar, no entanto, o primado do trabalho e sua dignidade, mister se faz que a empresa seja organizada em bases comunitárias e hierarquizada. Neste sentido, é de uma clareza lapidar o seguinte trecho da Encíclica **Quadragesimo Anno**: "**mais apropriado às condições atuais de vida social é temperar, na medida do possível, o contrato de trabalho por elementos extraídos do contrato de sociedade**", convocando "**operários e empregados a participar de alguma forma da propriedade da empresa, de sua direção ou dos lucros que ela aufera**".

Não se diga que estamos no mundo da fantasia, numa época em que o neoliberalismo impõe uma ortodoxa economia de mercado, que relega o homem trabalhador a segundo plano, pois, na Alemanha, outrora Ocidental e hoje unificada, esse procedimento foi e vem sendo praticado com êxito, contribuindo para assegurar a esse país a liderança econômica que ele hoje exerce no mundo, ainda que não isoladamente. Essa fórmula corresponde a conjugar ou combinar adequadamente o capital, a administração e a mão-de-obra no seio de uma comunidade fraternal, visto que "**a justiça só pode ser observada por cada um isoladamente se todos concordarem em praticá-la em conjunto**" (Pio XI).

O realismo, o primado do trabalho e o espírito comunitário devem combinar-se com um quarto elemento: a subordinação dos interesses individuais e das empresas particulares ao interesse geral. É um engano pensar que a concorrência sem pelas pode conduzir a um sistema econômico bem ordenado. A livre concorrência é a responsável pelos erros do economicismo individualista. Por isso, repetimos, devemos subordinar os interesses individuais e os das empresas particulares ao bem comum.

E ninguém melhor do que Pio XII para explicar isso: "É preciso que a livre concorrência contida entre limites justos e razoáveis e mais ainda o poder econômico sejam efetivamente submetidos à **autoridade pública**, em tudo o que dela depende. Enfim, as instituições dos diferentes povos devem conformar-se, no conjunto das relações humanas, às exigências do **bem comum**, ou seja, às regras da justiça social".

Finalmente, ainda no propósito de humanizar a economia, devemos subordinar o econômico e o político ao engrandecimento da criatura humana.

Na Quaresma de 1946, o jesuíta Michel Riquet, de quem nos temos valido nesta exposição, proferiu uma série de conferências na catedral de Notre-Dame, em Paris, sobre a posição dos cristãos em face do dinheiro. Na sua quinta exposição, ele abordou exatamente o tema que estamos enfrentando. E, ao falar sobre o engrandecimento da criatura, disse com clareza meridiana: "Falando com franqueza e lealdade, não podemos deixar de reconhecer e afirmar o primado do trabalho na economia; a necessidade do espírito comunitário que transforma a empresa em associação fraternal de trabalhadores libertos da exploração capitalista; a subordinação dos interesses individuais e das empresas particulares ao bem-comum de todo profissional, racional e humano, juntamente com a subordinação de toda a organização econômica e política ao engrandecimento e à expansão da pessoa humana em cada indivíduo".

Pode-se perguntar por que busquei um texto de quase cinqüenta anos atrás para amparar a minha assertiva, se há outros mais recentes, oficiais, de novas Encíclicas e de outros documentos da Igreja, que poderiam expressar o mesmo. Fui em busca de Riquet, porque ele resume um pensamento doutrinário mais compatível com o estágio atual da economia brasileira.

## 7. MEU CREDO SOCIAL

Não sei se consegui, nesta breve exposição sobre **O Trabalho e a Dignidade do Trabalhador**, abordar com clareza, concatenação e lógica as idéias que desejava expor. É possível que sim. De qualquer maneira, o que eu quero deixar registrado é a minha crença no valor do homem trabalhador e dizer da sua dignidade. Quero encará-lo como pessoa humana e afastá-lo do perigo de ser tido como uma mercadoria. Quero vê-lo participante da sua comunidade de trabalho, sendo respeitado e ouvido dentro da sua capacidade de criação.

Para isso sinto a necessidade, como outros já sentiram, de resumir em um Credo o meu pensamento. Digo, pois:

- Creio no primado do trabalho sobre o capital.
- Creio na eficácia do trabalho como única fonte de enriquecimento das nações.
- Creio no espírito comunitário da empresa que admite o florescimento de relações de colaboração amigável e de auxílio recíproco.
- Creio que a justiça social só pode ser atingida se todos concordarem em praticá-la em conjunto.
- Creio que a concorrência sem limites jamais poderá gerar um sistema econômico justo.
- Creio que os interesses individuais e das empresas particulares devem subordinar-se ao interesse geral, ao bem comum da Nação e da Humanidade.
- Creio que o econômico e o político devem subordinar-se ao engrandecimento da criatura humana.
- Creio na dignidade do trabalhador, na sua capacidade de pensar e agir livremente, de conhecer e amar.
- Creio na possibilidade da harmonia dos contrários.
- Creio que a paz é obra da justiça social.

# ANTECIPAÇÃO DA TUTELA

Indálecio Gomes Neto (\*)

*"O tempo é um inimigo do Direito, contra o qual o Juiz deve travar uma guerra sem tréguas"*

*(Carnelutti)*

Em dezembro de 1994 foram publicadas várias leis que introduzem modificações em diversos artigos do Código de Processo Civil.

A alteração mais relevante foi introduzida no artigo 273 do Código de Processo Civil, que trata da antecipação da tutela.

Não se trata de um provimento cautelar, com o objetivo de assegurar um resultado útil ao processo principal. Aqui, a tutela, cuja antecipação se pede, é aquela que tem por objeto o pedido formulado no processo principal.

O legislador condicionou a prestação jurisdicional de antecipação da tutela ao atendimento de determinados pressupostos. O artigo 273 do CPC está assim redigido:

"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.

§ 1º Na decisão que antecipar a tutela, o juiz indicará, de modo claro e preciso, as razões de seu convencimento.

§ 2º Não se concederá a antecipação da tutela quando houver perigo de irreversibilidade do provimento antecipado.

§ 3º A execução de tutela antecipada observará, no que couber, o disposto nos incisos II e III do art. 588.

§ 4º A tutela antecipada poderá ser revogada ou modificada a qualquer tempo, em decisão fundamentada.

§ 5º Concedida ou não a antecipação da tutela, prosseguirá o processo até final julgamento."

## PRESSUPOSTOS

Como se observa, o legislador, ao tratar dos pressupostos da antecipação da tutela, utilizou-se de duas locuções que não se harmonizam, na medida em que exige prova inequívoca e verossimilhança da alegação.

---

(\*) O autor é Ministro togado do TST.

Prova inequívoca é aquela sobre a qual não recai qualquer dúvida; é a prova que se basta por si e não exige qualquer complementação; é a prova que alicerça plenamente o convencimento do julgador.

Já a verossimilhança é a aparência da verdade; é o que parece verdade; é a probabilidade de que determinado fato seja verdadeiro.

O primeiro aspecto a considerar, portanto, reside em como compatibilizar essas duas locuções.

Quanto à prova inequívoca da alegação, é uma imposição da lei. Conseqüentemente, se a prova ainda não se exauriu, não há como antecipar a tutela. Provas desnecessárias não devem ser produzidas, conforme regra contida no artigo 130 do CPC. A contrário senso, se a prova é necessária, impõe-se o seu exaurimento, sem o que a tutela antecipada não pode ser deferida.

Esse ponto de vista, contudo, não é pacífico na doutrina, valendo lembrar Cândido Rangel Dinamarco, para quem a prova a ser produzida para a antecipação da tutela necessariamente não precisa ter a mesma extensão daquela destinada à tutela definitiva, bastando que seja convincente. Assim diz o renomado doutrinador:

“Para chegar ao grau de probabilidade necessário à antecipação, o juiz precisará de uma instrução que lhe revele suficientemente a situação de fato, não é o caso de chegar às profundezas de uma instrução exauriente, pois esta se destina a propiciar grau de certeza necessário para julgamento definitivo, não provisório como na antecipação da tutela. Tratar-se-á de uma cognição sumária dimensionada segundo o binômio representado (a) pelo menor grau de imunidade de que se reveste a medida antecipatória em relação à definitiva e (b) pelas repercussões que ela terá na vida e patrimônio dos litigantes.”

E arremata o seu ponto de vista acerca do tema:

“O reduzido nível de imunidade das decisões concessivas de tutela antecipada (sua provisoriedade) não é motivo para descuidar das atividades instrutórias inerentes à indispensável cognição sumária. A probabilidade exigida pela lei ao falar em prova inequívoca significa que até a algum grau de investigação o juiz deve chegar. Decidirá à luz dos documentos que estejam nos autos e, fazendo valer seus poderes instrutórios, de ofício ou a requerimento determinará a realização das atividades probatórias que em cada caso sejam convenientes. Aplicam-se as regras ordinárias sobre distribuição do ônus da prova (art. 333), embora não precise o autor levar o juiz a níveis absolutos de convicção sobre os fatos constitutivos.”<sup>(1)</sup>

Desse entendimento não compartilha J.J. Calmon de Passos, asseverando que a prova inequívoca de que fala a lei há de ser a mesma que se exige para a decisão de mérito. Escreve o renomado processualista:

“Falando a lei em prova inequívoca da alegação, ficou em mim a dúvida: é possível prova inequívoca da alegação que autoriza a antecipação, quando seja ela insuficiente para autorizar a decisão de mérito? A prova para a antecipação é uma prova menos robusta ou menos inequívoca que a exigida para a decisão de mérito? Minha resposta é negativa. A antecipação da tutela, ora disciplinada, reclama, para que seja deferida, já seja possível decisão de mérito no processo em que ela é postulada, a ser concomitantemente proferida, ou já exista decisão de mérito, à qual se deseja acrescentar o benefício da antecipação, para que se torne, de logo, provisoriamente exequível. Não se cuida de um passe de mágica em favor da tão

---

(\*) Cândido Rangel Dinamarco, “A Reforma do Código de Processo Civil”, Malheiros Editores, 2ª edição.



*endeusada celeridade, efetividade, deformalização e outros vapt-vupts processuais. O que se fez, em boa hora, foi permitir, nos casos excepcionais indicados, que a decisão de mérito seja de logo exequível, pouco importando, no caso, o efeito suspensivo do recurso, que será afastado em face da antecipação, autorizada em razão da presença dos pressupostos que o artigo 273 do Código de Processo Civil fixou em seus incisos I e II.”(2)*

A prova inequívoca da alegação e o convencimento da verossimilhança não bastam para o deferimento da antecipação da tutela, pois a lei arrola mais dois pressupostos. Assim, além da prova inequívoca, torna-se indispensável que o requerente atenda a um dos demais pressupostos indicados.

Com efeito, além da existência de prova inequívoca da alegação, cabe ao requerente demonstrar que sem a antecipação da tutela corre o risco de sofrer um dano irreparável ou de difícil reparação, ou, então, que fique caracterizado o abuso do direito de defesa ou o manifesto propósito protelatório do réu.

No exame da ocorrência desses dois últimos pressupostos, o juiz deve agir com extrema cautela, nunca esquecendo que o processo é contraditório, e não há de se tomar ao pé da letra a obrigação de expor os fatos conforme a verdade, pois esta só será esclarecida na própria sentença.

Se a parte postula contra lei, mas sob o fundamento de que ela é inconstitucional, não há como imputar-lhe litigância de má-fé.

Sobre o tema assentou o Superior Tribunal de Justiça:

“Não caracteriza má-fé a litigância só porque a parte emprestou a determinado dispositivo de lei ou a certo julgado uma interpretação diversa da que neles efetivamente contidas ou desafeioada ao entendimento que lhe dá o juízo” (STJ-1ª Turma, REsp 21.185-6-SP, rel. Min. César Rocha, j. 27.10.93, DJU 22.11.93).

De outra parte, o risco de sofrer dano irreparável ou de difícil reparação deve corresponder a uma situação de objetividade fática plenamente demonstrável e não significar, tão-somente, o temor do requerente em sua avaliação subjetiva.

A finalidade prática da tutela antecipada fica um pouco difícil de situar, pois o novo preceito não tem contornos bem definidos. Se o juiz conta com prova inequívoca da alegação, melhor será que entregue a prestação jurisdicional definitiva, sem a necessidade de multiplicar atos processuais com o mesmo objetivo. Leve-se em conta, contudo, que antecipação da tutela tem como finalidade principal autorizar a execução provisória.

## **PROCESSAMENTO DO PEDIDO DE ANTECIPAÇÃO**

A lei não esclarece se o pedido de antecipação da tutela deve ser processado em autuação própria ou no bojo dos autos principais.

Cândido Rangel Dinamarco e J. J. Calmon de Passos dissentem a respeito de como se proceder.

O primeiro (ob. cit.) diz que “para a concessão de medida antecipatória de tutela não se forma processo algum, tendo-se no máximo um incidente no bojo do próprio processo pendente (e nos seus autos)”; o segundo entende que “o pedido de antecipação deve ser feito em petição própria, na qual, determinado o processo em que a postulação ocorre, serão expostos os fatos e os fundamentos de direito da pretensão, com o pedido de antecipação da tutela que já se obteve, ainda que em caráter não definitivo, ou que está para ser dada também nessas mesmas condições. Essa petição será autuada em apartado e configurará um incidente da causa, em seu específico procedimento” (ob. cit.).

(2) J.J. Calmon de Passos, “Inovações no Código de Processo Civil”, Editora Forense.

Do ponto de vista legal não há óbice a que o pedido de antecipação seja feito e tramite no bojo dos autos principais, mas a prática, por certo, irá recomendar que o pedido antecipatório seja autuado em separado.

Em inúmeras situações a tutela antecipada deferida, sendo ilíquida a decisão exequenda, exigirá a sua prévia liquidação, sobretudo isto poderá ser comum no processo do trabalho, em que o pedido, de regra, é formulado de maneira ilíquida. Logo, a liquidação de sentença nos autos principais criaria obstáculos à sua regular tramitação, o que não se harmoniza com a instrumentalidade do processo.

Anote-se que na antecipação da tutela o juiz não poderá agir de ofício, visto que a lei exige a iniciativa da parte.

## **PRAZO PARA REQUERER A ANTECIPAÇÃO DA TUTELA**

A lei é silente acerca do prazo para requerer a antecipação.

Calmon de Passos entende que esse prazo não pode ficar a critério da conveniência do autor, devendo ser aplicado, por analogia, o prazo de dez dias, previsto no artigo 325 do CPC, que diz:

*“Contestando o réu o direito que constitui fundamento do pedido, o autor poderá requerer, no prazo de dez (10) dias, que sobre ele o juiz profira sentença incidente, se da declaração da existência ou inexistência do direito depender, no todo ou em parte, o julgamento da lide (art. 5º).”*

Sustenta (ob. cit.) que esse prazo começa a fluir da ciência da situação que importe risco de dano ou de quando invocado para configurar o abuso do direito de defesa, ou o comportamento temerário, pressupondo-se, sempre, a existência de prova inequívoca da alegação.

Assim, presente prova inequívoca da alegação e presentes os demais pressupostos, o prazo seria de dez (10) dias, a contar da defesa.

Todavia, se o fundado receio de dano irreparável ou de difícil reparação, ou mesmo o abuso do direito de defesa ou o manifesto propósito protelatório do réu só se manifesta na fase recursal, nada impede que o autor requeira a antecipação da tutela perante o Tribunal, pedido esse que deve ser submetido ao órgão colegiado competente.

O tema ainda depende de uma diretriz a ser assentada pela jurisprudência, que por certo se fixará em algum prazo, a partir do qual o autor poderá requerer a antecipação da tutela. Enquanto a matéria carecer de uma diretriz segura, é de todo recomendável que o autor, que desejar se beneficiar da medida, utilize-se do prazo geral de cinco (05) dias, previsto no art. 185 do CPC, a contar do momento em que preencheu todos os pressupostos necessários ao pedido antecipatório, principalmente para evitar surpresas desagradáveis.

## **LEGITIMIDADE**

Tem legitimidade para requerer a antecipação o autor, ou mesmo o Ministério Público, este quando se tratar de direitos indisponíveis.

Enfim, todo aquele legitimado para requerer a execução tem legitimidade para pedir a antecipação, não podendo, contudo, ser deferida de ofício, por se tratar de hipótese não prevista na lei.

## COMPETÊNCIA

Tema relevante, especialmente para o autor, refere-se ao juiz competente para deliberar acerca do pedido.

Estando o processo tramitando perante o juízo de primeiro grau e não tendo este ainda proferido decisão de mérito, parece não restar dúvida de que o juiz da causa é o competente para decidir a respeito da tutela antecipada.

Todavia, ao publicar a sentença de mérito, o juiz cumpre e acaba o seu ofício jurisdicional, conforme norma contida no artigo 463 do Código de Processo Civil. Logo, não lhe cabe mais, após a decisão de mérito e havendo recurso para o Tribunal, decidir acerca do pedido da tutela antecipada, salvo em relação aos pontos que não foram objeto do recurso.

Se o julgamento proferido pelo tribunal substituirá a sentença ou a decisão recorrida no que tiver sido objeto do recurso, resta saber de quem será a competência para decidir sobre a tutela antecipada. Do relator ou da turma ou seção competente para apreciar a matéria devolvida no apelo?

J. J. Calmon de Passos (ob. cit.) lembra que a decisão proferida em grau de recurso substitui a decisão recorrida (artigo 512, CPC) e também que, conhecido o recurso, esse conhecimento opera como condição resolutiva da decisão recorrida. Assevera que essa conclusão conduz a negar-se ao juiz de primeiro grau que já proferiu decisão de mérito, sujeita a recurso, competência para antecipar a tutela, salvo no tocante ao que não foi objeto de devolução, porquanto, a respeito disso, existe decisão firme, sem possibilidade de desconstituição por força do conhecimento do recurso interposto. Sustenta, finalmente, que no âmbito do tribunal, a competência para apreciar o pedido de antecipação é do colegiado e não do relator, impondo-se tratamento procedimental idêntico ao que se prevê para o mérito do recurso, em que se postula a tutela que se pretende ver antecipada.

O tema fica melhor colocado no regimento interno dos tribunais, mas não vejo como discordar do ponto de vista de J. J. Calmon de Passos, pois se a antecipação versa sobre o que foi devolvido no recurso, competente para o seu exame será quem for para o recurso.

Não há, por outro lado, como estabelecer paralelo com as medidas cautelares, que prevêem a concessão de liminares, estas, nos tribunais, de competência do relator, com direito ao recurso de agravo regimental ao colegiado.

Na antecipação da tutela não existe decisão liminar, pois esta incide sobre o próprio mérito do pedido inicial, ou seja, há identidade entre o que se pede neste e o que se pede na antecipação da tutela, não se tratando, portanto, de assegurar um resultado útil ao processo principal. Aqui, a tutela antecipada não tramita em processo autônomo, com rito próprio. Não fosse prejudicar a tramitação do processo, sequer teria pertinência determinar-se que o pedido antecipatório fosse processado em separado. Aliás, o parágrafo 5º do artigo 273 do CPC, ao dizer que, concedida ou não a antecipação, prosseguirá o processo até final julgamento, já revela a faculdade de que tudo se decida no âmbito do processo principal. A autuação em apartado visa, apenas, evitar obstáculos à regular tramitação do processo principal, mormente quando a decisão antecipatória encerra obrigação de dar, que exige prévia liquidação, a fim de ensejar a execução provisória.

## DA CONTESTAÇÃO

A lei é silente a respeito do contraditório e do direito de defesa do réu sobre o pedido de antecipação da tutela.

Contudo, parece indiscutível que não se poderá decidir sem antes assegurar ao réu o direito de se manifestar sobre o pedido e produzir as provas pertinentes.

Não se pode perder de vista que pelo menos um dos requisitos arrolados no artigo 273 do CPC pressupõe o contraditório, ou seja, que fique caracterizado o abuso de direito de defesa ou o manifesto propósito protelatório do réu.

De outra parte, versando a antecipação sobre o próprio mérito da ação e ensejando a execução provisória, não se concebe que se possa subtrair do réu o direito de defesa, sobretudo em face da regra consagrada no artigo 5º, LV, da Constituição da República, que dispõe: “aos litigantes, em processo judicial ou administrativo, e aos acusados em geral são assegurados o contraditório e ampla defesa, com os meios e recursos a ela inerentes”.

Outra conclusão que se extrai da inovação trazida no artigo 273 é a de que o pedido de tutela antecipada pressupõe a existência do processo. Com efeito, diz a lei: “O juiz poderá, a requerimento da parte, antecipar, total ou parcialmente, os efeitos da tutela pretendida no pedido inicial(…)”

Nada se diz a respeito do prazo que o réu tem para oferecer a defesa, mas deve-se entender que é o mesmo destinado a sua resposta ao pedido inicial, quando deverá se pronunciar, também, acerca deste, alegando toda a matéria de defesa e especificando as provas que pretende produzir. É necessário atentar para a simplificação dos atos processuais, sem multiplicá-los desnecessariamente.

Se o processo já se encontrar no tribunal, mesmo assim o réu deve ser ouvido sobre o pedido antecipatório, parecendo razoável, nesta hipótese, que se adote, por analogia, o prazo de cinco dias, previsto no artigo 802, **caput**, do CPC.

## NATUREZA DA DECISÃO PROFERIDA NO PEDIDO DE ANTECIPAÇÃO DA TUTELA

O artigo 162 do Código de Processo Civil classifica os atos praticados pelo juiz no processo.

Denomina sentença o ato pelo qual o juiz põe termo ao processo, decidindo ou não o mérito da causa; decisão interlocutória é o ato pelo qual o juiz, no curso do processo, resolve questão incidente; e são despachos todos os demais atos do juiz praticados no processo, de ofício ou a requerimento da parte, a cujo respeito a lei não estabelece outra forma.

Parece indiscutível que o ato que examina o pedido de antecipação da tutela é uma decisão interlocutória. Essa conclusão se extrai do parágrafo 5º do artigo 273, que dispõe: “Concedida ou não a antecipação da tutela, prosseguirá o processo até final julgamento”.

Portanto, a decisão proferida no pedido antecipatório não põe termo ao processo, impondo-se uma sentença terminativa, ainda que seja para confirmar a decisão proferida incidentalmente.

Nada impede, e até é preferível, que o juiz resolva em uma única sentença o pedido de antecipação e a tutela definitiva, pois o primeiro tem como escopo fundamental a execução provisória, principalmente se a pretensão executiva é uma obrigação de dar.

## RECURSO

Da sentença caberá apelação. É a regra contida no artigo 513 do Código de Processo Civil. Sentença, como já se viu, é o ato do juiz que põe termo ao processo, extinguindo-o sem ou com o julgamento do mérito. Logo, a antecipação da tutela não extingue o processo e a decisão é incidente. Conseqüentemente, o recurso cabível é o de agravo de instrumento, previsto no artigo 522 e seguintes do CPC.

Todavia, se a decisão antecipatória for proferida concomitantemente com a decisão definitiva, o recurso cabível é o de apelação.

No processo do trabalho o recurso ordinário corresponde ao de apelação e só é interponível das decisões definitivas, segundo a regra do artigo 895 da CLT, *entendendo-se como tais as que extinguem o processo, com ou sem julgamento do mérito*. Assim, da decisão que antecipa a tutela não cabe qualquer recurso, salvo se julgado, no mesmo ato, o pedido definitivo, caso em que caberá o recurso ordinário, visto que o agravo de instrumento, no processo do trabalho, restringe-se à revisão dos despachos que denegarem a interposição de recursos (art. 897, b, CLT).

As sentenças proferidas contra as pessoas de direito público interno estão sujeitas a revisão compulsória, conforme regra contida no artigo 475 do CPC e no Decreto-Lei n. 779, de 21 de agosto de 1969, desde que não explorem atividade econômica (art. 173, parágrafo 1º, da Constituição).

Resta saber se a decisão isolada proferida na tutela antecipatória se submete à mesma regra.

J.J. Calmon de Passos (ob. cit.) entende que sim, assinalando que "a decisão sobre a antecipação, por igual, está submetida à remessa necessária, e só pode ser eficaz depois de confirmada no segundo grau".

Efetivamente, mesmo em decisão isolada de antecipação da tutela não se pode dispensar a remessa obrigatória ao segundo grau, sobretudo porque a decisão enseja a execução provisória.

Como já se deixou assentado, a decisão sobre a antecipação, no processo do trabalho, é irrecorrível, salvo se concomitante com a sentença que examina definitivamente o pedido. Logo, se ela contiver ilegalidade ou abuso de poder, ferindo direito líquido e certo do réu, dará ensejo ao mandado de segurança.

## EXECUÇÃO DA TUTELA ANTECIPADA

Deferida a tutela antecipada, autoriza o artigo 273, parágrafo 3º, do CPC que se proceda à execução, aplicando-se, no que couber, o disposto no artigo 588 do CPC, nomeadamente seus incisos II e III.

A execução será sempre provisória e não abrange os atos que importem alienação do domínio, nem permite, sem caução idônea, o levantamento de depósito em dinheiro.

Sobrevindo sentença que modifique ou anule a decisão que foi objeto da execução, fica sem efeito esta e as coisas serão restituídas ao estado anterior.

Parece indiscutível que o artigo 588, II, está se referindo às execuções por quantia certa e a dúvida que paira reside em como se proceder nas obrigações de fazer.

O Código de Processo Civil, com a redação contida no artigo 587, parece autorizar a execução provisória da obrigação de fazer, na medida em que não faz qualquer distinção entre as diversas espécies de obrigações exequíveis.

A jurisprudência vem entendendo, especialmente o TST, não ser aconselhável a execução provisória das obrigações de fazer.

Em situações excepcionais, contudo, quando esteja plenamente revelada a probabilidade de êxito do pedido inicial, entendo ser possível a execução provisória de obrigação de fazer, como é o caso da reintegração de dirigente sindical dispensado sem justa causa, ou a falta a ele imputada não tenha sido apurada na ação de inquérito judicial, pois não se pode perder de vista a garantia assentada no artigo 543, parágrafo 3º, da CLT e no artigo 8º, VIII, da Constituição.

Estamos a nos referir, é claro, a uma hipótese incidível no processo do trabalho.

Allás, cumpre dizer que a antecipação da tutela não é incompatível com o processo do trabalho, embora sujeita a adaptações necessárias.

No deferimento da tutela antecipada sempre se deve levar em conta a possibilidade de reversão ao estado anterior. Se houver perigo de irreversibilidade do provimento antecipado, o mesmo não deve ser deferido.

É preciso levar em conta, especialmente no processo do trabalho, que os recursos têm efeito meramente devolutivo (art. 899, CLT), permitindo a execução provisória até a penhora. Logo, a sentença trabalhista que defere, parcial ou totalmente, o pedido do autor, está sujeita a execução provisória, descabendo, portanto, a antecipação, que visa exatamente a essa finalidade.

Ao contrário da cautelar inominada, que tem como escopo assegurar um resultado útil ao processo principal, revestindo-se de nítido caráter instrumental, a antecipação da tutela incide sobre o próprio mérito do pedido e tem natureza satisfativa. Daí a dificuldade, nomeadamente na execução, de conciliar a regra contida no parágrafo 2º do artigo 273, que veda a concessão da antecipação da tutela quando houver perigo de irreversibilidade do provimento antecipado.

Cândido Rangel Dinamarco observa, com propriedade, que "é inevitável, em qualquer processo, a presença do trinômio certeza-probabilidade-risco. A sabedoria do juiz reside em dispensar os rigores absolutos de uma certeza, aceitando a probabilidade adequada e dimensionando os riscos que legitimamente podem ser enfrentados".

"Fala a lei em irreversibilidade do provimento antecipado, mas não é da irreversibilidade do provimento que se cogita. A superveniência de sentença final, ou eventual reconsideração pelo juiz, ou o julgamento de algum agravo, podem reverter o provimento, mas nem sempre eliminarão do mundo dos fatos e das relações entre as pessoas os efeitos já produzidos" (ob. cit.).

Cabe, pois, ao juiz sopesar o caráter satisfativo da tutela antecipada com o veto a possíveis efeitos irreversíveis da decisão que a concede. Creio que nas obrigações de dar, com a garantia de que a execução será provisória, dificilmente ocorrerá a hipótese de irreversibilidade. Nas obrigações de fazer, por certo, a sabedoria do juiz dispensará os rigores absolutos de uma certeza, dimensionando os riscos que legitimamente podem ser enfrentados, nomeadamente quando recolha dos elementos trazidos à sua apreciação uma probabilidade de êxito do pedido antecipatório. Juiz cauteloso e prudente saberá resguardar adequadamente os direitos do autor e do réu, agindo sem timidez, a fim de que a inovação trazida no artigo 273 do CPC não se torne letra morta.

## **ALGUMAS CONSIDERAÇÕES SOBRE A TUTELA ANTECIPADA, NO PROCESSO DO TRABALHO**

Em primeiro lugar é preciso reiterar que a inovação trazida no artigo 273 do Código de Processo Civil é compatível com o processo do trabalho, com as adaptações que se fazem necessárias. Logo, a autorização para que se tome de empréstimo as suas diretrizes está alojada no artigo 769 da Consolidação das Leis do Trabalho.

No decorrer deste estudo deixou-se acentuado que a tutela antecipada versa sobre o próprio mérito do pedido, revestindo-se de natureza satisfativa, tanto que autoriza a execução provisória. Não se trata, portanto, de um deferimento liminar, no qual, de regra, adota-se uma cautela.

Se provimento liminar não é; se não tem caráter cautelar; se o deferimento do pedido exige o exame de prova inequívoca que, portanto, deve ser a mesma que fundamenta o pedido definitivo, não se concebe que a competência seja do Juiz-Presidente da Junta, mas sim do colegiado de primeiro grau, quando o pedido aí é formulado, sobretudo porque a decisão antecipatória autoriza a execução provisória.

Trata-se de um julgamento de mérito no processo de conhecimento, cuja competência é da Junta de Conciliação e Julgamento e não do Juiz-Presidente da Junta, isoladamente.

Deste entendimento decorre a necessidade da audiência de conciliação e julgamento antes da decisão antecipatória, não só para que o Juiz-Presidente proponha às partes uma conciliação, mas também, em não havendo, colha os votos dos representantes classistas.

Esta é a diretriz, no meu entendimento, que se concilia com a natureza da tutela antecipada e com o disposto nos artigos 649, 764, 831 e 847, *caput*, todos da CLT.

Já abordamos, em breve passagem, o tema da execução provisória das obrigações de fazer, como a reintegração no emprego do empregado estável, irregularmente demitido. A jurisprudência predominante no TST, salvo exceções, não recomenda a reintegração antes da decisão definitiva, com trânsito em julgado.

A Constituição Federal de 1988 acabou com a dualidade de sistemas, estendendo a todos os empregados o regime do FGTS.

Persiste, contudo, a estabilidade daqueles que já tinham direito adquirido, além de outras estabilidades especiais, como é o caso do dirigente sindical, prevista no artigo 543, parágrafo 3º, da CLT e no artigo 8º, VIII, da Constituição da República. Em relação a estes, o empregador não pode despedir sem o prévio inquérito para apuração de falta grave, como emana do artigo 853 da CLT.

Portanto, se não existe controvérsia acerca da estabilidade, ou se esta foi dirimida pela prova produzida, a despedida irregular do empregado estável, sem o prévio inquérito judicial, autoriza a antecipação da tutela, com a reintegração no emprego.

É mais fácil a antecipação da tutela nas obrigações de dar, sobretudo porque a execução é provisória.

O pedido de diferenças salariais, havendo prova inequívoca da pretensão, conjugada com pelo menos um dos demais pressupostos arrolados na lei (fundado receio de dano irreparável ou de difícil reparação ou litigância de má-fé), autoriza a antecipação da tutela, porém, a execução será sempre provisória e, salvo caução idônea, a importância depositada em dinheiro não pode ser levantada.

A faculdade conferida ao juiz no artigo 273 do CPC, de antecipar a tutela requerida, pressupõe a existência de uma relação jurídica concreta, de direito material.

No dissídio coletivo, nomeadamente no de natureza econômica, o direito material ainda não existe. Ele será criado pela sentença normativa, com efeito **erga omnes** para toda a categoria. Não há, portanto, antes da sentença normativa, direito material a ser defendido pela via da tutela antecipada. A tutela antecipada, como é de sua natureza, visa resguardar o exercício de direito preexistente. No dissídio coletivo, como está dito no parágrafo 2º do artigo 114 da Constituição Federal, o Tribunal estabelece normas e condições.

De resto, pelo regimento dos tribunais, o dissídio coletivo, por ser um processo de massas, tem tramitação preferencial, nada justificando a transposição para o seu âmbito da tutela antecipada.

Quando muito, no dissídio coletivo de natureza jurídica, dependendo da hipótese concreta, poder-se-ia admitir cabível o pedido.

Em linhas gerais e no que foi possível no espaço de um artigo doutrinário, são estas as diretrizes fundamentais desta inovação introduzida no artigo 273 da CLT, por força da Lei n. 8.952, de 13.12.94.



# MODALIDADES DA NEGOCIAÇÃO COLETIVA

Indálcio Gomes Neto (\*)

Ao dizer que "é obrigatória a participação dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho", a Constituição da República Federativa do Brasil emprestou ao tema relevância constitucional (art. 8º, VI).

Essa relevância foi reafirmada no artigo 114, parágrafos 1º e 2º, quando admite a arbitragem ou o dissídio coletivo só após frustrada a negociação coletiva.

Todavia, a negociação coletiva é um processo que conduz à celebração de um ajuste coletivo. Esse ajuste coletivo se dá através de duas modalidades normativas, ou seja, através da convenção ou do acordo coletivo.

A convenção e o acordo coletivo de trabalho fazem parte do elenco de direitos que a Constituição, no artigo 7º, assegurou aos trabalhadores urbanos e rurais (XXVI).

A Consolidação das Leis do Trabalho, no Título VI e a partir do artigo 611, disciplina as convenções e acordos coletivos de trabalho, e quase todos os dispositivos que tratam da matéria não estão em desacordo com a Constituição Federal.

## DEFINIÇÃO DE CONVENÇÃO COLETIVA

O artigo 611 da Consolidação das Leis do Trabalho define convenção coletiva como "o acordo de caráter normativo, pelo qual dois ou mais sindicatos representativos de categorias econômicas e profissionais estipulam condições de trabalho aplicáveis, no âmbito das respectivas representações, às relações individuais de trabalho".

## DEFINIÇÃO DE ACORDO COLETIVO

"É o ajuste celebrado entre sindicato da categoria profissional com uma ou mais empresas da correspondente categoria econômica, que estipulem condições de trabalho, aplicáveis no âmbito da empresa ou das empresas acordantes às respectivas relações de trabalho." (Art. 611, parágrafo 1º, CLT)

Portanto, na convenção coletiva exige-se a chamada bifrontalidade sindical, ou seja, ela é firmada por sindicato de trabalhadores e empregadores, ao passo que o acordo coletivo é ajustado entre o sindicato que representa a categoria profissional com uma ou mais empresas.

Em se tratando de categorias inorganizadas em sindicato, faculta a lei que as Federações e, na falta destas, as Confederações representativas de categorias profissionais ou econômicas, celebrem convenções para reger as relações das categorias a elas vinculadas (art. 611, parágrafo 1º, CLT).

O acordo coletivo de trabalho é de âmbito mais restrito e suas normas são aplicáveis à empresa ou empresas pactuantes e seus empregados.

---

(\*) O autor é Ministro togado do TST.

Parte da doutrina sustenta que mesmo nos acordos coletivos há necessidade que o ajuste seja intersindical, em face do que dispõe o artigo 8º, VI, da Constituição.

Discordo desse ponto de vista, pois não há qualquer incompatibilidade do artigo 611, parágrafo 1º, da CLT, com a Constituição, sobretudo porque esta reconheceu o acordo coletivo como direito dos trabalhadores.

Sobre o tema assim se manifesta o Ministro Arnaldo Süssekind:

"Na análise do art. 8º, inciso VI, cumpre distinguir entre 'participar' da negociação coletiva e 'celebrar' o acordo coletivo que formaliza o ajustado no diálogo com o sindicatos representativos dos empregados da empresa, ou empresas. O dispositivo em foco há de ser interpretado de forma coerente e inteligente, sem conduzir a absurdos. Ora, afronta a lógica jurídica exigir-se que o sindicato patronal celebre acordo coletivo cujo sujeito das obrigações nele estipuladas seja, concretamente, determinada ou determinadas empresas. Somente estas podem decidir sobre as obrigações que assumirão no acordo coletivo.

Destarte, porque o inciso constitucional não distinguiu entre sindicatos de trabalhadores e empregadores, nem entre convenção e acordo coletivo, cumpre concluir que as entidades sindicais das duas classes terão que 'participar' de todas as negociações coletivas. No entanto, os sindicatos dos empregadores não assinarão, como parte, os acordos coletivos. Estes serão firmados pelas empresas acordantes. O papel da associação sindical, nesse caso, será o de assistente. Assistência que se justifica, como poder moderador, visando a evitar um desnível acentuado nas condições de trabalho entre empresas da mesma categoria econômica." (*in* "Comentários à Constituição", Ed. Freitas Bastos)

De pleno acordo com Süssekind, apenas com uma ressalva. O Sindicato dos empregadores, nos acordos coletivos de trabalho, poderá participar da negociação coletiva, evidentemente sem assinar o acordo. Contudo, se não participar, tal circunstância não vicia o acordo, isto porque, como já afirmamos, não há incompatibilidade entre o artigo 611, parágrafo 1º, com o texto constitucional. Esse tema já é pacífico na jurisprudência, tanto que o Tribunal Superior do Trabalho vem admitindo o ajuizamento de dissídio coletivo contra empresas ou por empresas, desde que as normas a serem estabelecidas se cinjam ao seu âmbito. Vale lembrar que, nesta hipótese, o dissídio é um sucedâneo do acordo malogrado.

## **NATUREZA JURÍDICA DA CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO**

Muito se tem debatido acerca da natureza jurídica da convenção coletiva de trabalho.

Duas correntes se bipartem a respeito do tema e a controvérsia reside em saber se a convenção coletiva é um simples contrato ou é um ato normativo.

Várias teorias foram aventadas para explicar a sua natureza jurídica, tais como a do mandato, da gestão de negócios, da estipulação em favor de terceiros, da lei delegada, dentre outras.

As duas correntes têm um pouco de razão.

Não se pode negar a face contratualista da convenção coletiva, pois é um ajuste intersindical, pelo qual os pactuantes também assumem obrigações, como por exemplo a de não deflagrar greve na vigência da convenção.

Todavia, a sua natureza jurídica não se esgota no âmbito contratual, pois na convenção coletiva são ajustadas normas para reger as atuais e as futuras relações individuais de trabalho, no âmbito da categoria representada.

Octavio Bueno Magano assinala que há verdades tanto do lado dos contratualistas, como dos normativistas, concluindo “que a convenção coletiva não pode se reduzir a qualquer dos esquemas respectivos. Forçoso será reconhecer, ao contrário, que possui características inconfundíveis e, pois, posição original, nos quadros do Direito. Tal posição original bem se traduz na conhecida passagem de Carnelutti, que considera a convenção coletiva ‘um híbrido che há la forma del contrato e l’anima della legge’”. Se tem a forma de um contrato, sem poder, contudo, conceituar-se como tal, a sua classificação há de fazer-se pelo gênero imediatamente mais próximo que é o dos atos jurídicos.” (in “Convenção Coletiva de Trabalho”, Ed. LTr)

Arnaldo Süssekind escreve que “quanto a natureza jurídica da convenção coletiva de trabalho, concernente, também, ao acordo coletivo entre sindicato de trabalhadores e uma ou mais empresas, certo é que não a explicam, satisfatoriamente, a teoria do mandato, da gestão de negócios, da estipulação em favor de terceiros, da lei delegada, da instituição da representação civil e outras mais. Na verdade, a convenção é, sempre: a) um ato regra, de caráter normativo portanto, aplicável às empresas e aos trabalhadores que pertençam ou venham a pertencer aos grupos representados (aplicação *erga omnes*); em caso de acordo coletivo de que trata o parágrafo 1º do art. 611 da CLT, à empresa contratante e aos seus atuais e futuros empregados, representados pelo sindicato profissional acordante; b) um contrato com disposições que obrigam, direta e reciprocamente, as partes que o celebram.” (in “Comentários à Constituição”, Ed. Freitas Bastos)

Para Délio Maranhão, “este duplo aspecto da convenção coletiva leva-nos necessariamente a uma concepção dualista de sua natureza jurídica. O ato jurídico é um só. Mas não é só contrato, nem só ato-regra. É, por isso, uma figura *sui generis*: normativa, por um lado, contratual, por outro. Na verdade — e para repetir conhecida frase atribuída a Carnelutti, um ato híbrido, com forma de contrato e alma de lei.” (Süssekind, ob. cit.)

Dúvida não resta que a convenção coletiva se reveste de dois aspectos — o normativo e o obrigacional —, daí por que a sua natureza jurídica é um misto de contrato e de norma, pois as suas cláusulas não obrigam apenas os pactuantes, mas todos os integrantes da categoria, associados ou não.

## **SUJEITOS DA NEGOCIAÇÃO COLETIVA. PESSOAS JURÍDICAS DE DIREITO PRIVADO E PESSOAS JURÍDICAS DE DIREITO PÚBLICO INTERNO**

Como já visto no exame da definição de cada instituto, os sujeitos da convenção coletiva são as entidades sindicais, que representam as categorias, normalmente os sindicatos; mas se a categoria for inorganizada em sindicato, a representação se dará pelas Federações e, na falta destas, pelas Confederações representativas de categorias econômicas ou profissionais. É o que se extrai do art. 611, *caput* e parágrafo 2º da CLT.

Nos acordos coletivos, repita-se, não há a necessidade da bifrontalidade sindical, bastando que a categoria profissional se faça representar pelo seu sindicato. Nem seria razoável exigir que o acordo coletivo também fosse firmado pelo sindicato da categoria econômica, na medida em que o ajuste se restringe ao âmbito da empresa ou das empresas acordantes, e só estas podem definir os interesses que devam ser disciplinados pela via do acordo, em comum entendimento com o sindicato da categoria profissional.

Quando a Constituição, no artigo 7º, reconhece as convenções coletivas e acordos coletivos como direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, recepciona, sem restrição, o artigo 611 da CLT. O artigo 8º, VI, do texto constitucional, trata da negociação coletiva, que é um processo que conduz à celebração de uma convenção ou acordo coletivo. Mesmo assim, para o acordo, não há que se exigir a participação obrigatória do sindicato da categoria econômica.

Os empregados de uma ou mais empresas que desejarem celebrar acordo coletivo de trabalho com as respectivas empresas deverão dar ciência de tal fato ao sindicato que os representa, por escrito, com o prazo de oito dias, a fim de que este assuma a direção dos entendimentos. Expirado o prazo de oito dias, poderão os interessados dar conhecimento da sua pretensão à Federação a que estiver vinculado o sindicato e, na falta dessa, à correspondente Confederação, para que, no mesmo prazo, assuma direção dos entendimentos.

Se a entidade sindical não assumir a direção dos entendimentos, os interessados prosseguem na negociação coletiva até o final, mas isso não significa que possam celebrar acordo coletivo, cuja prerrogativa é da entidade sindical profissional, sobretudo quando está em causa a flexibilização de determinada condição de trabalho. Enfim, os interessados, em entendimento direto com a empresa ou empresas, não podem introduzir derivações desfavoráveis que desrespeitem as disposições convencionais e legais mínimas de proteção ao trabalho.

O legislador constituinte, no artigo 39, parágrafo 2º, assegurou ao servidor público, *lato sensu*, vários dos direitos reconhecidos aos trabalhadores urbanos e rurais, no artigo 7º da Constituição, mas não lhes reconheceu o direito às convenções e acordos coletivos de trabalho.

Assim, os servidores da União, dos Estados, dos Municípios e de suas autarquias ou fundações, pelo texto constitucional, não têm direito às convenções e acordos coletivos de trabalho.

Bem andou o legislador constituinte, pois no artigo 61, parágrafo 1º, II, a Constituição elegeu a fonte normativa para o aumento da remuneração dos servidores, que é a lei. Assim o é também no plano estadual e municipal.

Vários óbices ainda poderiam ser apontados para demonstrar a inviabilidade de ajustes normativos no âmbito da administração pública, sobretudo com relação a reajustes de salários. Com efeito, o artigo 37, X, dispõe que a revisão geral da remuneração dos servidores, sem distinção de índices, far-se-á na mesma data, e essa determinação não se dirige só ao PODER EXECUTIVO, pois é também limitação de poder e de competência de outros Poderes.

De outra parte, a despesa pública depende de dotação orçamentária e, sem a previsão da despesa na lei de diretrizes orçamentárias e na lei de orçamento, tal como dispõe o artigo 169, parágrafo único da Constituição, não se pode conceder qualquer aumento a servidor público.

Também o Ato das Disposições Transitórias, no seu artigo 38, ao limitar as despesas da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, com pessoal, ao máximo de sessenta e cinco por cento do valor das respectivas receitas correntes, constituiu-se em mais um óbice aos ajustes normativos na esfera pública.

Portanto, os órgãos públicos não estão sujeitos às normas coletivas de trabalho de natureza econômica e os sindicatos que representam os servidores públicos não têm a prerrogativa de firmar convenção e acordo coletivo de trabalho com vista a estabelecer normas e condições de trabalho.

Entretanto, empresas públicas e sociedades de economia mista, sejam federais, estaduais ou municipais e outros entes públicos que explorem atividade econômica, não estão desobrigadas de celebrarem ajuste normativo, seja convenção ou acordo coletivo de trabalho, pois a Constituição, no seu artigo 173, parágrafo 1º, sujeitam-nas ao regime jurídico próprio das empresas privadas.

## **RELAÇÃO ENTRE A CONVENÇÃO COLETIVA E A LEI**

A convenção coletiva e a lei têm origem de produção diferente. A lei é de origem estatal e de elaboração legislativa, ao passo que a convenção coletiva é de origem privada e de criação bilateral, pelas entidades sindicais que ajustam as normas e condições de trabalho.

A lei tem prevalência hierárquica sobre a convenção coletiva de trabalho, sobretudo no campo das normas de ordem pública, que não podem ser ignoradas no ajuste normativo.

Essa prevalência da lei sobre os ajustes normativos está demarcada em alguns preceitos da Consolidação das Leis do Trabalho. O artigo 9º dispõe que “serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente Consolidação”. Aqui já se demonstra, portanto, que não poderá ser ajustada cláusula normativa que tenha por finalidade afastar a incidência de preceito de ordem pública sobre os contratos individuais do trabalho, que são as normas de conteúdo mínimo, que não podem ser derogadas para pior.

No artigo 444 da CLT, encontramos outro exemplo de prevalência da legislação de proteção ao trabalho, que não pode ser objeto de derrogação *in pejus* pela autonomia coletiva.

A Constituição da República, no artigo 114, parágrafo 2º, *in fine*, proíbe que a sentença normativa da Justiça do Trabalho estabeleça normas que contrariem as disposições legais mínimas de proteção ao trabalho, regra que também tem que ser observada nos ajustes coletivos de trabalho.

Isto é o bastante para demonstrar que o conteúdo da convenção coletiva encontra um limite na lei: não poderá ser instituída qualquer cláusula que não respeite a legislação mínima de proteção ao trabalho. Tome-se como exemplo o aviso prévio que o texto constitucional diz que será no mínimo de trinta dias (art. 7º, XXI). Logo, nenhuma norma coletiva de trabalho poderá estabelecer aviso prévio inferior a 30 dias.

## **REQUISITOS DE VALIDADE DA CONVENÇÃO E ACORDO COLETIVO DE TRABALHO**

A legitimidade para representar a categoria na celebração da convenção coletiva de trabalho depende de autorização da assembléia geral, especialmente convocada para esse fim, conforme estabelece o artigo 612 da Consolidação das Leis do Trabalho.

A validade da autorização concedida pela assembléia geral exige um *quorum* mínimo, que na primeira convocação será de dois terços dos associados da entidade sindical, em se tratando de convenção, e dos interessados, na hipótese de acordo coletivo. Caso não se atinja o *quorum* em primeira convocação, na segunda fica reduzido para um terço.

Nas entidades sindicais com mais de 5.000 (cinco mil) associados, o *quorum* de comparecimento em segunda votação fica reduzido a 1/8 (um oitavo) dos associados.

Embora a lei não o diga, a assembléia deve ser convocada através de jornal de grande circulação local, ou de acordo com o que estipular os estatutos do sindicato, desde que a norma neste prevista não dificulte a ciência do ato convocatório, em atenção ao princípio da publicidade e da deliberação pelo *quorum* mínimo previsto na lei.

Há quem sustente que o *quorum* a ser observado é o previsto no estatuto da entidade sindical, pois o Estado não pode intervir nas deliberações sindicais, em face do que dispõe o artigo 8º da Constituição.

Desse entendimento, contudo, não partilhamos, pois a negociação prévia é uma condição para o ajuizamento do dissídio coletivo de natureza econômica (art. 616, parágrafo 4º, CLT), erigindo-se, pois, em um pressuposto processual, também. Se assim o é, não se pode esquecer que compete privativamente à União legislar sobre direito processual (art. 22, I, CF).

O *quorum* previsto em lei, por outro lado, visa assegurar um mínimo de representatividade do sindicato, que deverá ajustar normas que se aplicam aos contratos individuais de todos os empregados que integram a categoria, na sua base territorial. Por isso exige a lei que os empregados participem dessa deliberação. Isto não significa que o estatuto da entidade sindical não possa fixar *quorum* superior, pois nesta hipótese se preserva o princípio democrático das deliberações por maioria.

A Lei n. 7.783/89, que dispõe sobre o direito de greve, estabelece no seu artigo 4º que caberá à entidade sindical convocar, na forma de seu estatuto, assembléia geral que definirá as reivindicações da categoria e deliberará sobre a paralisação coletiva da prestação de serviços. Esse artigo, contudo, deve ser interpretado em harmonia com o artigo 1º da mesma lei, pois aqui se diz que compete aos trabalhadores decidir sobre a oportunidade de exercer o direito de greve e sobre os interesses que devam por meio dele defender. Em tema de tal relevância não pode o sindicato, por disposição estatutária, estabelecer norma que não represente a vontade da maioria, pois a sua representatividade emana dos representados e a suspensão coletiva do trabalho deve decorrer da vontade soberana dos trabalhadores e não da diretoria sindical.

O artigo 613 da CLT arrola requisitos da convenção coletiva, alguns essenciais à sua validade. Vejamos.

Em toda convenção ou acordo coletivo de trabalho é indispensável que conste a designação das entidades convenientes ou dos sindicatos ou empresas acordantes, conforme a hipótese, a fim de que se possa saber a quem ela obriga e sobre quem recai a sua projeção normativa; daí exigir a lei que tenha forma escrita.

O prazo de vigência, que não poderá ser superior a dois anos, também tem que constar da convenção ou acordo coletivo (art. 613, II e 614, parágrafo 3º, CLT).

É importante que a norma ajustada contenha com clareza a categoria ou classe que abrange, pois com isso se evita dúvidas futuras.

O inciso IV dispõe sobre o óbvio ao dizer que a convenção ou o acordo coletivo deverão conter "condições ajustadas para reger as relações individuais de trabalho durante sua vigência", pois esta é a natureza normativa do ajuste.

Raramente as entidades sindicais observam o disposto no inciso V do art. 613 da CLT, que trata do estabelecimento de "normas para a conciliação das divergências surgidas entre os convenientes por motivo da aplicação de seus dispositivos",

nem utilizam-se da faculdade inserida no art. 621, sobre a possibilidade de inclusão de cláusula sobre “a constituição e funcionamento de comissões mistas de consulta e colaboração, no plano de empresa e sobre participação nos lucros”, pois estão habituadas a submeter toda controvérsia à apreciação da Justiça do Trabalho, que por isso mesmo está assoberbada de processos e não consegue mais entregar a prestação jurisdicional em prazo razoável. Seria de suma relevância que as convenções ou acordos coletivos contivessem cláusula instituindo comissão mista com a finalidade de conciliar as divergências surgidas não só em decorrência da aplicação de suas cláusulas, mas de todas as controvérsias decorrentes da relação de emprego, no âmbito da representação. Isto, além de fortalecer o diálogo, contribuiria no aspecto social e econômico, desafogando, com certeza, a Justiça do Trabalho, a fim de que esta possa melhor cumprir a sua missão, no âmbito de sua competência constitucional. *De lege ferenda* seria desejável que toda e qualquer ação trabalhista só pudesse ser ajuizada após frustrada a conciliação prévia e direta entre as partes, por intermédio de comissões de fábrica ou de comissões intersindicais. Porém, a Constituição atual só admite essa possibilidade em relação ao dissídio coletivo de natureza econômica (art. 114, parágrafo 2º). Quanto ao dissídio individual, pode-se instituir a conciliação prévia como faculdade, não como pressuposto obrigatório ao ajuizamento da ação (art. 5º, XXXV, CF).

A convenção coletiva não deixa de ser um tratado de paz entre os convenentes e seus representados, por isso mesmo deve prever, como recomenda a lei, penalidades para quem viole os seus dispositivos.

É importante, também, que já se estabeleça no ajuste cláusula acerca da sua prorrogação ou revisão total ou parcial.

Estes, em síntese, os principais requisitos da convenção ou do acordo coletivo.

### **CONTEÚDO, NATUREZA E EFICÁCIA TEMPORAL DAS CLÁUSULAS AJUSTADAS NAS CONVENÇÕES E ACORDOS COLETIVOS DE TRABALHO**

Bem amplo é o campo de incidência do conteúdo das convenções e acordos coletivos. Tudo que possa ser objeto do contrato individual de trabalho cabe no ajuste coletivo. Contudo, afora as hipóteses de flexibilização permitidas, há que se respeitar as normas legais de conteúdo mínimo de proteção ao trabalho, pois como já se disse em outro ponto deste estudo, estas não podem ser derogadas para pior.

Normalmente as cláusulas de maior relevância são as que tratam dos reajustes salariais, dos aumentos salariais decorrentes da produtividade e dos pisos salariais, pois são essas que atendem as necessidades vitais básicas dos trabalhadores e de suas famílias.

Quanto aos reajustes salariais, no Brasil, sobra pouco espaço à negociação, pois nesta área o Estado é extremamente intervencionista; de regra, a legislação é detalhista, estabelecendo a forma de reajuste.

Estas cláusulas são normativas, pois emitem comandos jurídicos gerais e abstratos, que obrigam os integrantes da categoria no âmbito da representação das entidades convenentes.

Assim, dentre as cláusulas que definem o conteúdo das relações individuais de trabalho, além das acima citadas, podemos ter as que definem e qualificam as funções; prêmio produção; compensação de horário de trabalho ou redução da jornada; remuneração de horas extras em percentual superior ao previsto na lei; redução salarial; flexibilização de jornada de trabalho em turnos ininterruptos de revezamento; transferência de empregados; ação disciplinar; segurança, prevenção e reparação de acidentes de trabalho; garantia de emprego; participação nos lucros, dentre tantas outras.

Orlando Teixeira da Costa (*in* "Direito Coletivo do Trabalho", Ed. LTr), assinala que um instrumento normativo possui, normalmente, dois tipos de cláusulas: as contratuais e as normativas.

Sustenta que as cláusulas normativas possuem a natureza e a eficácia de uma norma jurídica, integrando-se nos contratos individuais de trabalho, mesmo que venham a ser extintas as convenções ou acordos coletivos, salvo se contiver cláusula resolutiva, hipótese em que se extinguirão na ocorrência do evento.

O tema tem ensejado acesos debates, sobretudo em face dos termos do Enunciado de Súmula n. 277 do TST, que dispõe:

"As condições de trabalho alcançadas por força de sentença normativa vigoram no prazo assinado, não integrando, de forma definitiva, os contratos." (Referências: CLT — arts. 616, parágrafo 4º, 867, parágrafo único, 868, parágrafo único, 869 e 871) (Resolução 10/88, DJU 01/03/88).

Assim como a lei, a súmula deve ser interpretada, nomeadamente, frente às cláusulas normativas não-resolutivas, pois foi editada antes da vigência da atual Constituição, assinalando Orlando Teixeira da Costa (*ob. cit.*) que "a incorporação definitiva das cláusulas normativas aos contratos individuais consolidou-se, ainda mais, com o texto constitucional de 1988, pelo qual existe a imposição de respeito às disposições convencionais, a par das legais mínimas de proteção ao trabalho, sempre que a Justiça do Trabalho, no uso da sua competência normativa, estabelecer normas e condições (art. 114, parágrafo 2º, da Constituição)".

A nossa legislação não dispõe expressamente acerca do tema e a doutrina está dividida, sobretudo quando a cláusula normativa já se integrou ao contrato individual de trabalho e não foi renovada na norma posterior.

Uma breve síntese.

Bernardo da Gama Lobo Xavier, jurista português, citado por Arnaldo Süssekind (*in* "Comentários à Constituição", Ed. Freitas Bastos), referindo-se ao fato de a nova norma coletiva estabelecer outros requisitos para a concessão de determinada vantagem ou reduzir o seu valor, assinala que "a comparação nunca poderá ser ponto por ponto, ou cláusula por cláusula, mas por conjuntos suficientemente homogêneos de normas que concorram para a definição de um instituto". E aduz: "a simples omissão duma regalia não envolve a sua supressão; em tais casos entender-se-á sobrevivente a regalia omitida".

Campeão da tese antagônica — a da autonomia privada coletiva — Gino Giuni sustenta "não poder entender que as normas da convenção coletiva, penetrando no contrato individual, gerem um direito adquirido à conservação do tratamento por parte dos indivíduos, mesmo no confronto com a autonomia coletiva (...) Em outros termos, a cláusula do contrato individual, conformada segundo a norma coletiva, segue naturalmente a sorte desta última, ficando permanentemente exposta ao efeito integrativo da parte dela; é por isso inevitável que uma modificação surgida na esfera da autonomia coletiva se reflita nos conteúdos dos contratos anteriormente disciplinados por ela" (Süssekind, *ob. cit.*).

O direito positivo brasileiro, leciona Süssekind (*ob. cit.*), consagra a tese da incorporação aos contratos individuais de trabalho, só não ocorrendo se vigorar cláusula contratual mais benéfica ao trabalhador. Ressalva, contudo, que essa incorporação não será definitiva se a norma estipulada estiver sujeita a termo ou condição resolutiva, ou se sobrevier nova convenção ou acordo coletivo tornando mais vantajoso, para o trabalhador, o conjunto de regras sobre a vantagem anteriormente estabelecida.



Délio Maranhão (cf. Süsssekind, ob. cit.) sustenta que "extinta a convenção coletiva (ou acordo coletivo), claro que suas cláusulas contratuais, obrigando, diretamente, as partes convenientes, se extinguem também. Quanto as cláusulas normativas, que estabelecem condições de trabalho, às quais terão que se subordinar os contratos individuais, perdem, evidentemente, sua eficácia em relação aos novos contratos que se irão celebrar, individualmente, depois de extinta a convenção. No que se refere aos contratos por ela modificados, automaticamente, ou celebrados durante o período de vigência da norma, não parece que, em nosso direito positivo do trabalho, possa haver outra solução: continuam regidos pelas normas da convenção extinta. É que elas se incorporam nos contratos individuais e as condições de trabalho neste incorporadas não podem sofrer alteração, nos termos expressos no art. 468 da Consolidação".

Direito emergente de convenção coletiva, acordo coletivo ou sentença normativa, leciona Mozart Victor Russomano, se incrusta no contrato individual de trabalho e perdura, para os trabalhadores admitidos anteriormente, mesmo depois de a cláusula perder a eficácia, pelo transcurso do prazo de sua vigência. No mesmo sentido é o ponto de vista de Octavio Bueno Magano (cf. Süsssekind, ob. cit.).

Arion Sayão Romita (*in* "Os Direitos Sociais na Constituição e Outros Estudos"), depois de minucioso estudo no campo do direito comparado, assinala que não se pode invocar o princípio do direito adquirido, para efeito de manter a eficácia de cláusula da convenção extinta, pois o tema em foco é contratual, portanto de direito privado. Assevera que a noção de direito adquirido emerge no campo das garantias individuais, de feição negativa, como limitação à interferência estatal na esfera dos direitos de cada um. Conclui que o direito brasileiro sofreu influência da teoria legal, e não da contratual, o que deveria conduzir o intérprete, em princípio, à rejeição da incorporação das normas convencionais aos contratos individuais.

Como se verifica, as divergências doutrinárias acerca do tema são inconciliáveis, mas a inserção definitiva das normas convencionais nos contratos individuais depende fundamentalmente da sua natureza. Se for de natureza contratual, expirado o prazo do ajuste, sem renovação, extingue-se a cláusula; do mesmo modo se for de natureza resolutiva. A dificuldade reside, portanto, em se tratando de cláusula normativa não-resolutiva, quando não renovada no convênio posterior.

Se a convenção ou acordo coletivo posterior a ela se referir expressamente, sem renová-la, torna-se difícil sustentar que a mesma continua integrada aos contratos individuais de trabalho, pois o ajuste, na espécie, é a emanção de uma vontade coletiva, elevada no nível constitucional, inclusive com a prerrogativa de reduzir salários (art. 7º, VI, CF). Ora, se o salário, que visa atender as necessidades vitais básicas do trabalhador, pode ser reduzido pela via da convenção ou acordo coletivo, torna-se frágil o argumento de que por essa via também não possa ser extinta vantagem anteriormente concedida, sobretudo se em troca é concedido outro benefício. Todavia, se a vantagem já está incorporada ao contrato individual de trabalho, como um anuênio que o empregado vem recebendo, e a nova norma a ele não se refere, não vejo como se possa interpretar que a vantagem foi extinta.

De qualquer modo, o Enunciado da Súmula n. 277 do TST, que se assenta em uma diretriz genérica, precisa ser revisto, pois se o mesmo se aplica às cláusulas contratuais e normativas resolutivas, nem sempre pode ser aplicado às cláusulas normativas não-resolutivas, sobretudo após a vigência da atual Constituição, que consagra o respeito às disposições convencionais e legais mínimas de proteção ao trabalho (art. 114, parágrafo 2º, *in fine*).

## **FLEXIBILIZAÇÃO DE DIREITOS DOS TRABALHADORES PELA VIA DA CONVENÇÃO OU ACORDO COLETIVO DE TRABALHO**

A Constituição da República de 1988 assegurou no seu artigo 7º a possibilidade de redução de alguns direitos dos trabalhadores.

No inciso VI, após dizer que o salário é irredutível, ressalva a possibilidade de redução pela via da convenção ou acordo coletivo.

De igual modo, os incisos XIII e XIV permitem quebrar a rigidez quanto à duração do trabalho normal, não superior a 8 (oito) horas diárias e 44 (quarenta e quatro) semanais, facultando a compensação de horário e a redução da jornada, permitindo, também, fixar critérios para os turnos ininterruptos de revezamento.

A essa possibilidade de alteração nos direitos dos trabalhadores, pela via da norma coletiva negociada, a doutrina tem dado o nome de flexibilização, exatamente pela possibilidade de o direito poder ser manejado, a fim de ajustá-lo às circunstâncias do momento sócio-econômico, mas, sobretudo, levando em conta as peculiaridades de determinada atividade econômica e eventuais crises enfrentadas pelo empregador.

As posturas doutrinárias acerca do tema da flexibilização, contudo, não seguem a mesma diretriz. Uma corrente vê na flexibilização a possibilidade de redução dos direitos dos trabalhadores, ao passo que outra entende que essa possibilidade de flexibilizar direitos deve se restringir a uma adaptação circunstancial às oscilações da conjuntura sócio-econômica.

O nosso legislador constituinte parece ter optado pela segunda corrente. Isto fica bem demarcado no tema salarial, quando assinala que o salário é irredutível, porém, deixando uma ressalva com relação às convenções ou acordos coletivos.

Orlando Teixeira da Costa (ob. cit.), citando Martin Valverde, assinala que há várias posturas em relação à flexibilização, que percorrem um **continuum** que vai de uma concepção "neoliberal", supressora da legislação trabalhista, até uma posição de adaptação, de ajuste às circunstâncias críticas por que passa o mundo na época atual, com o reconhecimento de uma outra intermediária, fundada no "liberalismo coletivo", que pretende instituir uma compensação pelas perdas dos mínimos legais, reforçando os instrumentos de representação coletiva dos trabalhadores.

Nosso ponto de vista sempre foi no sentido de que a flexibilização não pode beneficiar apenas uma das partes, havendo necessidade de uma compensação. A Constituição permite a redução dos salários pela via da convenção ou do acordo coletivo, mas não se pode interpretar essa autorização na sua literalidade. Seria inadmissível, por exemplo, a redução do salário mínimo, pois este já é o teto menor que o legislador atribui a um assalariado, a fim de que possa atender às suas necessidades normais de alimentação, habitação, vestuário, higiene e transporte. Aliás, o salário mínimo, sobretudo em nosso País, não tem sido suficiente para atender as necessidades vitais básicas do trabalhador, quanto mais de sua família. Isto revela que esse patamar mínimo não pode ser reduzido.

*Não se desconhece, contudo, que a conjuntura econômica não raro submete as empresas a uma grave crise financeira, e nesta circunstância será melhor para os próprios trabalhadores concordarem com a redução temporária dos salários, recebendo em troca a garantia de manutenção do emprego. Entre o salário menor e o desemprego, por certo o trabalhador optará pelo primeiro.*

A compensação de jornada é um tema que pode ser tratado com maior elasticidade no campo da norma coletiva de trabalho autônoma, como também a redução de jornada, recebendo o empregado, nesta circunstância, salário correspondente às horas trabalhadas.

A flexibilização da jornada de 6 (seis) horas para o trabalho organizado em turnos ininterruptos de revezamento exige um exame detido.

Inicialmente, é preciso definir o significado de turnos ininterruptos de revezamento.

Revezamento significa alternância de horário, troca de turnos. Em uma semana, por exemplo, o empregado trabalha das 7 às 13 horas; na outra, das 20 às 2 horas; na outra, das 12 às 18 horas; na outra, das 3 às 9 horas. Isto significa turno ininterrupto de revezamento.

Tenha-se em mente, porém, que o intervalo intrajornada não descaracteriza este sistema de trabalho, até porque quando a duração do trabalho ultrapassa 4 (quatro) horas, ainda que não exceda de 6 (seis), é obrigatório um intervalo mínimo de 15 (quinze) minutos, conforme dita o artigo 71, § 1º, da CLT. Se for superior a 6 (seis) horas, o intervalo mínimo será de 1 (uma) hora, como está dito no **caput** do referido artigo.

Vale lembrar que os direitos de conteúdo mínimo não podem ser reduzidos.

Sobre o tema a Primeira Turma do Tribunal Superior do Trabalho assim decidiu:

"TURNOS ININTERRUPTOS DE REVEZAMENTO. FLEXIBILIZAÇÃO. O legislador constituinte estabeleceu jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, permitindo, contudo, que o sistema seja flexibilizado pela via da negociação coletiva. Todavia, a flexibilização não pode, na espécie, vulnerar norma de conteúdo mínimo que tenha como escopo a melhoria da condição social do trabalhador. Ineficaz, assim, o ajuste coletivo para uma jornada de oito horas em turnos de revezamento e que prevê um intervalo de apenas 30 (trinta) minutos para repouso e alimentação. Ajuste dessa natureza colide com os princípios assegurados nos artigos 7º, *caput, in fine*, e 114, § 2º, *in fine*, da Constituição da República e frontalmente com o disposto no art. 71, *caput*, da CLT." (Processo n. RR-126.707/94.7, Ac. 1ª Turma 06567/94, DJU de 17/02/95)

Em matéria de tal relevância não se pode perder de vista que a jornada de 6 (seis) horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento não se sincroniza com o relógio biológico do ser humano, acarretando desgastes físicos e mentais, além de interferir no seu convívio familiar e social. Conseqüentemente, a jornada reduzida de 6 horas visa minorar os efeitos nocivos do sistema, evitando, inclusive, o aumento dos índices de acidentes do trabalho, pela quebra da vigilância.

A flexibilização desse sistema de jornada pela via da negociação coletiva ou pelo acordo coletivo é plenamente possível, desde que não se ultrapasse a jornada semanal de 36 horas e se respeite o intervalo mínimo intrajornada.

Cabe assinalar, por outro lado, que a flexibilização da jornada de trabalho só é possível pela via da autocomposição (convenção coletiva ou acordo coletivo), nunca através de sentença normativa da Justiça do Trabalho. Nem cabe à Justiça do Trabalho suprir a vontade sindical, pois a hipótese não foi prevista pelo legislador constituinte. A intervenção da entidade sindical que representa os trabalhadores é essencial à validade do ato e assim foi previsto para colocar os empregados a salvo de eventuais pressões.

A Seção de Dissídios Coletivos do Tribunal Superior do Trabalho, examinando hipótese em que a entidade sindical não concordou em celebrar acordo coletivo para a redução dos salários e em que a empresa pediu o suprimento judicial da vontade sindical, assim decidiu:

“DISSÍDIO COLETIVO — REDUTIBILIDADE SALARIAL — SUPRIMENTO DA REPRESENTAÇÃO SINDICAL — IMPOSSIBILIDADE. A negociação coletiva é um processo que poderá conduzir à celebração de um acordo ou convenção coletiva de trabalho. É obrigatória a participação do sindicato profissional não só no processo de negociação coletiva, mas também, na celebração do acordo ou convenção coletiva de trabalho (art. 8º, inciso VI, CF). O art. 7º, inciso VI, da Constituição da República, assegurou como direito dos trabalhadores a irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo. Negando-se o sindicato da categoria profissional a firmar com a empresa acordo coletivo de trabalho visando à redução do salário, não tem esta direito à ação de dissídio coletivo, objetivando suprir a vontade sindical, pois a hipótese não está prevista no texto constitucional, configurando-se, pois, verdadeira impossibilidade jurídica do pedido. Não se trata, aqui, de lesão ou ameaça a direito, pois o empregador não tem o direito de reduzir o salário de seus empregados, salvo acordo ou convenção coletiva, que deverá contar com a chancela da entidade sindical que representa os trabalhadores. Recurso conhecido e desprovido.” (Proc. TST-RO-DC-104.612/94.3 — Ac. SDC 01013/94 — 15ª Região, DJU de 30/09/94)

### NORMAS COLETIVAS EM CONFLITO E COM A MESMA VIGÊNCIA

Um tema que não raro freqüenta as instâncias da Justiça do Trabalho diz respeito à interpretação das normas coletivas em conflito, quando estas têm a mesma vigência.

Em decorrência do nosso sistema constitucional, que adota o princípio da unidade sindical, dificilmente se constata a colisão entre duas convenções coletivas de trabalho. Entretanto, é freqüente essa colisão entre a convenção coletiva e acordos coletivos, ou entre estes e a sentença normativa proferida pela Justiça do Trabalho em dissídios de natureza econômica, sobretudo quando nos ajustes não haja previsão para a solução dos conflitos, hipótese em que a regra pode ser aplicada tranquilamente pelo intérprete.

A indagação que surge é se, na hipótese de conflito entre normas coletivas, adota-se o critério globalista, sem mesclar as cláusulas de instrumentos distintos, ou se deve ser aplicada a norma coletiva que, em seu conjunto, seja mais favorável ao trabalhador.

O professor Antônio Monteiro Fernandes, jurista português (*in* “Noções Fundamentais do Direito do Trabalho — Relações Coletivas de Trabalho”, Almedina, Coimbra), assinala que “é largamente dominante, *de iure constituendo*, a tese da conglobação, a única conforme ao princípio da unidade da convenção a que se refere a doutrina germânica. Na verdade, uma convenção coletiva é um acordo global sobre condições de trabalho que traduz um equilíbrio temporário, entre o que se dá e o que se pede. Construir uma combinação de elementos colhidos nas duas convenções equivaleria a abstrair de que cada um deles se explica pelo contexto em que está integrado e só foi objeto de acordo nesse mesmo contexto, tendo com os restantes aspectos dele um nexo de recíproca condicionalidade”.

E prossegue:

“Mas, se é preciso eleger uma das convenções concorrentes, para só essa se aplicar às relações de trabalho em questão, que critério há de presidir a tal escolha?”

São, a este respeito, bastante divergentes as soluções propostas. Uma delas consiste em se preferir a convenção aplicável à atividade predominante na empresa; outra, em se destacar a que se mostra mais favorável aos trabalhadores abrangidos pela concorrência.”

E acentua:

"A posição atual do direito português acolhe esta última orientação articulada com a necessidade de se designar uma só das convenções concorrentes."

Observa, contudo, que a opção cabe a um dos sindicatos que firmou as convenções concorrentes, e essa escolha é irrevogável enquanto vigorar a norma eleita, pois tem em mira resguardar a certeza do direito.

O direito brasileiro adota o princípio da norma mais favorável, sem dizer se aplica o critério cumulativo das duas normas coletivas, selecionando, entre elas, as cláusulas mais benéficas e aplicando-as, uma a uma, simultaneamente, ou, se dentro do princípio da unidade da norma, adota o critério globalista, segundo o qual não se pode mesclar normas de instrumentos distintos, aplicando-se a que, em seu conjunto, seja mais favorável.

Mozart Victor Russomano (*In "Genesis — Revista do Direito do Trabalho"*, n. 0, novembro de 1992), assim se manifesta sobre o tema:

"Sempre que for possível — dentro da medida que nos seja dada pelos fatos e pelas relações entre as partes — poder-se-á optar pela aplicação global de determinada convenção ou pela acumulação de cláusulas mais favoráveis oriundas de convenções diversas, segundo, ante o caso concreto, este ou aquele critério seja, por sua vez, o mais favorável ao trabalhador.

O dilema ou opção sobre o critério de assegurar o que é mais favorável ao trabalhador resolve-se dentro deste próprio critério.

A tautologia deste raciocínio é apenas aparente.

Em última análise, é a favor do trabalhador que o Estado admitiu a negociação coletiva e, dentro das realidades trabalhistas, a progressiva ascensão do seu *standard* de vida constitui a mola principal que põe em movimento o vasto e complexo mecanismo do direito do trabalho."

A convenção é mais abrangente do que o acordo coletivo de trabalho, pois é intersindical e estabelece normas e condições para reger as relações individuais de trabalho, no âmbito da categoria representada, ao passo que o acordo coletivo se restringe ao âmbito da empresa ou das empresas acordantes. Não se pode dizer, contudo, que tem hierarquia superior ao acordo, pois não raro este é específico para os empregados de determinada empresa, assegurando-lhes, no conjunto, melhores condições de trabalho. Em tal hipótese, não vejo como se possa aplicar o critério cumulativo, selecionando, dentre as duas normas, as cláusulas mais favoráveis. De resto, não se compreende que, sendo o mesmo sindicato que representa a categoria profissional, tanto na convenção quanto no acordo, venha a celebrar este em prejuízo de uma parcela da categoria.

Em síntese, não havendo solução prevista na própria convenção, para dirimir eventual conflito de normas, deve ser aplicada a que, no conjunto, é mais favorável ao trabalhador.

Sobre o conflito entre uma decisão normativa e um acordo coletivo celebrado após aquela, a Primeira Turma do Tribunal Superior do Trabalho assim decidiu:

"DECISÃO NORMATIVA. ACORDO COLETIVO POSTERIOR. A sentença normativa nos conflitos coletivos de natureza econômica é sempre proferida *rebus sic stantibus* e, portanto, passível de revisão periódica, revelando uma característica toda especial. Não fosse assim e se estivesse sob o rígido selo da coisa julgada, jamais poderia ser revista em decorrência da flutuação dos níveis sociais e econômicos do país ou de determinada região. Assim, muito embora a sentença normativa também tenha a eficácia de coisa julgada, essa eficácia é limitada no tempo: até que seja

substituída por outra norma coletiva de trabalho de igual nível e abrangência, ou decorra o prazo de sua vigência.

A sentença normativa, a convenção coletiva e o acordo coletivo são normas que têm a mesma hierarquia jurídica, diferindo quanto à fonte de produção. Assim, o acordo coletivo celebrado após a sentença normativa, em substituição a esta, embora na vigência desta, é que passa a regular inteiramente a matéria que visa estabelecer normas e condições de trabalho, aplicáveis às relações individuais de trabalho. Aplica-se aqui o mesmo princípio inserido no art. 2º, da Lei de Introdução ao Código Civil, ou seja, toda norma coletiva vigora até que outra com a mesma abrangência e hierarquia a modifique ou a revogue." (Proc. n. TST-RR-40.059/91.7, Ac. 1ª T. 3117/93, Relator Min. Indalécio Gomes Neto, DJU de 5.11.93)

## JORNADA DE TRABALHO — FLEXIBILIZAÇÃO(\*)

Vantuil Abdala (\*\*)

Reconhece-se genericamente que a limitação da jornada de trabalho atende a fundamentos de natureza biológica, de caráter social e de índole econômica.

A luta por uma jornada de trabalho mais humana se confunde com a própria história do direito do trabalho, na qual ombrearam-se sociólogos, economistas, juristas, biólogos, teólogos, etc.

Os médicos sustentaram que as jornadas extensas envelheciam prematuramente o homem e degeneravam a raça. Os sociólogos fizeram notar que os trabalhadores gastavam o dia na fábrica, no trajeto ao trabalho, em refeições precipitadas e em dormir, de tal sorte que a vida familiar era impossível. E os educadores e os professores explicaram que as jornadas longas condenavam os homens a uma vida animal, porque nunca dispunham de tempo para assomarem-se ao saber (v. Mario De La Cueva, "El Nuevo Derecho" ..., pág. 92).

Na *Rerum Novarum* já se pedia que ao "trabalho de cada dia não se estendesse mais horas das que permitiam as forças".

Além dos argumentos filantrópicos e morais no que concerne à limitação da duração do trabalho, tem-se em conta os benefícios econômicos que podem aparecer como estímulo do progresso técnico, assim como a melhora do rendimento e produtividade da mão-de-obra em quantidade e qualidade (cf. Barbagelata, "Derecho del Trabajo" ..., pág. 125).

Ademais recorda-se com Amaro Barreto que as jornadas extenuantes "oportunizam, com mais freqüência, os acidentes do trabalho, pelo fraquejamento das energias, queda da atenção, diminuição dos movimentos, etc. ("Tutela" ..., pág. 19).

De outra parte, ilusória é a idéia de que o serviço extraordinário propiciava um rendimento maior ao trabalhador, pois em decorrência da superioridade da oferta em relação à demanda de trabalho, "os salários foram sempre apenas a soma de dinheiro indispensável para que o trabalhador pudesse viver e recuperar suas energias, soma que era a mesma se a atividade era de oito, dez, doze ou quatorze horas, pelo que aumentar o tempo de jornada significa pagar o mesmo salário e receber maior serviço" (De La Cueva, obra citada, pág. 273).

Por isso que, consideradas durante muito tempo como obstáculo ao desenvolvimento econômico, "a limitação da jornada de trabalho deve ser considerada hoje como um meio privilegiado de desenvolvimento econômico e de progresso social", como asseveraram Carmelynck e Lyon-Caen ("Droit du Travail", pág. 159).

Caberia lembrar ainda, o que é mais verdade entre nós, os inconvenientes de redução de oferta de emprego e conseqüente aviltamento do salário.

---

(\*) Conferência proferida no 1º Ciclo de Estudos de Direito do Trabalho — Salvador — Bahia — 1994.

(\*\*) O autor é Ministro togado do TST.

A partir da universalização dessa consciência jurídico-social é que se fixou, em quase todos os países do mundo, em oito horas a jornada máxima de trabalho em cada dia.

No Brasil, desde que foi alçado a preceito constitucional, assim se dispõe quanto à duração do trabalho:

A de 1934: "trabalho diário não excedente de oito horas reduzíveis, mas só prorrogáveis nos casos previstos em lei" (art. 121, letra "c").

A de 1937: "dia de trabalho de oito horas, que poderá ser reduzido, e somente suscetível de aumento nos casos previstos em lei" (art. 137, letra "i").

A de 1946: "duração diária de trabalho não excedente de oito horas, exceto nos casos e condições previstas em lei" (art. 157, inciso V).

A de 1967, com a Emenda Constitucional de 1969: "duração de trabalho não excedente de oito horas, com intervalo para descanso, salvo casos especialmente previstos" (art. 165, inciso IV).

Vê-se, pois, que em todas as nossas Constituições anteriores, embora se estabelecasse uma jornada diária de oito horas, possibilitava-se seu alongamento através de disposição expressa na legislação ordinária.

Assim, sempre encontrou respaldo constitucional o disposto no art. 59 da Consolidação das Leis do Trabalho, através do qual se autorizava a extrapolação da jornada de oito horas, em caráter permanente, havendo acordo entre empregado e empregador nesse sentido.

Por isso que Catharino afirmara que tal, "embora criticável, não contraria o art. 165, inciso VI, da Constituição Federal" ("Compêndio" ..., pág. 126).

A propósito, Amaro Barreto lembrava que impondo a Constituição a duração diária do trabalho não excedente a oito horas, exceto nos casos e condições previstas em lei, permitia que a lei ordinária especificasse os casos em que a duração do trabalho poderia exceder de oito horas por dia ("Tutela" ..., pág. 17).

Ocorre que a atual Constituição veio a prescrever:

"Duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horário e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho" (art. 7º, inciso XIII).

Observa-se, pois, que a Constituição atual não está dispondo à maneira das anteriores, pois já não mais há a possibilidade de a lei ordinária excepcionar. Aquela possibilidade de derrogação para maior da jornada limite, indefinidamente, através de casos especialmente previstos em lei, não mais existe.

Ora, quando o empregador celebra com o empregado um contrato para a prestação de horas extras, permanentemente, a duração normal do trabalho já não é mais de oito horas. A jornada normal passa a ser de nove ou de dez horas, conforme o número de horas extras pactuadas.

Assim, agora, o art. 59 do Texto Laboral se choca com a garantia prevista no inciso XIII do art. 7º da atual Lei Maior.

É sabido que, pelo princípio da recepção, mantêm-se em vigor todas as leis ordinárias não contrastantes com os princípios e normas da nova Constituição.

Por isso que ficam automaticamente revogadas as normas infraconstitucionais que não encontram fundamento de validade na nova Carta.



E sendo flagrante a incompatibilidade entre o direito à jornada normal de oito horas, assegurada constitucionalmente, a disposição da lei inferior que elimina essa garantia, deixa de ter eficácia.

Dir-se-ia que a própria Constituição abre a possibilidade de alongamento da jornada limite ao prever a remuneração para o serviço extraordinário (art. 7º, inciso XVI).

Não. Porque serviço extraordinário é aquele que é excepcional, esporádico, ocasional.

Ora, quando se pactua a prestação de horas extras em caráter permanente, o serviço prestado após a oitava hora deixa de ser extraordinário, torna-se ordinário, normal.

O que, agora, não encontra foros de legitimidade é o pacto para a permanente prestação de serviços após a oitava hora.

O princípio da jornada máxima de oito horas não poderia ter um valor absoluto pois são muitos os fatores que dão origem a serviços que são inevitáveis, ou que não podem prever-se.

Necessidades de ordem técnica e exigências de ordem econômica no seio das empresas impõem muitas vezes a prorrogação do trabalho.

Reconhecendo isto e objetivando atender, de um lado, ao equilíbrio entre o interesse econômico e a necessidade técnica da empresa, e de outro, a conveniência de preservar a saúde do trabalhador e evitar o desgaste exagerado de suas energias, é que se previu a possibilidade do trabalho extraordinário.

Possível, pois, o alongamento temporário da jornada em casos de necessidade imperiosa (CLT, art. 62).

Também válida a extrapolação da jornada máxima legal em casos de compensação de horário, como faculta o próprio inciso XIII do art. 7º.

Naturalmente, quando se pactua a compensação das horas trabalhadas, além daquela jornada, pela correspondente diminuição em outro dia da mesma semana (CLT, art. 59, § 2º), não há infringência à letra ou espírito do mandamento legal citado.

Agora, pois, reforça-se a afirmação de Catharino no sentido de que, em nosso sistema legal, a jornada de trabalho não é a única medida temporal importante em relação ao aspecto positivo da quantidade de trabalho, mas também a semana de trabalho (obra citada, pág. 118).

De outro lado, como a garantia constitucional diz respeito à jornada de oito horas, legítimo ainda o pacto para a prestação de horas extras, em caráter permanente, com relação àqueles empregados que cumpram jornada reduzida, desde que respeitado aquele limite. Assim, por exemplo, nada impede que se pactue a prestação contínua de duas horas extras com um empregado cuja jornada diária seja de seis horas ao dia.

Em conclusão, por "serviço extraordinário", como consta do inciso XVI do art. 7º citado, não se pode entender outra coisa que não aquele prestado além da jornada normal, mas excepcionalmente.

Não se pode daí tirar a ilação no sentido de que o constituinte quis permitir a prestação indefinida, permanente, de horas extras.

Tal implicaria dar com uma mão e retirar com a outra.

Além do mais, assim não fosse, não se encontraria explicação alguma para o fato de ter-se escoimado do texto aquela disposição tradicional que permita à legislação ordinária excepcionar quanto à jornada máxima legal.

A permissão de pacto, principalmente o individual, para a prestação de serviços em horário extraordinário, indefinidamente, implicaria anular a garantia da limitação do trabalho a uma jornada máxima diária de oito horas, conquista universal dos trabalhadores.

Por isso é que se defende que, hoje, diante do disposto no inciso XIII do art. 7º da atual Carta Magna, ilegítimo é o acordo para a prestação de serviços, em caráter permanente, além de oito horas em cada dia.

Esta conclusão, que se nos afigura jurídica e sociologicamente defensável, mesmo que, de *lege lata*, não seja aceita, principalmente pela imperante noção de resistência a mudanças, há sempre a esperança de que tenha alguma validade de *lege ferenda*.

Agora, escoimando esta prática perniciosa de horas extras em caráter permanente, entendemos que é de toda a conveniência a flexibilização no que concerne à jornada de trabalho, seja através da adoção de horário variável de trabalho, ou de uma gestão flexível do tempo de trabalho, sempre através de pacto coletivo, de tal maneira que atenda aos interesses da produção e à conveniência e necessidade do trabalhador.

A crise econômica dos anos 80 levou os empregadores, nos países de capitalismo avançado, a propugnarem por maior flexibilidade do mercado de emprego e da organização do trabalho.

A nova política empresarial desenvolvida para enfrentar a crise reclamava uma melhor produtividade do trabalho, e seu instrumento é a flexibilidade, conceito amplo que, nas palavras de Romita, “cobre vasto espectro, desde uma flexibilidade das relações sociais (eliminação da rigidez jurídica), passando pela flexibilidade do aparato produtivo (automatização) e chegando à flexibilidade na utilização da força de trabalho (emprego e tempo de trabalho). Surge, assim, a necessidade de variar o tempo de trabalho em função da conjuntura local e global” (“Horas Extraordinárias — Base Diária ou Anual?”, in *Revista de Direito do Trabalho*, n. 84, 1993, pág. 7).

E, na perseguição destes objetivos apareceram e incrementaram-se, principalmente em alguns países da Europa e nos Estados Unidos, variadas modalidades, tais como o trabalho temporário, o trabalho a tempo parcial, o trabalho intermitente, o trabalho à distância como o trabalho a domicílio e o teletrabalho (termo recente, indicativo do trabalho executado com a utilização das técnicas de telecomunicações e/ou informática, implicando a troca de informações por natureza imateriais, como anota a professora Rosita de Nazaré Sidrím Nassar (in *Revista do TRT da 8ª Região*, n. 48, 1992, pág. 109).

Mas, dentre estas, a mais amplamente adotada alhures e que mais interessa ao nosso tema é a do horário flexível.

De acordo com a Organização Internacional do Trabalho, o horário flexível, dinâmico ou elástico, é a inovação mais radical introduzida nos últimos anos sobre a disposição do tempo de trabalho, observando que, a partir da última década, sua distribuição se diversifica e adquire maior flexibilidade não só no curso da jornada (duração diária), mas também da semana, do mês, do ano, como decorrência do progresso tecnológico, da estrutura demográfica e das aspirações da população ativa, além dos imperativos de ordem econômica e de competitividade (OIT, “El Trabajo en el Mundo”, vol. 5, Genebra, 1994, pág. 76/77).

Assim se conjugaram, nos países industrializados, as tendências à redução da jornada e vedação do trabalho suplementar, "com a possibilidade para o empregador de distribuir o tempo de trabalho (vale dizer: a força que o conjunto do pessoal coloca à sua disposição, da melhor maneira possível, de ordem a evitar desperdício, aumentar a produtividade e reduzir os custos da produção)" (cf. Rosita, obra citada, pág. 9).

Assim é que, exemplificadamente, na França, a norma legal de 1987 autorizou os atores sociais a derrogarem as disposições legais de ordem pública por meio de acordos coletivos celebrados com a finalidade de estabelecer a distribuição do tempo de trabalho durante o ano, chamada modulação anual dos horários de trabalho, definindo um processo de distribuição da jornada de modo que a referência à semana de trabalho é abandonada em favor do ano de trabalho.

Na Itália, na última década, passou a ser adotada a jornada de trabalho em base anual. Os sindicatos laborais passaram a entender a jornada anual como sendo a mais adequada para estipular o tempo de trabalho.

Na Espanha, os trabalhadores podem, afastando o horário rígido e único para todos, adotarem o horário flexível, adaptando o início e término de seu trabalho, ou a distribuição das horas de jornada, às suas conveniências pessoais, familiares ou sociais.

De acordo com o jurista espanhol Alfredo Montoya Melgar, "a reforma do art. 35, II, do Estatuto do Trabalhador pelo Decreto-lei n. 01, 1986, suprimiu os limites diários e mensal em matéria de horas extraordinárias, perseguindo, com isso, objetivos de flexibilidade de utilização do tempo de trabalho".

E acrescenta: O Estatuto do Trabalhador, ao tratar da fixação do horário, limita-se a dizer que "a fixação de horário flexível é faculdade do empresário, mediante prévia aprovação dos representantes dos trabalhadores na empresa, e sem prejuízo do pactuado em convênio coletivo" ("Fundamentación de la Jornada de Trabajo", in "Jornada de Trabajo y Descansos Remunerados", coordenado por Nestor de Buen, Ed. Porrúa, S.A., 1993, pág. 96/99).

E agora se questiona, e quanto ao Brasil?

Os mesmos motivos de ordem técnica, econômica e social que alhures ensejam o esforço para a flexibilização do horário de trabalho, de uma certa maneira, estão presentes no Brasil. Ao interesse da produção deve se conjugar a vontade e conveniência da classe trabalhadora para a adoção do horário variável, também entre nós.

Mas, deve se notar, em primeiro lugar, que horário flexível não se confunde com horário livre. Naquele, há exigência da presença obrigatória na empresa em certas horas do dia e limite mínimo e máximo de horas que podem ser exercitadas a cada dia, a cada semana ou cada mês, e, finalmente, a cada ano.

Na adoção deste sistema, no global, há quase sempre uma redução das horas de trabalho, ao longo do ano, embora se possa, em momentos variáveis, trabalhar além da jornada legal diária.

Em outras palavras, o módulo da jornada passa de diário ou semanal a ser anual, respeitado, no conjunto, e em proporção, a jornada máxima legal. Ou seja, há liberdade para o trabalho além ou aquém da jornada legal ao longo do ano, respeitado um limite máximo diário, e de tal forma que ao final do ano a soma das horas trabalhadas não ultrapasse, em proporção, a jornada diária legal.

Em suma, o "acordo para a compensação de horas", se pudermos assim chamá-lo, passa a ser anual. E, respeitado o pactuado, ou seja, não se ultrapassando, na média, a jornada legal, não haverá aí horas extras.

Mas, tudo isso deve ser concretizado através de acordo coletivo, estabelecendo condições que atendam aos interesses de ambas as partes, mormente, do lado do empregado, as questões que digam respeito a número mínimo e máximo de horas de trabalho a cada dia ou semana.

Agora, há embasamento legal para isto, diante do disposto no art. 59 e seus parágrafos 1º e 2º?

Diz-se que, se este § 2º só permite o “acordo de compensação de horas”, de maneira que não se ultrapasse o horário normal da semana ou o limite máximo de dez horas diárias, não se legitimaria forma diversa.

Posiciona-se Romita (obra citada, pág. 134) no sentido de que haveria necessidade de modificação do referido mandamento legal para possibilitar a adoção desse sistema entre nós. No mesmo diapasão, Robertella (“Jornada de Trabalho e Férias na Constituição de 1988”; Curso de Dto. Constitucional — Estudos em Homagem ao Prof. Amauri M. Nascimento; vol. I, Ed. LTr, 1991, pág. 191).

Penso também que seria conveniente a modificação desse § 2º, mas creio que, enquanto tal não ocorre, podemos ousar ir adiante.

Com efeito, precedente já temos: têm havido decisões normativas consagrando acordo de compensação com o sistema de trabalho de 12 por 36 horas, na área de hospitais, conquanto não se observe a limitação diária de 10 horas previstas no mencionado § 2º.

Mesmo porque o art. 7º, XIII, da Constituição Federal, garante ao trabalhador “duração do trabalho normal não superior a oito diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução de jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho”.

E, a nosso ver, não seria nenhuma heresia jurídica admitir-se, com base neste preceito constitucional, a compensação anual pactuada coletivamente, mormente se acompanhada de redução média da jornada. Magano e Estevão Mallet também assim pensam (O Direito do Trabalho na Constituição, Ed. Forense, 1993, pág. 217).

Mesmo porque, até quanto ao postulado maior do Direito do Trabalho, o da irredutibilidade do salário, a própria Constituição Federal deu a partida para a flexibilização ao permitir sua redução através de convenção ou acordo coletivo.

E seria mesmo de toda a conveniência que certas empresas adotassem esse sistema, dentre elas, os bancos, onde é sabido, alternam-se dias de pico de trabalho com outros de esvaziamento.

Aliás, a propósito, registre-se que a estatística do Tribunal Superior Trabalho, quanto aos processos julgados, por atividade profissional, no primeiro semestre de 1994, demonstrou que o maior número foi do sistema financeiro (6.163), acima até da indústria (4.211) e do comércio (1.016).<sup>(1)</sup>

E, como cerca de 70% das ações dos bancos dizem respeito à jornada de trabalho, vê-se quão importante seria para esta área o acertamento da questão através desse tipo de pacto coletivo. Mas, enfim, creio que a Justiça não pode estar infensa aos sopros dos novos tempos, que vivificam a alma da economia, e de cujos frutos também deve compartilhar o trabalhador.

---

(1) O sistema financeiro tem cerca de seiscentos mil empregados; a indústria, mais de dez milhões e o comércio, cerca de doze milhões.

Isto porque, como diz Edmond Picard (in *Direito Puro*, pág. 157), “as leis não têm só texto, têm também espírito; não têm somente corpo, têm a alma que as vivifica, pensamento, intenção e vontade que, em certas circunstâncias, é preciso sentir e compreender. Desse modo, toda doutrina, toda jurisprudência, é, na realidade, ainda que em proporção infinitesimal, produtiva de direito e não simplesmente interpretativa. A jurisprudência, enxertando-se na lei, pela vasta e ininterrupta prática dos tribunais, aparece como uma espécie de novo direito, de *tendência modernizada*” (Edmond Picard, “O Direito Puro”, pág. 157, § 97).

# PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS POR EMPRESA — TERCEIRIZAÇÃO (\*)

Euclides Alcides Rocha (\*\*)

## 1. INTRODUÇÃO

O trabalhador brasileiro, a par das inúmeras mazelas que distinguem (as vezes, vergonhosamente) a sociedade nacional, como a má distribuição da renda e da riqueza, o desemprego e o subemprego e a inexistência de uma autêntica política de emprego, ainda se vem defrontando nas últimas décadas com outro fenômeno igualmente degradante e nefasto: sob variadas denominações (locação de mão-de-obra, prestação de serviços, intermediação de trabalho, sublocação de trabalhadores, etc.), tem-se praticado no Brasil, escancarada e irresponsavelmente, a pura e simples comercialização do trabalho humano.

Pior, ainda: o contingente humano que tem sido alvo e vítima dessa degradante modalidade de mercancia situa-se geralmente na base da pirâmide social, constituído de trabalhadores humildes, desqualificados profissional e culturalmente, desorganizados ou frágeis sindicalmente. São zeladores, ascensoristas, vigias, telefonistas porteiros e outros, que formam o quadro dos que se transformaram em objeto de uma nova e nefasta atividade empresarial.

Paralelamente, sob o rótulo de “empresas prestadoras de serviços” vêm-se constituindo e proliferando empresas inidôneas, sem qualquer lastro econômico, compostas por “empresários” cujo capital constitui-se predominantemente de argúcia, esperteza e de alguns poucos bens materiais (telefone, máquina de escrever, uma sede alugada), capacitando-se a contratar trabalhadores e colocá-los a serviço de um tomador (público ou privado), objetivando a obtenção de lucro em tal intermediação.

Lesam-se os trabalhadores, que muitas vezes batem às portas da Justiça do Trabalho para obter o pagamento de salários e indenizações por extinção dos contratos. Não raro, as citações e notificações são cumpridas por edital, porque a “empresa” desapareceu. As execuções, com frequência, permanecem inconclusas nas prateleiras dos juízos, inviabilizadas pelo sumiço do empregador. Lesam-se os cofres públicos, não apenas pela inexecução de contratos celebrados com entes dessa natureza, mas especialmente pela não satisfação de obrigações fiscais, previdenciárias e sociais.

Esse quadro, pintado, quiçá, com cores demasiadamente fortes, não está, lastimavelmente, muito distante da realidade vivenciada em todos os quadrantes do país. A intermediação ou a colocação do trabalho alheio a serviço de terceiros tem propiciado exploração e lesividade a significativa parcela da população, constituindo-se num instrumento de agravamento dos níveis de injustiça social.

---

(\*) Trabalho apresentado no Congresso de Direito do Trabalho e Processo do Trabalho, em 25.4.1995, realizado no Rio de Janeiro — Painel: “Prestação de Serviços por Empresas — Terceirização”.

(\*\*) O autor é Juiz Togado do TRT da 9ª Região

É nesse contexto que se insere o tema deste painel: **Prestação de serviços por empresas — terceirização.**

## **2. EMPRESAS PRESTADORAS DE SERVIÇOS — TERCEIRIZAÇÃO**

A verdade é que, mal compreendido o processo de terceirização, entre nós, tem-se alastrado em diversas atividades a intermediação do trabalho, singularmente considerado, não como decorrência da tendência de horizontalização das atividades produtivas, mas de espúria e inadmissível exploração do homem pelo homem.

A terceirização (ou “terciarização”, como prefere o Prof. **Arion Sayão Romita**) não é um fenômeno recente e nem particular à nossa realidade. É, naturalmente, um processo de evolução dos meios de produção, necessário em certos estágios do desenvolvimento econômico, em que as empresas optam por entregar a outros — terceiros — a execução de determinadas tarefas ou fases do processo produtivo, especialmente aquelas que não constituem a atividade essencial e finalística de um negócio, seja ele agro-pecuário-extrativo (setor primário), seja na atividade industrial (secundário) ou nas atividades comerciais e de serviços (terciário).

Entre nós, o mais notório exemplo de horizontalização produtiva ou de terceirização verificou-se, desde sua implantação, na indústria automobilística, onde os tradicionais fabricantes são, na realidade, montadores de automóveis e veículos, porquanto os vários e múltiplos componentes, como todos sabemos, são fabricados por incontáveis pequenas, médias e grandes empresas que se especializam na produção de um ou de alguns produtos. Em vários outros ramos industriais, como prospecção de petróleo, fabricação de calçados e roupas, alimentos e mesmo em atividades comerciais, tem sido comum o fracionamento de atividades, visando à racionalização e à otimização produtiva.

Não é diferente na maioria dos países de economia mais adiantada. A Itália, por exemplo, desenvolveu-se industrialmente nas últimas décadas com um modelo essencialmente voltado à pequena e média indústria, com a pulverização de grandes estabelecimentos industriais e comerciais e utilização de um modelo fundado na produção horizontal. Nos Estados Unidos da América os grandes empreendimentos, especialmente na área tecnológica, contam com fabricantes de componentes específicos em vários cantos do mundo: Hong Kong, Coréia, China, Singapura, etc.

De tal forma, o moderno processo de industrialização e a economia, como um todo, caminham no sentido inverso do que se verifica na fase inicial da era industrial. A tendência à verticalização, concebida a empresa como um ente auto-suficiente e que organizava todas as fases do processo produtivo, vem sendo gradativamente substituída pelo processo da horizontalização, onde várias empresas ou empreendimentos menores se somam ou se aglutinam no processo produtivo.

Empresas prestadoras de serviço sempre existiram entre nós e é absolutamente normal e até mesmo indispensável que se diversifiquem e apareçam em maior número, especialmente nos grandes centros urbanos, mas essa prestação de serviços se dirige a atividades especializadas e que têm um fim econômico e produtivo em si mesmo. Serviços de transporte, de contabilidade e escrituração, de manutenção de máquinas e equipamentos, de consertos, reformas e manutenção de móveis, utensílios domésticos, roupas, calçados, etc., além de inúmeras outras atividades exercidas por profissionais liberais, técnicos, autônomos, trabalhadores eventuais, adventícios e avulsos, artífices, artesãos, pequenos e médios empreiteiros, em que raramente se questiona a sua licitude e — em regra — a ausência de vínculo de emprego com o tomador de seus serviços.

Em tais situações, de típica prestação de serviços ou de fracionamento ou terceirização de determinadas fases produtivas, as relações de trabalho que se estabelecem entre a empresa prestadora de serviços ou envolvida no processo produtivo descentralizado e seus empregados não oferecem sob o ponto de vista jurídico-trabalhista, regra geral, maiores dificuldades ou controvérsias, porque, inequivocamente, o vínculo jurídico de emprego envolve o trabalhador e o imediato destinatário de seu trabalho. Percebe-se, em tais atividades, estejam elas voltadas à prestação de serviços ou integradas a um processo industrial, que não se verifica, aqui, simples transferência de trabalho, porque numa e noutra hipótese agregam-se elementos produtivos, seja pela especialização técnica exigida para sua execução, seja pela inclusão de bens e matérias-primas sujeitas à transformação.

### 3. LOCAÇÃO DE MÃO-DE-OBRA — “MARCHANDAGE”

Disseminou-se nos últimos vinte anos a prática de locação de mão-de-obra, no flanco das Leis n. 6.019/74 (Trabalho Temporário) e n. 7.102/83 (Vigilância nos Estabelecimentos Bancários), em que, utilizando-se indevidamente da idéia e do processo da “terceirização”, passou-se à prática de fornecimento de mão-de-obra ou de pessoal, sob o rótulo ou o escudo de tratar-se de pretensos contratos de prestação de serviços.

Como adverte com a proficiência de sempre o Prof. Arion Sayão Romita, “é essencial distinguir o ‘fornecimento de pessoal’ da prestação de serviços por empresa. Na primeira figura, há mero *leasing* do trabalho, condenável sob todos os aspectos. O ‘agenciamento de colocações’ se caracteriza pela exploração do trabalhador, que não é empregado do intermediário. Afirma-se, sem qualquer hesitação, a existência de relação empregatícia entre o trabalhador e a empresa tomadora de serviços. Tais características não se identificam no contrato de prestação de serviços por empresa, desde que o serviço contratado se execute fora do âmbito das atividades essenciais e normais exercidas pela empresa principal” (in “Política de Emprego”, 1993, Genesis Ed., pág. 52).

Enquanto na prestação de serviços por empresa, esta se constitui e atua economicamente no sentido de fornecer a quem a contrata uma atividade ou serviço especializado, contando com seu próprio quadro de pessoal, com estrutura e estabelecimentos próprios, no *leasing* ou fornecimento de pessoal faz-se simples intermediação, onde o trabalhador passa a ser objeto do contrato, locando-se sua atividade mediante uma paga ajustada com o intermediário, “atravessador de mão-de-obra”, “gato”, “testa-de-ferro” ou *marchandeur*. Nenhuma transformação se dá ao trabalho, por mínima inclusão de bens, produtos, insumos ou serviços que exijam alguma especialização. O trabalho, **singularmente considerado**, é o próprio móvel da intermediação.

Nessas hipóteses, embora muitas vezes se procure tangenciar ou simular uma aparente subordinação do trabalhador ao agenciador, o que se dá na verdade é que aquele passa a prestar serviços no estabelecimento do tomador, ficando a este estrita e incontornavelmente subordinado.

### 4. A INTERMEDIAÇÃO OU LOCAÇÃO DE MÃO-DE-OBRA NO DIREITO COMPARADO

A Organização Internacional do Trabalho (OIT) tem se preocupado com essa modalidade lesiva e indigna de intermediação do trabalho humano, manifestando justo receio de que os ordenamentos jurídicos admitam a cessão de trabalhadores em face dos malefícios a esses ocasionados. Por isso mesmo, adotou duas Con-



venções limitativas das atividades das agências de colocação (a de n. 34, de 1933 e n. 96, de 1949), além de incentivar serviços públicos de colocação, através da Convenção n. 88, de 1948. O Brasil ratificou a Convenção n. 96, de 1948, mas denunciou em 1972, justamente na época em que legislou a respeito da contratação de vigilantes bancários através de empresas especializadas (Lei n. 7.102).

Na Espanha, o Estatuto dos Trabalhadores, no art. 43, proíbe o recrutamento e a contratação de trabalhadores para emprestá-los ou cedê-los temporariamente a um empresário, quaisquer que sejam os títulos de dito tráfico de mão-de-obra, assim como a utilização dos serviços dos referidos trabalhadores, sem incorporá-los ao pessoal da empresa em que trabalham. Os empresários que infringem a proibição anterior responderão solidariamente pelas obrigações contraídas com os trabalhadores e com a Seguridade Social, sem prejuízo das demais responsabilidades, inclusive penais (n. 2). Por outro lado, "os trabalhadores submetidos ao tráfico terão direito, a seu critério, a adquirir a condição de fixos na empresa cedente ou cessionária, uma vez transcorrido prazo igual ao que legalmente poderiam ter fixado para o período de prova. Na nova empresa seus direitos e obrigações serão os que correspondam em condições normais a um trabalhador da mesma categoria e posto de trabalho, assim como a antigüidade se contará desde o início da cessão ilegal" (n. 3).

A França tem se destacado como um dos países que, tradicionalmente, reprimiu com rigor a intermediação de trabalho ou "marchandage", como lá se denomina. O atual Código do Trabalho, de 1973, prescreve: "Toda operação com fim lucrativo de fornecimento de mão-de-obra que tiver por efeito causar um prejuízo ao trabalhador afetado ou frustrar a aplicação das disposições da lei, do regulamento ou da convenção ou acordo coletivo de trabalho, ou **marchandage**, é proibida" (art. L. 125-1). A esse respeito, pertine mais uma vez o escólio esclarecedor de Arion Sayão Romita: "Historicamente, a intermediação de trabalho prestou-se a variadas formas de exploração dos trabalhadores. Reprimida na França desde 1848, sob a denominação de **marchandage**, ela acarreta para os empregados um duplo inconveniente: se o intermediário for considerado o único empregador dos operários contratados, estes poderão sofrer as conseqüência da insolvência do **marchandeur**; e os salários dos operários serão reduzidos, já que o lucro do intermediário provém da diferença entre o pagamento que ele recebe do dono da obra e o montante destinado aos empregados" (obra cit., pág. 22).

Também a Itália, através da Lei n. 1.369, de 29.10.1960, coibiu a intermediação e interposição de mão-de-obra, introduzindo igualmente, uma nova disciplina nas empreitadas de obras e de serviços. Inspirada em dispositivos do próprio Código Civil que, no artigo 2.127, dispõe que, em caso de violação desta proibição, o empregador deve responsabilizar-se pessoalmente, em relação aos empregados contratados pelo intermediário, pelas obrigações derivadas dos contratos por ele estipulados. Esclarece a respeito Luisa Riva Sanseverino: "Seguindo a mesma diretriz, mas ampliando-a de modo notável em seu alcance e sancionando-a penalmente, a Lei n. 1.369, veda: a) a tarefa coletiva autônoma, isto é, quando o intermediário não seja um dependente do empresário; b) dar em empreitada ou subempreitada ou por qualquer outra forma, mesmo para sociedades cooperativas, a execução de meras prestações de trabalho mediante o emprego de mão-de-obra, contratada e remunerada pelo empreiteiro ou por intermediário, qualquer que seja a natureza da obra ou do serviço a que se referem as prestações. Para tal fim é considerada 'empreitada de meras prestações de trabalho' — toda forma de empreitada ou subempreitada, mesmo para execução de obras ou de serviços, sempre que o empreiteiro empregue capitais, máquinas e apetrechos fornecidos pelo dono da obra ou serviço, e ainda que para seu uso

seja paga uma retribuição pelo empreiteiro ou subempreiteiro” (in “Curso de Direito do Trabalho”, LTr Edit., SP, 1976 — Trad. Elson Gottschalk — pág. 88).

## 5. LOCAÇÃO DE MÃO-DE-OBRA NO BRASIL

Entre nós, infelizmente, a história da intermediação ou locação de mão-de-obra tem se apresentado como se possuíssemos a prerrogativa ou a virtude de andar pela contramão. É que sob a bandeira equivocada da “terceirização” estamos a tolerar e, pior ainda, a incentivar a exploração direta do trabalho.

Num primeiro momento, saímos pelo caminho acertado: o Brasil ratificou em 1957 a Convenção n. 88 da OIT, a respeito da organização dos serviços públicos e gratuitos de emprego; em 1968, também ratificou a Convenção n. 96 sobre agências de emprego. Concomitante a este último fato, baixou o Decreto n. 62.756, de 22.5.68, dando cumprimento ao compromisso internacional assumido, admitindo as agências de colocação, coordenadas e fiscalizadas pelo Departamento de Mão-de-Obra. Como define a norma internacional, a agência de colocação era reconhecida como aquela que, “com fins lucrativos, isto é, toda sociedade, instituição, escritório ou qualquer organização que sirva de intermediário para procurar um emprego para um trabalhador ou um trabalhador para um empregador, com o objetivo de obter de um ou de outro um benefício material direto ou indireto”. Portanto, o papel das agências de colocação era de simples intermediário na obtenção do emprego, isto é, colocavam em contato o interessado em trabalhar e o futuro empregador, saindo de cena tão logo estes estabeleciam entre si uma relação bilateral, geralmente de caráter permanente, como lembra Evaristo de Moraes Filho (in “Estudos de Direito do Trabalho”, LTr, 1971, p. 127).

Entretanto, sob o pretexto de introduzir e regulamentar a prestação de trabalho temporário, denunciou-se em 1972 a Convenção n. 96 da OIT. No rastro do trabalho temporário, disciplinado pela Lei n. 6.109/72, aprovou-se a Lei n. 7.102/83, que tratou dos serviços de segurança de estabelecimentos bancários e financeiros. Esta, recentemente, foi surpreendentemente ampliada pela Lei n. 8.863, de 28 de março de 1994, para compreender, também, a segurança privada a pessoas, estabelecimentos comerciais, industriais, de prestação de serviços e residenciais, além de entidades sem fim lucrativo, órgãos e empresas públicas. Extinguiu-se, por força desta última lei, a tradicional figura do vigia de estabelecimentos industriais e comerciais, que agora, como já vinha ilegalmente ocorrendo antes, passa a ser “terceirizado”.

Com o beneplácito da lei em alguns casos (Leis ns. 6.109/72, 7.102/83, 5.645/70; DL. 200/67) e ilegalmente, na maior parte das hipóteses, proliferam e assumem proporções escandalosas os contratos triangulares (empresa locadora x trabalhador x tomador de serviços), em que o trabalhador é colocado a serviço de terceiro, a este jungido pessoal e continuamente, confundindo-se e em tudo assemelhado a um trabalhador fixo e diretamente contratado por quem se beneficia diretamente de seu labor.

Contudo, este trabalhador “terceirizado” recebe ordens e se subordina a empresa ou pessoa que não é, formalmente, seu empregador. Trabalha, convive, relaciona-se com um grupo de trabalhadores que se encontram em sua mesmíssima situação, mas não integra a categoria de seus parceiros de trabalho. Não participa da mesma agremiação sindical; não recebe benefícios ou vantagens previstos no regulamento da empresa; é excluído das convenções e acordos coletivos de que participe a empresa para a qual trabalha; percebe menor salário, porque do valor de seu trabalho extrai-se o lucro que irá remunerar o intermediário ou “atravessador”.

## 6. ILEGALIDADE DA CONTRATAÇÃO — VÍNCULO COM O TOMADOR

Não vislumbro, numa perspectiva serena e isenta, como reconhecer validade a tais contratos triangulares, envolvam pessoas físicas, empresas do setor privado ou entes públicos.

A lei brasileira, exceto nas hipóteses expressamente mencionadas, não autoriza a intermediação de trabalho. Para a nossa lei, aquele que presta serviços pessoais, não eventuais, mediante salário e subordinado, é empregado. E, é empregado de quem se beneficia diretamente do seu trabalho, e não de quem, apenas formalmente, o contrata e o explora. Empregador é a empresa, individual ou coletiva que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviços (artigos 3º e 2º da CLT). Os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar tais preceitos “serão nulos de pleno direito” (artigo 9º).

Portanto, ainda que queira muitas vezes neutralizar os termos enfáticos e indiscutíveis da lei, o contrato triangular não logra obter qualquer beneplácito. Não se pode imaginar, como alguns têm sustentado, que a jurisprudência sinalize em outra direção, porque embora se encontre aqui e acolá julgados “flexibilizantes” acerca da locação de mão-de-obra, a lei ainda é a mesma nestes conceitos básicos. A jurisprudência tem a função e a virtude de indicar a orientação predominante acerca de determinado tema controvertido, mas ainda não se lhe alçou ao patamar de mecanismo anômalo de derrogação ou revogação de expresso texto legal.

Também não se queira ver o Enunciado n. 331 do colendo TST qualquer tendência flexibilizadora. A premissa fundamental é a mesma que já estava no antigo Enunciado n. 256: “A contratação de trabalhadores por empresa interposta é ilegal, formando-se o vínculo diretamente com o tomador dos serviços, salvo no caso de trabalho temporário” (Item I) e na contratação de vigilância (Item III).

A segunda parte do aludido item III, no sentido de que não forma vínculo de emprego com o tomador a contratação de serviço de conservação e limpeza, bem como a de serviços especializados ligados à atividade-meio do tomador, “desde que inexistente a pessoalidade e a subordinação direta”, retrata, **data venia**, penduricalho dispensável e inútil e que só permitirá — como já vem permitindo — visão e entendimento distorcido. Nas relações de trabalho subordinado à pessoalidade (caráter **intuitu personae**) e à subordinação direta (a que a CLT denomina de dependência) são requisitos indispensáveis para a caracterização do vínculo de emprego. Portanto, não apenas naqueles serviços expressamente nominados ou os vinculados à atividade-meio, como até mesmo os em favor da atividade-fim (v.g. representação, vendas, etc), não propiciarão o surgimento de vínculo empregatício se estiverem ausentes os requisitos da pessoalidade e da subordinação!

## 7. CONCLUSÃO

À vista dessas considerações, que já se alongam em demasia para os limites de tempo proposto, inclino-me a dar às indagações formuladas pelos organizadores deste conclave (que transcrevo), as seguintes respostas:

1ª) *O empregado da empresa prestadora de serviços pode postular validamente o reconhecimento de vínculo empregatício em face da empresa tomadora?*

Não, se se tratar de autêntica prestação de serviços, em que a empresa prestadora desenvolver atividade econômica própria, voltada à execução de atividades especializadas, não essenciais ou traduzidas como permanentes aos fins econômicos perseguidos pela tomadora.

**Sim**, se se tratar de simples intermediação de mão-de-obra, em que o intermediário apenas se coloca entre o trabalhador e o tomador, como fornecedor de pessoal, sem acrescentar nesta relação qualquer transformação do trabalho, por algum tipo de especialização profissional e técnica, de mínima, média ou notória especialização.

*2ª) Qual é a responsabilidade de empresa tomadora em face daquele empregado, inclusive quanto às normas de segurança e saúde do trabalhador?*

Exatamente as mesmas responsabilidades e obrigações que assume em face dos empregados diretamente admitidos, sejam elas pertinentes à remuneração e condições de trabalho em geral, sejam as decorrentes das normas de medicina e segurança do trabalho.

# AS EMPRESAS TRANSNACIONAIS E AS ENTIDADES SINDICAIS NO MERCOSUL (\*)

Georgenor de Sousa Franco Filho (\*\*)

**SUMÁRIO:** I. Globalização da economia; II. Internacionalização das relações de trabalho; III. Exemplos de negociação coletiva transnacional; IV. Obstáculos principais; V. Conclusão; VI. Fontes consultadas.

## I. GLOBALIZAÇÃO DA ECONOMIA

O espírito gregário do homem o tem levado à formação de grupos sociais, de que a sociedade internacional é o maior exemplo. Sujeitos dessa sociedade internacional, criação dos homens, os Estados, os sujeitos mais importantes, sentiram, sobretudo após a 2ª grande conflagração mundial, a necessidade de estreitar laços a fim de buscar meios para enfrentar as dificuldades a que, geralmente idênticas, estavam submetidos.

Corolário dessa necessidade, surgiram os movimentos de integração, inicialmente, de ordem econômica e, posteriormente, também social. Igualmente, apareceram movimentos expressivos, de fundo mais subjetivo e menos direcionado para o aspecto exclusivamente econômico, e de importância relevantíssima, como o pan-africanismo, exemplo de solidariedade continental.

O novo quadro foi sendo traçado no pós-guerra, como resultado de um grande esforço de recuperação dos países e de recuperação das dificuldades decorrentes daquele exemplo histórico.

Embora o comércio internacional já venha sendo praticado desde a Idade Média, foi a partir do século XIX que surgiram as empresas transnacionais, também conhecidas por multinacionais. Situam-se na área do Direito Econômico Internacional, que é ramo do Direito Internacional, a regulamentar tanto o ingresso e a instalação de fatores de produção vindos do estrangeiro, como as transações internacionais<sup>(1)</sup>, e, para fins de definição, devemos, utilizando Samuel Huntington, entender por transnacional a empresa que executa operações importantes, sob orientação centralizada,

---

(\*) Exposição apresentada, na condição de Membro da Mesa da 3ª Comissão, no 10º Congresso Brasileiro de Direito Coletivo do Trabalho e 9º Seminário de Direito Constitucional do Trabalho, realizados em São Paulo, de 20 a 22 de novembro de 1995, sob o patrocínio da LTr Edit.

(\*\*) Juiz Togado do TRT da 8ª Região, Professor Titular de Direito Internacional da Universidade da Amazônia (UNAMA), Doutor em Direito pela Universidade de São Paulo, Membro da Academia Nacional de Direito do Trabalho, da Sociedade Brasileira de Direito Internacional e da International Law Association.

(1) Cf. SAMPAIO COSTA, Carlos Jorge. "O código de conduta das empresas transnacionais". Rio de Janeiro, Forense, 1984, pág. 29.

no território de duas ou mais nações, diversa da internacional, aquela cujo controle da organização é explicitamente dividido entre representantes de duas ou mais nações<sup>(2)</sup>.

As relações econômicas internacionais sofreram grandes alterações nos últimos anos, quer pelo crescimento das empresas transnacionais, quer, mais recentemente, pelos resultados da Rodada Uruguay, do GATT.

A globalização da economia surgiu com a expansão das transnacionais e com a multiplicação dos tratados de integração econômica, a partir, sobretudo, do Tratado de Roma, de 1957. Dentro desse quadro ocorreram inevitáveis alterações, eis que as empresas transnacionais empregam mão-de-obra mais barata, praticando verdadeiro *dumping* social, além do que promovem tratamento diverso, eis que, geralmente atuando nos diversos processos de integração, tendem a submeter esses a seu interesse.

Agravou-se esse quadro, pelo que imperiosa a implantação de certas regras mínimas de proteção ao trabalhador. Por isso, o fenômeno da internacionalização das relações de trabalho, como consequência da globalização da economia, tem ensejado diversos questionamentos, originando, também, novo elenco de normas jurídicas.

Esse conjunto inicialmente surgido por imposição dos Estados, cedeu lugar a normas negociadas pelos parceiros sociais. Com efeito, há aspectos de alta relevância a merecer exame mais detido, dentre os quais releva observar a existência das relações entre a transnacional empregadora e os seus empregados, e, desse lado, a atividade sindical, como elemento de contato mais estreito entre aquela e os trabalhadores.

A fim de superar essas dificuldades, além de outras de ordem interna, com o objetivo de promover uma harmonização dos direitos sociais, tem sido admitida a negociação coletiva transnacional, dentro de cujo tema será desenvolvido este estudo, baseado em dois pontos fundamentais: 1) os contratos coletivos de trabalho a nível internacional e sua aplicação; 2) a harmonização dos direitos trabalhistas, a negociação coletiva e os sujeitos responsáveis.

As considerações em torno do tema permitem que se desenvolva a análise de alguns itens e concluir respondendo aos quesitos propostos. Dessarte, isso será demonstrado em três aspectos, a seguir, que, a meu ver, são importantes para o deslinde da questão: 1) a internacionalização das relações de trabalho; 2) a prática da negociação coletiva; e, 3) os principais obstáculos existentes.

## II. INTERNACIONALIZAÇÃO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO

A internacionalização das relações de trabalho tem origem na transnacionalização das empresas. Devemos entender por internacionalização das relações de trabalho o "fenômeno por el cual aquellas superan las fronteras nacionales de un Estado, ya sea porque sus actores se ubican en distintos países o porque los efectos — jurídicos o no — de sus acciones, inciden o pretenden incidir deliberadamente sobre la realidad laboral de otros Estados. además de aquellos en donde se ubican los actores"<sup>(3)</sup>.

---

(2) HUNTINGTON, Samuel. "Organizações transnacionais". In: CARVALHO, Getúlio (coord). "Multinacionais; os limites da soberania" 4ª ed., Rio de Janeiro, Ed. FGV, 1982, pág. 13.

(3) CEDROLA SPREMOLLA, Gerardo. "Negociación colectiva internacional: realidad o utopía?". In: RELASUR. Montevideo, 6:60, 1954

Georges Spyropoulos apontou diversas mudanças econômicas e sociais que os sindicatos sofrem e devem enfrentar como consequência do fenômeno da globalização. Essas alterações são:

— econômicas: representadas pela crise econômica, inflação, desemprego, sendo de notar que, na América Latina, cresce o desemprego e o setor informal da economia;

— tecnológicas: com a automação e as modernas técnicas cibernéticas;

— de população ativa: caracterizada, sobretudo, pelo acesso da mulher no mercado de trabalho; e,

— na qualidade de vida: com o aperfeiçoamento das relações individuais<sup>(4)</sup>.

Dentro desse quadro surge o grave problema do *dumping* social porque as empresas transnacionais costumam se implantar nos países onde a mão-de-obra é mais barata, ocorrendo manifestação dessa natureza em pelo menos três formas:

1. empresas transferem-se de um para outro Estado à busca de menor custo de mão-de-obra e vantagens tributárias;

2. fixação, interna, de salários baixos para atrair empresas estrangeiras; e,

3. trabalhador transfere-se para o Estado que oferecer mais proteção e maior salário o que agrava a situação econômico-social<sup>(5)</sup>.

Dentre as consequências da transnacionalização das empresas podem ser apontadas a possibilidade de prejudicar as pressões sindicais com transferência de produção e ameaças de fechamento do estabelecimento, bem como o uso de práticas estrangeiras em procedimento de negociação, o que prejudica a aplicação desse mecanismo autocompositivo pelo desconhecimento das técnicas alienígenas por parte dos sindicatos locais. No entanto, devemos recordar que, nos processos de integração, assiste-se ao deslocamento dos centros de decisão de níveis nacionais para um processo transnacional, onde a legislação nacional tem influência cada vez menor<sup>(6)</sup>, o que vai fortalecer o papel da organização sindical, na condição de parte da negociação coletiva.

Cedrola Spremolla aponta quatro formas de internacionalização de trabalho, que, na verdade, são a extensão internacional das formas internas, a saber: consulta, informação, participação e negociação coletiva. A negociação coletiva internacional é aquela capaz de transpor as fronteiras de um Estado, buscando impor seus efeitos a diferentes sistemas nacionais de relações de trabalho<sup>(7)</sup>, tendo como base jurídica as Convenções n. 87 e 98, da Organização Internacional do Trabalho<sup>(8)</sup>.

Há, nesse particular, alguns casos bastante expressivos da prática da negociação coletiva transnacional: a convenção coletiva sobre condições de trabalho no setor de transporte fluvial do Reno, de 1958, e a convenção coletiva internacional com o grupo francês Bull, sobre exploração de componentes de informática, de 1988.

(4) Cf. SPYROPOULOS, Georges. "El sindicalismo frente a la crisis: situación actual y perspectivas futuras". In: RELASUR, Montevideo, 4:82-3, 1994.

(5) ROBORTELLA, Luiz Carlos Amorim. "As relações de trabalho no Mercosul". In: Revista LTr. São Paulo, 57(11):1315, nov.1993.

(6) MORENO, Omar. "Mercosur: Integración económica y relaciones laborales". In: Debate laboral. San José, V(10):8-9, 1992.

(7) CEDROLA SPREMOLLA, G. Art. cit., pág. 65

(8) Apenas o Brasil, dentre os países do MERCOSUL, ainda não ratificou a Convenção n. 87. Todos ratificaram a Convenção n. 98.

Essa experiência, todavia, ainda não se fez sentir de modo mais expressivo no MERCOSUL, conquanto existam atores que bem poderiam se habilitar: Coordenação de Centrais Sindicais do Cone Sul e Conselho Industrial do MERCOSUL.

As modalidades de negociação coletiva são:

1. geográfica, abrangendo uma região ou grupo de países de regiões diferentes;
2. multinacional, que ocorre em uma empresa transnacional; e,
3. internacional de setor industrial, atingindo diversas federações de vários países entre si, podendo tomar as formas de acordo marco supranacional, comissões consultivas paritárias, convenções coletivas de ramo de âmbito supranacional e negociações supranacionais por empresa, com conteúdo semelhante ao das nacionais.

O procedimento pode ser de negociação internacional centralizada, isto é, em alto nível de direção. E negociação internacional descentralizada, ou seja, em vários locais com órgãos de direção inferior da empresa.

A eficácia da norma resultante da negociação coletiva internacional é de que terá seus efeitos só para associados das organizações participantes, sem nenhum efeito erga omnes, salvo previsão expressa comunitária ou interna.

### III. EXEMPLOS DE NEGOCIAÇÃO COLETIVA TRANSNACIONAL

A preocupação com a negociação coletiva transnacional é razoavelmente antiga e tem sido objeto de apreciação no âmbito da OIT, cujo Conselho de Administração aprovou na 204ª reunião, em novembro de 1977, a Declaração Tripartite de Princípios sobre as Empresas Multinacionais e a Política Social, que, como declaração, não tem a força vinculante de tratado *stricto sensu*, representando apenas um elenco de princípios que devem nortear o comportamento da sociedade.

A Declaração não exige definição jurídica precisa de transnacional, diferentemente da classificação tradicional, adotando essa denominação, que é, como referi, considerada sinônimo daquela, que utilizarei. Ademais, refere que entre as empresas transnacionais figuram as que, sejam de domínio público, privado ou misto, sejam proprietárias ou controlem a produção, a distribuição de serviços e outras facilidades fora do país no qual têm sede, exortando à ratificação das Convenções ns. 87, 98, 111 e 122<sup>(9)</sup> e adoção dos princípios das Recomendações ns. 111, 119 e 122. Na parte dispositiva, prega que o direito de sindicalização do empregado de transnacional seja igual ao do empregado de empresa nacional (n. 41).

Quanto à negociação coletiva, a Declaração prevê que:

1. os trabalhadores das empresas transacionais podem indicar as organizações que julguem representativas com fim de negociação (n. 48), sem a necessidade de presença do Estado ou de seu representante;
2. as convenções coletivas podem ser celebradas para estabelecer condições de emprego (n. 49);
3. é reconhecida a garantia de não sofrer ameaças pelo exercício do direito de sindicalização (n. 52); e,
4. fornecer pelas empresas transnacionais aos representantes dos empregados dados efetivos e concretos, conforme a Recomendação n. 129, para fim de negociação (n. 54).

(9) Todos os países do MERCOSUL ratificaram a Convenção n. 111. A Convenção 122 foi ratificada apenas pela Argentina.



Por outro lado, a Declaração assinala que os mecanismos de consultas periódicas não substituem a negociação coletiva (n. 56); acentua que o direito de reclamar não prejudica o trabalhador (n. 57), conforme Recomendação n. 18, especialmente para os países que não ratificaram as Convenções ns 29, 35 e 105<sup>(10)</sup> (n. 57); e, finalmente, que órgãos de conciliação voluntária devem ser estabelecidos entre empresas transnacionais e organizações de empregados, prevendo inclusive arbitragem voluntária (n. 58), conforme a Recomendação n. 92.

Não podemos esquecer que "la vie, le développement et le progrès de tous les pays sont étroitement liés dans la société internationale contemporaine"<sup>(11)</sup>, na medida em que as condições de existência da sociedade internacional refletem diretamente na dos Estados que a integram. Por isso mesmo, os problemas de ordem econômica têm graves reflexos na vida social, donde a solidariedade é o instrumento que faz aproximar os integrantes da mesma sociedade através dos mecanismos de integração que estão surgindo, sobretudo a partir da metade deste século. É esse o sistema dominante na nossa época e onde a contribuição da OIT tem se destacado.

Nessa relação empresa transnacional **versus** sindicato, tem, de longo tempo, sido assinalada a relevância do movimento sindical. Em 1973, no III Conselho Latino-Americano dos Servidores Públicos, reunido em Campos do Jordão, quarenta líderes sindicais de oito países aprovaram resolução onde condenaram o papel desempenhado pelas empresas transnacionais, acentuado que "a solidariedade internacional permitira ao movimento sindical latino-americano proteger os interesses de seus representados e enfrentar com êxito o desafio dos consórcios transnacionais, tal como foi representado perante a ONU, a OEA e a OIT e aos governos latino-americanos"<sup>(12)</sup>. Hoje, quase vinte e cinco anos depois, o processo de solidariedade tornou-se mais amplo e, ao invés de buscar combater as transnacionais, os sindicatos iniciaram a fase da convivência com essas empresas na busca conjunta de melhorar as condições de vida do trabalhador e dar-lhe efetiva dignidade como e enquanto ser humano.

Na União Européia, caminha-se para a desregulamentação negociada com as normas sociais mínimas constantes do Tratado de Maastricht, sendo exemplo de aceleração do processo de transnacionalização das relações de trabalho, mesmo porque uma das reivindicações sindicais para o século XXI é "la creación progresiva de un sistema jurídico transnacional de relaciones laborales que impondría a las empresas nacionales el respecto de ciertas normas mínimas, e que permitiría, por otra parte, a los sindicatos tomar parte activa en el trabajo de consolidación del perfil social de la Unión Europea"<sup>(13)</sup>.

Considerando que o funcionamento do mercado interno comporta um processo de concentração das empresas, de fusão transfronteiriça, de aquisição de controle e de associação e, por conseqüência, uma transnacionalização das empresas e dos grupos de empresas, e que a atividade econômica deve ter desenvolvimento harmônico inclusive quanto a empresas e grupos de empresas que operam em mais de um Estado, a União Européia adotou a Diretiva 94/65/CE, do Conselho de 22.9.1994<sup>(14)</sup>.

(10) A Convenção n. 29 não foi ratificada pelo Uruguai. A Convenção n. 35 foi ratificada apenas pela Argentina. A Convenção n. 105 foi ratificada por todos os países do MERCOSUL.

(11) BENCHIKH, Madjid et alii. "Introduction critique au droit international". Lyon, Presses Universitaires, 1986, pág. 116

(12) PEREIRA, Osny Duarte. "Multinacionais no Brasil; aspectos sociais e políticos". 2ª ed., Rio de Janeiro, Civilização Brasileira, 1975, pág. 183.

(13) SPYROPOULOS, G. Art. cit., pág. 100.

(14) In "Gazzete ufficiale delle Comunità europee", n. 254, de 30.9.94, págs. 64/72.

Em seus *consideranda*, a Diretiva assinala que a diversidade de leis internas incompatíveis com estrutura transnacional que pode gerar desigualdade, instituindo a Comissão Européia de Negociação (*Comitato Aziendale Europeo*), para realizar os seus objetivos: informação e consultação dos trabalhadores nas empresas e nos grupos de empresas de dimensão comunitária, garantindo proteção aos representantes dos trabalhadores no exercício de atividades na Comissão.

Considera, ainda, oportuno acordar um tratamento específico para empresas ou grupos de empresas de dimensão comunitária, na qual exista, na data da aplicação da Diretiva, um acordo aplicável ao conjunto de trabalhadores que preveja informação e consultação transnacional de trabalhadores.

Na parte dispositiva, instituiu a Comissão Européia de Negociação para promover negociação por empresa ou grupo de empresas de dimensões comunitárias, cabendo à direção central da empresa incrementar a coordenação e instrumentalização necessária para instruir a Comissão (art. 4º), dela fazendo parte delegações especiais de negociação, eleitas nas empresas (art. 5) que decidem com 2/3 (art. 5, 5), composta por três a dezessete membros (art. 5, 2, a). Tanto delegação especial, como delegação central fazem negociação (art. 6) integrando a Comissão Européia de Negociação.

O Anexo cuida da Comissão, composta de três e trinta membros, destinada a informação e consultação, com empresas ou grupos de empresas de mais de um Estado da União Européia, sendo que os membros são eleitos ou designados, garantido um membro por Estado. Os acordos que forem negociados podem ser revistos a cada quatro anos, prevista uma reunião anual com a direção central da empresa comunitária sobre evolução de sua atividade.

#### IV. OBSTÁCULOS PRINCIPAIS

Existem sérios obstáculos à negociação coletiva transnacional. Spyropoulos alinha alguns: 1. diversidade legislativa; 2. recusa patronal, à medida que a norma coletiva transnacional ofereça mais vantagens que as nacionais; 3. sindicalização reduzida e pulverização dos sindicatos<sup>(15)</sup>. A elas se unem as de Northoup & Rowan: a falta de convicção e a ausência de preparação dos trabalhadores, os óbices da política macroeconômica dos Estados<sup>(16)</sup>.

A diversidade legislativa é acentuada no MERCOSUL quer pelo excesso de normas heterônomas, como se verifica no Brasil, Argentina e Paraguai, quer pelo abstencionismo encontrado no Uruguai. Isso dificulta a harmonização da legislação trabalhista. Poderia vir a ser superada quer mediante a ratificação do maior número possível de Convenções Internacionais do Trabalho, quer pela adoção de uma Carta, tipo a Carta Comunitária dos Direitos Sociais Fundamentais dos Trabalhadores (Estrasburgo, 9.12.1989).

Obstáculo relativo ao sindicato impõe recordar a lição de Lyon-Caen & Lyon-Caen: "ou bien le syndicalisme tombera dans l'inefficacité; ou bien il relèvera le défi des sociétés multinationales et adaptera sa stratégie ou fonctionnement de celles-ci"<sup>(17)</sup>.

---

(15) SPYROPOULOS, G. "Negociação coletiva transnacional". In: BARROS JR., Cássio de Mesquita (coord.). "Tendências do direito do trabalho contemporâneo (III)". São Paulo, LTr, Edit., 1980, págs. 378-9.

(16) *Apud* CEDROLA SPREMOLLA, G. Art. cit., pág. 70

(17) LYON-CAEN, Gérard & LYON-CAEN, Antoine. "Droit social international et européen" 5ª ed., Paris, Dalloz, 1980, pág. 384

O tema tem ensejado diversas considerações, acentuando Luís Olavo Baptista que os sindicatos não devem se organizar no plano nacional, senão no internacional<sup>(18)</sup>, mesmo porque precisa ser superada a dificuldade na relação entre empresa transnacional e empregado porque a estrutura daquela transcende a do Estado onde se estabelece<sup>(19)</sup>, desempenhando o sindicato, neste aspecto, papel de particular relevo.

Como acentua Omar Moreno, os sindicatos "constituyen la única garantía posible de controlar la eficiencia protectora del derecho laboral, más allá de sus objetivos"<sup>(20)</sup>.

É para o sindicato que levam todos os caminhos da negociação coletiva transnacional. Há que ser estimulada a criação de organizações internacionais de sindicatos para obter contratos coletivos internacionais, respeitando as diferenças regionais de cada país<sup>(21)</sup>, mas também atendendo às características de cada região.

Esses óbices estão presentes, com realce, no Brasil, inclusive pela posição, por vezes adotada, de alguns grupos de sindicatos, ou de dirigentes sindicais, da mesma forma que pelo costume, haurido ao longo de décadas de rigorosa intervenção do Estado, de que a liberdade sindical deve ser conquistada com o Poder Público vigilante e pronto a intervir para restabelecer a sua vontade.

E certo afirmar que a negociação coletiva transnacional, longe de ser novidade no Direito do Trabalho, é prática que deve ser incentivada e apoiada também na área do MERCOSUL, porque resulta da realidade de hoje, irrefreável no futuro.

Após o Protocolo de Ouro Preto, as centrais sindicais propuseram um protocolo laboral que reconhecesse dimensão social ao MERCOSUL, cujo conteúdo além dos direitos individuais, da seguridade social e da segurança e saúde, também contemplaria os direitos coletivos de mecanismos procedimentais de negociação coletiva supranacional. A matéria, todavia, ainda não se acha regulamentada.

## V. CONCLUSÃO

Passo, após essas considerações, a responder aos quesitos formulados.

Ao primeiro quesito, que indaga se, diante da globalização da economia, a lei brasileira deve permitir contratos coletivos entre entidades sindicais e empresas transnacionais para aplicação em mais de um país, respondo afirmativamente, *de lege ferenda*, no sentido de que a lei brasileira, em seu sentido mais amplo, deverá reconhecer os contratos coletivos para a aplicação interna nas relações que envolvam, na área do MERCOSUL, as empresas transnacionais e seus empregados. Ou o nosso País procede dessa maneira ou ficará à reboque da história.

Não poderá porém, impor sua aplicação a outros países do MERCOSUL, ou — não podemos afastar essa possibilidade, considerando a extensão de nossa fronteira — a outros grupos de países. E não é possível obrigá-los em respeito à soberania de cada qual.

Ao segundo quesito, que pergunta se a harmonização dos direitos trabalhistas no MERCOSUL pode ser feita através de negociações coletivas entre sindicatos e empresas transnacionais, a resposta é igualmente afirmativa. Como

(18) BAPTISTA, Luís Olavo. "Empresa transnacional e direito". São Paulo, Ed. RT, 1987, pág. 128.

(19) BAPTISTA, L. O. Idem, pág. 123

(20) MORENO, O.. Art. cit., pág. 11.

(21) Cf. SAMPAIO COSTA, C. J. Ob. cit., pág. 95.

demonstrado, o fenômeno das relações entre empresas transnacionais e sindicatos tem se acentuado e resulta irreversível esse aspecto. A OIT sinaliza nesse sentido com a Declaração Tripartite de Princípios sobre as Empresas Multinacionais e a Política Social. Na mesma direção, a União Européia, com a Diretiva 94/65/CE. Ademais, há uma tendência geral no sentido de reduzir o caráter intervencionista dos Estados. Ficarão os parceiros sociais como os grandes responsáveis pela condução das relações coletivas.

A partir de que as leis internas, sobretudo, no caso do MERCOSUL, no Brasil, na Argentina e no Paraguai, sofram redução de influência reguladora, poderemos ter como possível a harmonização dos direitos trabalhistas, que não importa em uniformização porque, de qualquer sorte, devem ser respeitadas as peculiaridades de cada Estado e de cada região.

## VI. FONTES CONSULTADAS

— BAPTISTA, Luiz Olavo. "Empresa transnacional e direito". São Paulo, Ed. RT, 1987

— BENCHICK, Madjid *et alii*. "Introduction critique au droit international". Lyon, Presses Universitaires. 1986.

— CEDROLLA SPREMOLLA, Gerardo. "Negociación colectiva internacional: realidad o utopía?". *In*: RELASUR. Montevideo, 6:59-79, 1954

— HUNTINGTON, Samuel. "Organizações transnacionais". *In*: CARVALHO, Getúlio (coord.). "Multinacionais; os limites da soberania.", 4ª ed., Rio de Janeiro, Ed. FGV, 1982 págs. 9-55

— LYON-CAEN, Gérard & LYON-CAEN, Antoine. "Droit social international et européen" 5ª ed.. Paris. Dalloz. 1980.

— MORENO, Omar. "Mercosur: integración económica y relaciones laborales". *In*: Debate Laboral. San José V( 10):5-14, 1992.

— PEREIRA, Osny Duarte. "Multinacionais no Brasil; aspectos sociais e políticos". 2ª ed, Rio de Janeiro, Civilização Brasileira, 1975.

— ROBORTELLA, Luiz Carlos Amorim. "As relações de trabalho no Mercosul". *In*: Revista LTr. São Paulo, 57(11):1312-7, nov. 1993

— SAMPAIO COSTA, Carlos Jorge. "O código de conduta das empresas transnacionais". Rio de Janeiro, Forense, 1984

— SPYROPOULOS, Georges. "Negociação coletiva transnacional". *In*: BARROS JR., Cássio de Mesquita (coord.). "Tendências do direito do trabalho contemporâneo (III)". São Paulo, LTr, 1980, págs. 372-81.

\_\_\_\_\_ . "El sindicalismo frente a la crisis: situación actual y perspectivas futuras". *In*: RELASUR. Montevideo, 4:81-104, 1994.

Belém, 24 de Outubro de 1995.

# NEGOCIAÇÃO COLETIVA: LEGITIMIDADE DAS PARTES (\*)

Georgenor de Sousa Franco Filho (\*\*)

**SUMÁRIO:** I. Introdução; II. Sujeitos da negociação; III. Alcance da negociação; IV. Conclusão.

## I. INTRODUÇÃO

Dentre as formas autônomas de solução de conflitos coletivos de trabalho, é a negociação coletiva a mais expressiva e a que tem merecido maior incentivo. Não fosse por menos, seria porque é o grande momento em que a autonomia da vontade coletiva alcança seu ápice e reflete, de modo mais significativo, o resultado do uso de instrumentos válidos para obter a paz social.

O tema que será desenvolvido é pertinente à legitimidade das partes na negociação coletiva e, para obter resposta aos questionamentos apresentados, importa perquirir sobre os seus sujeitos e os seus efeitos.

Pré-requisito para a instauração de dissídio coletivo, nos expressos termos do art. 114, §§ 1º e 2º, da Carta Republicana em vigor, o não-esgotamento dessa via importa em extinção do processo judicial, sendo, segundo a nossa norma fundamental, privilégio da entidade sindical a sua prática, com o que, pelo menos da forma como se acha atualmente, impossibilita seu exercício por outros sujeitos e torna inválida qualquer tentativa que tal.

Apontam Bronstein & Córdova que a negociação coletiva reflete uma tendência a um comportamento autônomo das partes nas relações de trabalho na América Latina, apresentando duas dificuldades principais, a saber: não atinge toda a população nem todos os assalariados e não resolve todos os problemas dos trabalhadores<sup>(1)</sup>.

Esses e outros aspectos serão examinados a partir de agora, no desenvolvimento do tema proposto.

---

(\*) Exposição apresentada, na condição de Membro da Mesa da 8ª Comissão, no 10º Congresso Brasileiro de Direito Coletivo do Trabalho e 9º de Direito Constitucional do Trabalho, realizados em São Paulo, de 20 a 22. Novembro. 1995, sob o patrocínio da LTr Editora.

(\*\*) Julz Togado do TRT da 8ª Região, Professor Titular de Direito Internacional da Universidade da Amazônia (UNAMA), Doutor em Direito pela Universidade de São Paulo, Membro da Academia Nacional de Direito do Trabalho, da Sociedade Brasileira de Direito Internacional e da International Law Association.

(1) BRONSTEIN, Arturo S. & CÓRDOVA, Efrén. "A negociação coletiva". In: CÓRDOVA, Efrén. "As relações coletivas de trabalho na América Latina". São Paulo, LTr/OIT/IBRART, 1985. págs. 109-34.

## II. SUJEITOS DA NEGOCIAÇÃO

A questão que, a meu ver, precisa ser dirimida preambularmente é a respeitante à legitimidade para a negociação coletiva.

De acordo com a lei brasileira, apenas os sindicatos e, a falta deles, as federações, e, na ausência destas, as confederações, é que, com o anterior excluindo os demais, consoante prescreve o art. 612 do texto consolidado, são legitimados à negociação coletiva. É essa regra que se encontra consagrada no texto constitucional. A Carta de 1988, ao reconhecer as convenções e os acordos coletivos de trabalho (art 7º, n. XXVI), indubitavelmente frutos de negociação coletiva, determina que nelas é obrigatória a participação dos sindicatos (art. 8º, n. VI)<sup>(2)</sup>.

Adotando o Brasil a unicidade sindical e o sistema confederativo, ficam, então, de plano, e, pelo menos formalmente, excluídas da possibilidade de negociação as centrais sindicais, porque contrariam aquele princípio — condenável —, resalte-se, e não integram esse sistema.

No entanto, penso devêssemos adotar os princípios consagrados no Verboete 607 do Comitê de Liberdade Sindical da Organização Internacional do Trabalho (OIT), segundo o qual pode a lei facultativamente dispor sobre legitimidade, mas é aos trabalhadores que cabe eleger a organização que os representara em negociação coletiva. Demais disso, a OIT recomendou a criação de organismos paritários de conciliação voluntária, pela Recomendação n. 92 de 6 de junho de 1951, fora dos limites estritamente sindicais.

Retornam, aqui, as centrais sindicais, que, embora afastadas formalmente do mecanismo legal da negociação, estão presentes, e atuando em diversos órgãos do Estado, de que são exemplos o Conselho Curador do Fundo de Desenvolvimento Social (Lei n. 8.677, de 13.7.1993, art. 5º); o Conselho Curador do FGTS (Lei n. 8.036, de 11.5.1990, art. 3º); o Conselho Deliberativo do Fundo de Amparo do Trabalhador — FAT (Lei n. 7.998, de 11.1.1990, art. 18 e § 3º); o Conselho Nacional de Previdência Social — CNPS (Lei n. 8.213, de 24.7.1991, art. 3º, § 2º); o Conselho Nacional da Seguridade Social — CNSS (Lei n. 8.212, de 24.7.1991, art. 6º, § 4º), e o Conselho Gestor do Cadastro Nacional do Trabalhador (Lei n. 8.212/91, art. 65).

Isso, contudo, não significa que exista o direito de as centrais sindicais atuarem em negociação coletiva, ante a expressa “proibição” constitucional. Por isso, essa visão ampliativa, isto é, de que também essas entidades poderiam negociar, oferece opiniões desfavoráveis à sua participação. Nesse sentido, Armando de Brito acentua que “as centrais sindicais não têm qualquer eiva de representatividade sindical, não podendo participar como parte formal de qualquer instrumento resultante de negociação coletiva”<sup>(3)</sup>.

Posição conciliatória é a adotada por Prado Leite, à medida que entende que “as Centrais podem participar da negociação coletiva, porém os pactos a serem celebrados devem ser firmados pelo sindicato respectivo”<sup>(4)</sup>, em face da unicidade sindical adotada na Constituição e a participação obrigatória do sindicato na negociação (art. 8º, n. VI).

De *lege ferenda* porém o projeto brasileiro de Lei de Relações Coletivas de Trabalho elaborado por comissão de alto nível, presidida pelo Prof. João de Lima

(2) Esse caráter excludente é destacado por CAMPOS BATALHA, Wilson de Souza. “Direito processual das coletividades e dos grupos”. São Paulo, LTr Edit., 1991, pág. 49.

(3) BRITO, Armando de. “Legitimação das centrais sindicais para negociação coletiva. Critérios para o desmembramento de categorias ecléticas”. In: Jornal do 6º Congresso Brasileiro de Direito Coletivo do Trabalho. São Paulo. LTr Edit., 1991, pág. 71.

(4) PRADO LEITE, Júlio César do. “Legitimidade das centrais sindicais para negociação coletiva. Critérios para o desmembramento de categorias ecléticas”. In: Jornal do 6º Congresso Brasileiro de Direito Coletivo do Trabalho. São Paulo. LTr, Edit., 1991, pág. 74.

Teixeira Filho, e da qual fizeram parte o Ministro Almir Pazzianotto Pinto e os professores Amauri Mascaro Nascimento, Arion Sayão Romita e Cássio Mesquita Barros Jr., reconhecia legitimidade às centrais sindicais para negociar coletivamente (art. 20), nos moldes preconizados pela Recomendação n. 163, de 3.6.1981, da OIT, sobre o fomento da negociação coletiva.

Acredito que é esse o caminho que será seguido, mesmo porque a Convenção n. 154 da mesma data e sobre o mesmo tema, ratificada pelo Brasil, trata de "organização de trabalhadores", cujo sentido deve ser interpretado mais amplamente que "sindicato" (art. 2º).

### III. ALCANCE DA NEGOCIAÇÃO

Quanto à questão das categorias, reconheço, como Arion Sayão Romita, que a Constituição da República em vigor é retrógrada ao impor a sindicalização por categoria o que contraria o conceito de liberdade sindical<sup>(5)</sup>, sem dúvida, ainda como resultado da origem do nosso sindicalismo porque foi a organização corporativa da Itália que inspirou o Decreto-lei n. 1.402 de 5.7.1939, que regulou a sindicalização no Brasil<sup>(6)</sup>. Nessa linha, devemos considerar de modo mais flexível o critério de categoria, mesmo porque essa forma de sindicalização não é mais operativa, representando um entrave intolerável à negociação coletiva<sup>(7)</sup>.

Segundo o Verbete n. 618 do Comitê de Liberdade Sindical da OIT, o reconhecimento pelo empregador dos principais sindicatos representados em sua empresa, ou do mais representativo deles constitui a base mesma de todo o procedimento de negociação das condições de emprego a nível do estabelecimento. Nessa linha, a exigir efetiva participação, entendeu o colendo TST:

"O simples fato de o suscitante ser sindicato que congregue categoria, não torna os integrantes desta beneficiários das condições de trabalho, criadas pela sentença normativa. Indispensável é que o empregador ou o sindicato que o represente haja participado da relação processual e, assim, esteja alcançado pelos limites subjetivos da sentença normativa, sob pena de chegar-se ao paradoxo de admitir dissídio coletivo sem ser suscitado" (Ac. TST 1ª T. 3.451/86 (Proc. RR 9.396/85). Relator: Ministro Marco Aurélio).

Tem sido esse o entendimento prevalente. Isto é, se o empregado não pertence à categoria diferenciada, a ele se aplicam as normas coletivas a que esta sujeito o empregador pela sua atividade preponderante<sup>(8)</sup>, mesmo porque a norma coletiva só obriga a empresa se esta a negociou<sup>(9)</sup>.

Tenho comigo que não é o fato de o empregado integrar categoria diferenciada que lhe assegura direito à percepção dos benefícios constantes da norma coletiva ajustada sem a participação do empregador. A presença deste, ou de sindicato que represente a categoria econômica, é essencial para que a norma seja aplicável aos seus empregados. Afinal, os ajustes não podem criar obrigações para terceiros sem que estes as aceitem ou decorram de expressa determinação legal. Trata-se de antigo preceito de Direito Romano, segundo o qual *pacta tertiis nec nocent nec prosunt*<sup>(10)</sup>.

(5) ROMITA, Arion Sayão. "Sindicalização por categoria". In: Revista LTr. São Paulo, 59 (3): 297, mar.1995

(6) O corporativismo italiano influenciara, antes, o Decreto n. 19770, de 10.3.1931, que marcou o início da organização sindical brasileira (FRANCO FILHO, Georgeton de Sousa. "A importância da primeira "lei dos sindicatos"." In: Revista do Tribunal Superior do Trabalho. Brasília, (59): 96-102, 1990).

(7) ROMITA, A.A. Art. cit., pág. 307

(8) N. sent., Ac. TRT 2ª Reg. 9ª T. n. 02950256214. Relator: Juiz Ideu L. de Albuquerque (DJ-SP, de 11.7.95, pág. 24).

(9) N. sent. Ac. TRT 12ª Reg., 3ª T. n. 4835/95. Relator: Juiz Roberto J. Matta.

(10) N. sent. Ac. TST 1ª T. 6968/94 (Proc. RR 125.667/94.3). Relator: Ministro Indalécio Gomes Neto.

Quanto ao credenciamento, aspecto diretamente ligado à legitimação, o C. TST decidiu que: "sem a prévia autorização da categoria reunida em Assembléia Geral regular, carece o Sindicato de legitimidade para a causa. A irregularidade contamina todo o processo, nada podendo ser ressalvado. Processo extinto sem julgamento do mérito (art. 267, n. VI, CPC)"<sup>(11)</sup>.

Esse entendimento jurisprudencial coincide com o da OIT, no Verbete n. 609, no sentido de que: "Se a norma coletiva é concluída por organização sindical de pouca representatividade pode ser feita uma verificação objetiva para saber se é interesse dos trabalhadores porque pode ser imposta norma que contraria a maioria, prejudicando outra organização majoritária".

Por essa razão é que devemos considerar vigente o art. 612 da CLT, acerca do *quorum* da assembléia geral, como forma de expressão de vontade da categoria<sup>(12)</sup>.

#### IV. CONCLUSÃO

Levando em conta essas considerações, passo a responder aos quesitos formulados.

Ao primeiro, se a lei deve atribuir legitimação às entidades sindicais de grau superior, respondo afirmativamente, de *lege ferenda*. Deve-se observar, inclusive, a prática que ocorre em nosso país à medida que as propostas-base apresentadas singelamente pelos sindicatos profissionais geralmente são provenientes de modelos fornecidos pelas Centrais Sindicais. Com isso, essas entidades têm atuação real, donde seria recomendável mudança no texto constitucional, alterando não apenas o sistema confederativo como e sobretudo o princípio da unicidade sindical, negador da liberdade sindical.

Ao segundo quesito, que indaga se o sindicato representativo da maioria dos trabalhadores da empresa deve ter legitimidade para negociar com a empresa em nome de todos os empregados da mesma, inclusive os que integram categorias diferenciadas, há que se flexibilizar o conceito de categoria e a mais representativa deve ser a expressão de todo o grupo de trabalhadores que vier a ser atingido pelas normas coletivas. Trata-se, inclusive, de não obstar a negociação coletiva, conforme prevê o art. 5º da Convenção n. 154 da OIT.

Ao terceiro e último quesito, que pergunta se a lei deve exigir apresentação de credenciamento dos representantes das partes para que tenham legitimidade para apresentá-las na negociação coletiva, entendo deva ser exigida a autorização para todos os atos do processo a fim de garantir a eficácia da norma e de que de fato estejam os negociadores a agir efetivamente em nome das partes. Tem sido esse o entendimento dominante na jurisprudência brasileira e essa autorização somente pode se dar em assembléia geral regular.

De tudo o que referi, todavia, há que se recordar a afirmação feita em novembro de 1983, há mais de dez anos, portanto, mas ainda plenamente atual e verdadeira, apesar dos significativos avanços nesse campo: "a negociação coletiva esta longe de possuir no Brasil, a pujança e a significação que possui em outros países. O trabalhador habituou-se a tudo esperar e receber do Estado, em face do regime paternalista que aqui se instalou a partir dos anos 30 e que, apesar das modificações que tem sofrido, continua essencialmente o mesmo"<sup>(13)</sup>.

(11) Ac. TST-SDC-1421/94 (Proc. RO DC 109. 035/94.6) Relator: Ministro Manoel Mendes de Freitas. No mesmo sent.: Ac. TST-SDC-1579/94 (Proc. RO DC 91611/93.4). Relator: Ministro Indalécio Gomes Neto.

(12) N. sent.: Ac. TST-SDC-1378/94 (Proc. RO DC 99069/93.4). Relator: Ministro Indalécio Gomes Neto.

(13) COSTA, Orlando Teixeira da. "Direito coletivo do trabalho e crise econômica". São Paulo, LTr Edit., 1991, pág. 146.



Seu autor, o Ministro Professor Orlando Teixeira da Costa, que também integra esta Comissão, concluiu, acreditando na superação desses obstáculos, que "resta-nos aguardar, confiantes na criatividade humana e na nossa criatividade de juslaboralistas, ainda que, como o setuagenário poeta?, de Itabira, tenhamos apenas duas mãos e o sentimento do mundo"<sup>(14)</sup>.

Mais de uma década depois, continua a esperança, com as mãos todas unidas na corrente de sentimento de todo o mundo pela paz e a justiça social plenas.

Belém, 27 de outubro de 1995

---

(14) COSTA, O. T. da. Idem, pág. 148.

# ASPECTOS DA TUTELA ANTECIPATÓRIA DE MÉRITO E DA AÇÃO MONITÓRIA NO PROCESSO TRABALHISTA BRASILEIRO

João Oreste Dalazen (\*)

## I. EFETIVIDADE DO PROCESSO

Dentre as profundas e numerosas inovações legais recentemente introduzidas no processo civil brasileiro, reputo estas duas as mais caras e significativas com vistas à aplicação subsidiária no processo trabalhista brasileiro.

Inequivocamente, a antecipação da tutela de mérito e a ação monitória inscrevem-se entre os pontos de vanguarda da reforma que vem de ser implementada no CPC. Diria até que nenhuma das demais inovações legais encetadas no CPC é tão relevante e instigante quanto estas.

Como condição indispensável a um bom encaminhamento desses temas, convém realçar que na raiz da implantação da tutela antecipatória de mérito e da ação monitória está a notória e generalizada preocupação atualmente de conferir-se efetividade ao processo, através de espécies de tutela jurisdicional diferenciada<sup>(1)</sup>.

Com efeito. De uns tempos a esta parte, passou-se a acentuar o escopo **instrumental** do processo: o processo não é um fim em si mesmo, mas um instrumento estatal para operar a jurisdição de maneira a conferir **efetividade** aos direitos materiais violados, ou não realizados espontaneamente.

Chiovenda, em clássica lição, já preconizava que "o processo deve proporcionar a quem tem um direito, na medida do que for praticamente possível, tudo aquilo e precisamente aquilo que ele tem o direito de obter"<sup>(2)</sup>.

Sucedo que essa busca de efetividade para processo esta naturalmente vinculada ao fator tempo. Tempo que, conforme o gênio de Carnelutti já detectara, pode ser comparado a "um inimigo contra o qual o Juiz luta sem descanso"<sup>(3)</sup>.

É evidente que o tempo, a lentidão, a demora excessiva na outorga da prestação jurisdicional conspira contra a efetividade do processo.

Dai por que, exatamente para conjurar o séquito de nefastas conseqüências das delongas do processo tradicional, o legislador trouxe à lume a tutela antecipa-

---

(\*) Juiz Togado do TRT da 9ª Reg. e Professor da Faculdade de Direito da Universidade Federal do Paraná.

(1) Conforme acentua Ovídio A. Baptista da Silva, "a maior novidade científica, no campo do processo civil, passou a ser, justamente, a busca de formas especiais de tutela jurisdicional indicadas pelos processualistas como espécies de tutela diferenciada, que outra coisa não é senão a redescoberta tardia de que a todo direito corresponde, ou deve corresponder, uma ação (adequada) que efetivamente o assegure, proclamando-se, uma vez mais, a função eminentemente instrumental do processo". "Curso de Processo Civil". Porto Alegre: Fabris Editor V. I, 1987. pág. 98.

(2) CHIOVENDA, Giuseppe. "Dell'azione nascente dal contratto preliminare". Rivista di Diritto Commerciale, 1911, n 03, pág. 110.

(3) CARNELUTTI, Francesco. Trattato del Processo Civile. Diritto e Processo. Napoli: Morano Editore, 1958. n. 232, pág. 354.

tória de mérito e a ação monitoria, que, em linhas gerais, são técnicas jurisdicionais diferenciadas, através das quais o Estado acode e tutela mais prontamente o presumido titular de um direito subjetivo material.

## II. APLICAÇÃO NO PROCESSO TRABALHISTA

Resta perquirir se podem ser transplantados para o domínio do processo trabalhista esses institutos que o legislador concebeu com os olhos fitos no processo civil.

Aqui cabe recordar que o Direito Processual do Trabalho, no Brasil, conquanto desfrute de relativa autonomia científica e conquanto haja exercido influência em muitos institutos do Direito Processual Civil, desafortunadamente, em nosso País, ainda é caudatário do processo civil, em muitos pontos, ou seja, deste guarda uma natural dependência.

Conforme se sabe, para suprir as imensas lacunas normativas do processo trabalhista, o art. 769, da CLT, permite a invocação supletiva de normas do "direito processual comum" ao processo laboral. Essa transposição de normas do DPC para o DPT pressupõe: a) omissão ou lacuna de norma específica do processo trabalhista ("casos omissos"); b) "compatibilidade", isto é, que não ofenda os princípios próprios do direito processual trabalho. Não basta, portanto, a lacuna.

Entendo que a tutela antecipatória de mérito e a ação monitoria são institutos amplamente recepcionados e bem vindos ao processo trabalhista, seja ante a lacuna da legislação processual específica, seja porque se amoldam à perfeição aos seus fins e princípios (CLT, art. 769).

De fato. Ninguém ignora que hoje a tão decantada e necessária celeridade do processo trabalhista, em nosso País, transformou-se em ideal distante e quase inatingível.

O que é de lastimar-se, sobretudo, pois, como lembrou Cappelletti, "a demora excessiva é fonte de injustiça social porque o grau de resistência do pobre é menor do que o grau de resistência do rico; este último, e não o primeiro, pode sem dano grave esperar uma justiça lenta"<sup>(4)</sup>.

Óbvio que se há processo em que a morosidade é absolutamente intolerável tal se dá no trabalhista. Nenhum outro convive tão de perto com a pobreza, quando não com a miséria. Logo, retardar a prestação jurisdicional no processo trabalhista pode significar o comprometimento da fonte única de subsistência de uma pessoa e sua família. É denegação de Justiça qualificada!

Desafortunadamente, porém, o quadro que se delineia hoje do funcionamento da Justiça do Trabalho, no Brasil, não é nada lisonjeiro. O diagnóstico uníssonos presentemente é de que há insuportável lentidão na atuação da Justiça do Trabalho, advinda de diversos fatores, dentre os quais sobressaem:

- a) recursos em profusão e em demasia;
- b) uma cultura social arraigada de submeter todos os conflitos trabalhistas exclusivamente a solução jurisdicional do Estado;
- c) a desfiguração, por variados motivos, do princípio da oralidade no processo trabalhista, concebido com o corolário da concentração dos atos processuais em audiência una, atualmente cindida em múltiplas;

(4) CAPPELLETTI, Mauro. El proceso como fenómeno social de masa. In: *Proceso, Ideologias, sociedade*. Buenos Aires: EJE, 1974. págs. 133-134.

d) some-se a isto tudo o ingresso anual de milhões de novas causas — cerca de 1.700.000 novas ações apenas no ano de 1994 — e a inexistência de qualquer órgão extrajudicial de conciliação.

Eis por que um processo e um ramo do Poder Judiciário criados para outorgar justiça distributiva com agilidade e presteza têm hoje como tônica, paradoxalmente, uma dramática lentidão para dar atendimento a direitos de natureza alimentar, deixando o economicamente hipossuficiente à mercê de "acordos" vis, ou irrisórios, muitas vezes.

Neste contexto, parece-me resultar limpidamente claro que a tutela antecipatória de mérito e a ação monitória, sem que se constituam tábua de salvação, ou panacéia, podem, sim, se manejadas com sabedoria e sensatez pelos Juízes do Trabalho, mitigar as agruras das delongas de muitos processos trabalhistas e contribuir para a efetividade de muitos direitos trabalhistas que jazem sem aplicação.

Tecidas essas considerações introdutórias, cabe-me proceder à abordagem dos temas: cuidarei de examinar primeiro, a ação monitória; depois, analisarei a tutela antecipatória de mérito em geral, regulada pelo art. 273 e §§ e, por derradeiro, a tutela antecipatória de obrigação de fazer, ou de não-fazer, regida por algumas normas específicas do novo art. 461 e §§ do CPC.

### III. AÇÃO MONITÓRIA

#### 1. Noção. Características

A ação monitória vem de ser introduzida no processo brasileiro pela recente Lei n. 9.079, de 14.7.95, vigente desde o último dia 15.9.95, que a disciplinou no art. 1.102-a (e segs.), do CPC, como modalidade de procedimento especial de jurisdição contenciosa.

Reza a lei que a ação em tela "compete a quem pretender, com base em prova escrita sem eficácia de título executivo, pagamento de soma em dinheiro, entrega de coisa fungível ou de determinado bem móvel".

Trata-se, como se percebe, de remédio processual destinado à pronta tutela do credor amparado em prova escrita de dívida, desprovida de executividade, pelo qual se possibilita a formação do título executivo sem a prova exauriente de um prévio processo de cognição regular.

Segundo a nova lei brasileira, o titular do crédito despojado de executoriedade, contanto que instrua a petição inicial com o documento em que se origina o crédito, pode obter do Juiz, "de plano a expedição de mandado de pagamento ou de entrega da coisa, no prazo de quinze dias". Caso o devedor, citado, não oponha embargos, ou sejam rejeitados os embargos virtualmente opostos, constitui-se de pleno direito o título executivo em favor do credor.

Como se percebe, a filosofia que norteia o procedimento monitório é singular: ensaja-se a construção muito mais célere e abreviada de um título executivo, sem as delongas de um processo de conhecimento comum.

Claro está que para tanto se atribui uma posição de preeminência ao suposto credor que comparece a Juízo, acompanhado de prova literal do crédito, fazendo pesar sobre os ombros do suposto devedor o ônus de refluir da postura de inércia ou de retração cômoda em que se acha.

Para a perfeita compreensão do procedimento monitório, sobreleva lembrar que é pressuposto de qualquer execução a existência de um título executivo (CPC,

art. 583; CLT, art. 876). Até recentemente, o interessado só conquistava o título executivo, no processo trabalhista, necessariamente mediante prévio processo de conhecimento.

Doravante o procedimento monitorio constitui um vigoroso atalho de que pode louvar-se o credor interessado na formação mais expedita do título executivo, sem o retardamento e as despesas inevitáveis do processo de conhecimento precedente.

Os traços característicos do procedimento monitorio propriamente dito são fundamentalmente dois: a) cognição apenas formal e incompleta ao expedir-se a ordem para adimplemento da prestação; b) determinação *inaudita altera parte* dirigida ao suposto devedor, o que importa postergação (não supressão!) do contraditório (inicialmente inexistente).

## 2. Classificação. Direito Comparado

O procedimento monitorio é instituto antiquíssimo, que deita raízes no direito medieval<sup>(5)</sup>. Na atualidade, sabe-se que o procedimento monitorio, também denominado procedimento injuntivo<sup>(6)</sup> — existe, entre outros países, na Itália, na Alemanha e na França<sup>(7)</sup>.

A partir do advento de clássica monografia de Calamandrei sobre o tema (1926), a doutrina classifica no direito comparado duas espécies de procedimento monitorio: o puro, no qual o mandamento judicial de pagamento não pressupõe obrigatoriamente a produção de prova escrita do débito (sistema alemão); e o documental, que só pode estribar-se em prova escrita, de plano, de um crédito (sistema italiano).

O direito brasileiro, como visto, consagrou o procedimento monitorio de tipo documental, nitidamente inspirado no processo civil italiano<sup>(8)</sup>, eis que pressupõe prova escrita da dívida para expedição do mandado de pagamento.

## 3. Natureza jurídica

A doutrina moderna não divisa no procedimento monitorio a natureza jurídica de um processo de execução, visto que o mandado liminar de pagamento, ou a ordem liminar de prestação emanada do Juiz apenas se destina a preparar uma virtual e futura execução, eis que se ressentem da ausência de título executivo. Ademais, a futura execução está ainda condicionada à inexistência de oposição vitoriosa do presumido devedor, no prazo legal. Somente se não houver impugnação ("embargos") do devedor, ou a impugnação resultar definitivamente rejeitada, forma-se o título e inicia-se a execução propriamente dita, como declara a lei brasileira, de modo expresso (art. 1.102-c, *caput* e § 3º).

Igualmente não vingou a tese de CARNELUTTI, para quem esse "engenheiro tipo de processo" constituiria um *tertium genus* entre o processo de conhecimento e o processo de execução<sup>(9)</sup>.

---

(5) CHIOVENDA, Giuseppe. "Instituições de Direito Processual Civil". São Paulo: Saraiva, V. I, 1942. pág. 361.

(6) "Injuntivo" porque ha uma "injunção" ou determinação inicial ao suposto devedor.

(7) Arts. 633 a 656, do CPC Italiano; 688 a 703-d do ZPO alemão; arts. 1405 a 1425, do NCPC francês.

(8) Ao menos quanto aos casos de cabimento, visto que o art. 633 do CPC Italiano igualmente admite o "procedimento de injunção" em favor do credor por soma em dinheiro, ou determinada quantidade de coisa fungível ou com direito a obter determinada coisa móvel, desde que se faça valer o direito através de "prova escrita".

(9) CARNELUTTI, Francesco. Instituciones del Proceso Civil. Buenos Aires: EJE, 1956. V. I, págs. 83/84.

Na doutrina italiana, desfruta de maior prestígio a opinião de Chiovenda, para quem o procedimento monitório é um “acertamento” com “função preeminente-mente executiva”<sup>(10)</sup>. Com isso, não se entende que o procedimento injuntivo seja o início de um processo executivo, mas, pelo contrário, um processo de cognição em que a função de formação do título sobrepõe à função de mero “acertamento” (até pela sumariedade e superficialidade da cognição).

Nessa esteira, a doutrina moderna tende a perfilhar a opinião segundo a qual o procedimento monitório tem natureza jurídica de processo de conhecimento, o que me parece de rigor porque, em essência, objetiva apenas construir um título executivo contra o apontado devedor, no qual se possa alicerçar ulterior execução.

Em suma o procedimento monitório, como tal, inscreve-se no gênero processo de conhecimento, mas pode e tende a converter-se em processo de execução.

#### **4. Incidência no processo trabalhista**

É manifesta a compatibilidade da ação monitória com o processo trabalhista (CLT, art. 769), onde, inclusive, pode encontrar terreno fértil para vicejar.

Basta ter presente que o processo trabalhista não se compadece, em princípio, com a execução de título extrajudicial, pois não há silêncio da legislação trabalhista sob tal aspecto. Declara, com efeito, o art. 876, da CLT, que as “decisões” e os “acordos não cumpridos” serão objeto de execução no processo trabalhista<sup>(11)</sup>.

De sorte que, como regra, o título executivo judicial é o único apto a ensejar execução no processo trabalhista.

Sucedem que, apesar disso, não raro o empregado dispõe de um título de crédito oriundo de débito trabalhista que, em tese, do ponto-de-vista formal, inclusive é idôneo a aparelhar execução de título extrajudicial no processo civil (não fora a incompetência material da Justiça comum). Ninguém ignora, por exemplo, que frequentemente o empregado recebe nota promissória ou cheque emitido pelo empregador para quitação de dívida trabalhista.

Segundo a sistemática processual da CLT, seguida invariavelmente até aqui, caso o empregador não resgate a dívida expressa em tais títulos de crédito, somente resta ao empregado, como mecanismo de cobrança, uma longa e morosa “reclamação trabalhista” (*rectius*: processo de conhecimento) rumo à obtenção de um título executivo. Nesse processo de cognição, os referidos títulos constituirão mero começo de prova do alegado crédito.

Pois doravante, com a introdução do procedimento injuntivo também no processo trabalhista, proporciona-se ao credor um meio de tutela jurisdicional muito mais solícito e expedito para se alcançar a satisfação do seu direito de crédito.

Tanto basta para evidenciar que avultam a importância e a compatibilidade do procedimento monitório no processo trabalhista.

Convém gizar que no direito italiano é pacífica a aplicação do procedimento injuntivo em matéria de controvérsia de trabalho, como revela Tarzia<sup>(12)</sup>.

(10) CHIOVENDA, Giuseppe. “Instituições de Direito Processual Civil”. São Paulo: Saraiva, V. I, 1942. pág. 363.

(11) Penso que a única cunha que se pode fincar nesse sistema fechado de execução somente de título judicial no processo trabalhista brasileiro é para a conciliação promovida pelo Ministério Público do Trabalho, em inquérito civil preparatório de ação civil pública (art. 83, inc. III, da Lei Complementar n. 75/93, c/c art. 5º, § 6º, da Lei n. 7.347/85 e art. 585, II, do CPC, com a redação da Lei 8.953/94).

(12) TARZIA, Giuseppe. “Manuale del processo del lavoro”. Milano: Giuffrè, 3ª ed., 1987. pág. 253.

## 5. Condições específicas de admissibilidade no processo trabalhista

No direito brasileiro, além das condições da ação e pressupostos processuais comuns, o exercício da ação monitória exige o concurso de requisitos especiais. Vale dizer: a admissibilidade da ação monitória e, portanto, da decisão liminar injuntiva, esta subordinada ao atendimento de condições especiais, ou específicas, a saber: 1ª) prova escrita de crédito; 2ª) crédito por prestação pecuniária, ou por coisa fungível, ou por coisa móvel determinada; 3ª) prestação líquida e exigível; 4ª) crédito por prestação "trabalhista".

A ausência de qualquer de tais condições específicas leva inexoravelmente à rejeição liminar da demanda (CPC, art. 267, inc. VI).

### 5.1 Prova escrita de crédito

O credor que não dispõe de prova escrita do crédito de que se julga titular é carecedor da ação monitória, à luz do art. 1102-a, do CPC.

A lei brasileira, na esteira da italiana, exige "prova escrita" como requisito essencial do procedimento monitório. Decerto na firme convicção, ditada pela experiência, de que se achando estampado em documento escrito há uma larga margem de probabilidade de existência do crédito.

Entretanto, a lei brasileira não especifica os documentos que reputa idôneos para tanto, ao revés do que o faz o legislador italiano<sup>(13)</sup>.

Cabe à doutrina e à jurisprudência, pois, a tarefa de precisar o conceito de "prova escrita".

Ensina Satta que, a rigor, inexistindo lugar, à produção de prova no procedimento monitório, essa locução "indica o documento do qual o crédito resulta"<sup>(14)</sup>.

A lição não me parece inteiramente exata, pois o conceito de prova escrita não coincide necessariamente com o de prova documental. O vocábulo "documento" tem abrangência notoriamente mais ampla que simples "prova escrita".

"Documento", em sentido amplo, na lição de Carnelutti, é uma coisa representativa, ou capaz de representar um fato<sup>(15)</sup>. Encarado sob tal amplitude, o conceito de documento abrange o de monumento.

"Documento", em sentido estrito, consiste na representação gráfica de uma coisa, seja mediante o uso da escrita, seja mediante outros meios, como mapas, fotografias, plantas, etc.

Para efeito de embasar ação monitória, no entanto, optou o legislador por um conceito ainda mais estrito e limitado de documento: considera-se tal o que contiver representação literal, ou escrita de um débito. Tanto faz que seja prova literal pré-constituída do débito, ou que seja prova literal casual desse débito, como cartas, telegramas, memorandos, anotações de um diário, etc.

É controvertida no direito italiano a necessidade de o documento emanar, ou não do suposto devedor. Sustenta Satta, por exemplo, que o documento para ser idôneo há de provir do devedor<sup>(16)</sup>. Mas há jurisprudência das Cortes italianas entendendo, pelo contrário, que a prova escrita pode constituir-se de qualquer documento, quer emanado do devedor, quer de terceiro<sup>(17)</sup>.

(13) O CPC italiano, art. 634, enumera, entre outros, promessas unilaterais de pagamento ou de reconhecimento de débito, por instrumento particular, telegramas, extratos autênticos de escrituras contábeis, etc.

(14) SATTA, Salvatore. "Diritto Processuale Civile". Padova: 1987, 10ª ed., pág. 763.

(15) CARNELUTTI, Francesco. "La Prueba Civil". Buenos Aires: Depalma, 2ª ed., 1982. pág. 156.

(16) SATTA, Salvatore. Op. cit., pág. 763.

(17) Cf. "Commentario breve al Codice di Procedura Civile". Federico CARPI e outros. Padova: 1984. pág. 634.

No que tange ao direito brasileiro, é de recordar-se que o art. 402, I, do CPC, aludindo ao “começo de prova por escrito”, reputa tal “o documento emanado da parte contra quem se pretende utilizar o documento como prova”. Por conseguinte, afigura-se-me inequívoco que o documento não pode provir de terceiro.

Isto não significa, porém, que seja indispensável a subscrição do documento pelo devedor, ou quem o representa. Como anota Moniz de Aragão, “não é necessário que o documento esteja assinado se se tratar daqueles que usualmente não são assinados pelo autor”<sup>(18)</sup>, como uma escritura pública, ou um documento público qualquer.

De sorte que se entende por “prova escrita”, apta a viabilizar o procedimento monitorio, o documento emanado do hipotético devedor, ou de preposto dele, em que se contemple a representação literal, ou escrita de um débito.

Objetivamente, considero prova escrita idônea a dar suporte à ação monitoria no processo trabalhista seja o título reputado executivo extrajudicial perante o CPC (para o processo do trabalho, prova documental escrita de dívida sem eficácia executiva), seja qualquer outro documento escrito proveniente do suposto devedor, despido de executividade, desde que retrate crédito de natureza trabalhista (como tal, o advindo de um contrato de trabalho) em favor de empregado, ou de empregador.

Em caráter exemplificativo e não exaustivo eis algumas hipóteses concebíveis:

- a) crédito trabalhista referido a nota promissória, ou a cheque (CPC, art. 585, I);
- b) documento particular emanado do devedor, em que confesse a dívida: cartas, telegramas, memorandos, anotações de um diário ou qualquer outro documento particular e literal em que se reconheça o débito;
- c) instrumento de transação assinado pelos advogados de empregado e de empregador transatores, não homologado pelo Juiz (CPC, 585, II);
- d) cartas, correspondências, memorandos, anotações de um diário ou qualquer outro documento particular e literal em que se reconheça o débito;
- e) documento público, como ata de audiência ou escritura pública, em que o devedor confesse o débito.

## **5.2 Crédito por prestação pecuniária, por coisa fungível, ou por coisa móvel determinada**

É insuficiente a “prova escrita” de dívida para autorizar o manejo da ação monitoria. Nem toda prestação merece a tutela do procedimento monitorio, ainda que conste de documento escrito. Assim, prestação de fazer, ou de não-fazer, bem como prestação de entrega de imóvel, não ensejam o procedimento injuntivo.

Na sistemática da lei brasileira (idêntica à do direito italiano, neste passo), a prestação objeto de dívida declarada por escrito e suscetível de monitoria há de ser ou uma quantia certa em dinheiro, ou a entrega de coisa fungível, ou a entrega de determinado bem móvel.

A obrigação de pagar certa soma em dinheiro pode provir de simples confissão documental de dívida: por exemplo, através de instrumento particular assinado apenas pelo empregador. Fácil antever que seguramente será o caso mais frequente de ação monitoria no processo trabalhista.

---

(18) ARAGÃO, Moniz. Exegese do Código de Processo Civil. Rio de Janeiro: AIDE, 1984, Vol. IV, T. II. pág. 31:32.



No que tange à coisa fungível, entende-se por tal o bem suscetível de substituição por outro da mesma espécie, qualidade e quantidade (Código Civil, art. 50). Obrigação desse jaez é rara no processo do trabalho. Mas pode ocorrer: suponhasse que o empregador rural comprometa-se, por escrito, a gratificar o empregado com uma saca de café, ou uma cabeça de gado qualquer, a cada seis meses.

Já a obrigação de entrega de bem móvel é mais comum no processo trabalhista. É corriqueiro o empregado obrigar-se contratualmente a restituir ao empregador, por ocasião da rescisão, veículo, ferramentas e utensílios que recebera para o serviço. Situação inversa também pode ocorrer: já tive ensejo também de deffrontar-me em processo com cláusula contratual pela qual empresa jornalística empregadora comprometia-se a devolver ao empregado, repórter fotográfico de renome, quando da ruptura do vínculo, os negativos das fotografias referentes aos eventos esportivos a que dera cobertura.

Descumprida a obrigação de entrega de coisa fungível, ou de entrega de bem móvel, pode ser intentada pelo interessado ação monitória a fim de obter título executivo visando à ulterior execução para entrega de coisa certa.

Releva notar que, em se cuidando da entrega de bem móvel, o procedimento monitório pode substituir, com vantagens em economia e celeridade processuais, virtual ação de reintegração de posse que se queira intentar, de resto remédio jurídico em si mesmo controvertido no processo trabalhista.

### 5.3 Prestação líquida e exigível

Conquanto não o diga expressamente a lei e embora não se cuide de processo executivo, é inquestionável que o procedimento monitório reclama prestação líquida e exigível?

A liquidez significa que o documento por escrito em que se consubstancia a dívida necessariamente precisa trazer em si mesmo a quantificação do que se deve. O procedimento monitório, marcado por cognição sumária e escopo de celeridade na formação de um título executivo, evidentemente não se compadece com quaisquer das formas tradicionais de liquidação "de sentença". Não faria mesmo sentido permitir-se qualquer modalidade de liquidação, prévia ou incidental ao procedimento monitório, quando se sabe que virtualmente o título executivo pode, inclusive, nem se formar, do que resultariam apenas gastos desnecessários e perda de tempo. Logo, se o crédito revelar-se ilíquido, não tem cabimento a ação monitória<sup>(19)</sup>.

Outro atributo inafastável da prova escrita para o procedimento monitório é a exigibilidade do crédito, considerando-se tal o não sujeito a termo ou condição. Em uma palavra: indispensável que o escrito estampe débito vencido.

Como frisa Chiovenda, não se admite injunção "por créditos ainda por vencer"<sup>(20)</sup>. Em que pese inexistir disposição expressa na lei brasileira, tal requisito decorre: a) de um lado, implicitamente da expedição liminar de mandado de pagamento ou de entrega, cujo atendimento é inconcebível sem o vencimento da obrigação ou o implemento da condição; b) de outro, da virtual circunstância de o procedimento monitório convolar-se em execução, o que pressupõe necessariamente título exigível, além de líquido (CPC, art. 586).

---

(19) Na Itália, o art. 633 do CPC é expresso quanto à exigência de liquidez.

(20) CHIOVENDA, G. Ob. cit., pág. 370.

#### 5.4 Crédito por prestação “trabalhista”

No processo trabalhista, para o manejo da ação **monitória** faz-se necessário ainda que o crédito seja por prestação oriunda de uma relação jurídica de emprego, ou, em sentido lato, relação de trabalho tutelada pelo Direito do Trabalho, ou pelo Direito Processual do Trabalho (pequena empreitada, por exemplo).

#### 6. Competência da Justiça do Trabalho

Dentre os pressupostos processuais exigíveis para a instauração do procedimento monitório no processo trabalhista, sobreleva a competência da Justiça do Trabalho, sob os prismas material e funcional.

Sabe-se que a lei reserva uma fase do procedimento monitório para o suposto devedor opor “embargos” e, pois, para discutir a existência da dívida (CPC, art. 1102-c). Essa forma de defesa do devedor implica necessariamente uma incursão do Juízo, mediante cognição e contraditório plenos, sobre o conteúdo obrigacional da relação jurídica em que sobreveio a prova escrita. Logo, a ação monitória inscreve-se na competência material da Justiça do Trabalho sempre que lhe toque igualmente competência para o dissídio individual em via ordinária.

Mais precisamente, por força do art. 114, da CF/88, 13 e 23 partes, a competência material da Justiça do Trabalho para a ação monitória impõe, de modo indefectível, que a dívida objeto da prova escrita provenha alternativamente de uma das seguintes relações jurídicas:

a) diretamente de um contrato de emprego, emanando o documento escrito, ou do empregado em favor do empregador, ou, mais comumente, do empregador em favor de empregado, por débito de natureza trabalhista, havendo-se por tal o que resulta de cláusula expressa, ou tácita do dito contrato; ilação extraída da primeira parte do art. 114, da CF/88;

b) diretamente de uma relação de trabalho, **lato sensu**, sempre que a lei atribuir competência à Justiça do Trabalho para equacionar os litígios dela derivantes (p. ex., pequena empreitada, avulsos, etc.); incidência do art. 114, 2ª parte, da CF/88.

Por conseguinte, penso que se encarta na competência material da Justiça do Trabalho o procedimento monitório para a cobrança de honorários profissionais de mediador ou árbitro junto a empresa ou entidades sindicais, estipulados por escrito, em virtude de trabalho de mediação ou arbitragem em conflito coletivo<sup>(21)</sup>.

Dita tal competência, em meu entender, a origem da monitória: acordo ou convenção coletiva de trabalho para o qual concorreu o profissional. É inteligência da Lei n. 8.984, de 8.2.95, que estatui: “Compete à Justiça do Trabalho conciliar e julgar os dissídios que tenham origem no cumprimento de convenções coletivas de trabalho ou acordos coletivos de trabalho, mesmo quando ocorram entre sindicatos ou entre sindicato de trabalhadores e empregador”.

Falecendo competência material à Justiça do Trabalho para o procedimento monitório, toca ao Juízo declinar em prol da Justiça comum, estadual ou federal, e não extinguir o processo, de plano (CPC, art. 113, 2Q).

---

(21) Como se sabe, a mediação e a arbitragem têm merecido estímulo do legislador brasileiro, de uns tempos a esta parte, como mecanismos de solução de conflitos coletivos de trabalho, seja com a implantação da política salarial de livre negociação coletiva (art. 10, MP 1.106, de 29.8.95), seja com a introdução da participação obrigatória do empregado nos lucros ou resultados do empreendimento (MP n. 1.104, de 25.8.95).

No que pertine à competência funcional da Justiça do Trabalho para o procedimento monitorio e, especialmente, para emitir a ordem liminar de prestação, há uma fundada dúvida: deve atuar a Junta de Conciliação e Julgamento, ou apenas o Juízo monocrático, como se dá na execução trabalhista (CLT, art. 649, § 2º)?

Entendo que o procedimento monitorio propriamente dito é causa da competência funcional da Junta de Conciliação e Julgamento (excepcionalmente, Juiz de Direito: CLT, art. 668; CF/88, art. 112), e não isoladamente do Juiz-Presidente ou de Juiz do Trabalho auxiliar ou substituto que atue nesse órgão julgante. Prende-se essa diretriz: a) primeiro, ao fato de que o procedimento monitorio ostenta, como visto, natureza jurídica de processo de cognição e, se assim e, segue-se a regra geral de competência funcional da JCJ e não a exceção, até porque esta se interpreta restritivamente; b) segundo, porque pode sobrevir, através de embargos monitorios, controvérsia sobre a relação obrigacional trabalhista que deu nascimento ao documento escrito da dívida, hipótese em que necessariamente somente é dado ao Colegiado funcionar.

Em suma, a ação monitoria é da competência funcional do órgão que seria competente para dirimir o dissídio em sede ordinária: JCJ<sup>(22)</sup>.

Nesta perspectiva, se e enquanto não formado o título executivo a que se ambiciona, é da JCJ a competência funcional para quaisquer pronunciamentos decisórios, mormente o deferimento do mandado de pagamento ou de entrega da coisa e o ocasional julgamento de embargos monitorios opostos pelo devedor (CPC, art. 1.102c).

Uma vez transitada em julgado a decisão liminar emitindo ordem de prestação seja porque não opostos embargos "monitorios" no prazo de quinze dias, seja porque definitivamente julgados improcedentes, então, sim, formado o título executivo (CPC, art. 1.102c), a execução inicia-se e prossegue exclusivamente perante o Juiz do Trabalho, Presidente ou Substituto, à testa do órgão.

## **7. Procedimento**

O procedimento monitorio desenvolve-se, ou pode desenvolver-se (dependendo da posição assumida pelo devedor) em duas fases com traços muito nítidos:

a) a primeira, que se poderia denominar injuntiva, correspondente ao procedimento monitorio (especial, portanto) propriamente dito, desenrola-se da petição inicial à decisão liminar postulada; caracteriza-se pela ausência de contraditório e cognição perfuntória;

b) a segunda fase, eventual, que se pode cognominar ordinária, sobrevém se e quando o devedor opõe embargos monitorios para discutir a ordem de prestação que lhe foi dirigida por mandado judicial; caracteriza-se pelo contraditório pleno e cognição completa, ou exauriente, seguindo o rito comum ordinário.

### **7.1 Fase injuntiva**

Começa necessariamente por provocação do credor trabalhista interessado, mediante petição inicial (CPC, art. 1.102-b). Está claro que não se cogitando de processo executivo (CLT, art. 878), não há lugar para o Juiz ou o Juízo tomar a iniciativa do procedimento monitorio, instaurando-o de ofício: segue-se aqui a regra geral de que a jurisdição é inerte (CPC, arts. 2º e 262).

---

(22) O processo civil italiano consagra essa orientação em norma expressa (CPC, art. 637).

Adaptando-se ao sistema do processo trabalhista, a petição inicial deve satisfazer os requisitos formais do art. 840, da CLT, além do valor da causa (Lei n. 5.584/70, art. 2º). O pedido específico na ação monitória não é de condenação, mas de simples expedição de um mandado de pagamento ou de entrega de coisa, dirigido ao devedor.

Indispensável que se faça acompanhar desde logo a petição inicial do documento escrito que enseja o procedimento monitorio. Caso não seja instruída com a prova literal da dívida, é de ser concedido pelo Juiz um prazo ao Autor a fim de que o careie aos autos, sob pena de indeferimento da petição inicial. Por isso que, unicamente colimando sanar possível irregularidade formal da petição inicial, parece-me indeclinável submetê-la de pronto a despacho inicial do Juiz-Presidente da JCJ antes de incluí-la em pauta.

Se formalmente apta a petição inicial, cumpre ao Juiz do Trabalho da JCJ competente apenas ordenar que se inclua o processo em pauta de julgamento para que o Colegiado aprecie o pedido de injunção.

A deliberação da JCJ consistirá fundamentalmente em averiguar a presença dos pressupostos processuais e condições da ação comuns, bem assim, e sobretudo, a presença das condições específicas da ação monitória: 1ª) prova escrita de crédito; 2ª) crédito por prestação pecuniária, ou por coisa fungível, ou por coisa móvel determinada; 3ª) crédito de prestação líquida e exigível.

A atividade cognitiva nesta etapa do procedimento é naturalmente sumária e superficial: em essência, trata-se de o Juízo aquilatar se o documento exibido com a inicial é idôneo, ou não, para a expedição da pretendida ordem de prestação.

Evidentemente, à JCJ abrem-se duas alternativas diante da postulação monitória: a) rejeição liminar da demanda; b) acolhimento liminar do pedido de mandado.

#### **7.1.1 Decisão de rejeição liminar da demanda**

A JCJ pode pronunciar a rejeição liminar da demanda ou fundada em motivo eminentemente processual, ou até por razões de mérito.

Compreendem-se no primeiro caso as hipóteses de ausência de pressupostos processuais e de condições da ação, gerais e específicas (supra, item 5), o que provoca uma sentença tipicamente terminativa (CPC, art. 267, IV e VI).

Por motivo de mérito, pode dar-se a rejeição da demanda quando, ao ver do Juízo, a prova escrita exibida não se mostre convincente e conclusiva de que o autor é o titular do crédito alegado, ou ainda se persuada de que há fato impeditivo (destruição, perda ou extravio da coisa móvel "determinada", p. ex.) ou extintivo (pagamento, p. ex.) de tal direito creditício, suscetível de proclamar-se de ofício. Evidentemente, a prescrição da ação em matéria patrimonial não pode ser decretada de ofício, mesmo que o Juízo esteja convicto de que se consumou (CPC, art. 219, § 5º).

No direito italiano, em virtude de norma expressa do CPC (art. 640), a decisão de rejeição liminar da demanda monitória, ainda quando incursione no mérito, jamais implica julgamento de improcedência definitiva do pedido.

A meu juízo, impõe-se a mesma solução no direito brasileiro, não obstante o silêncio da lei. A um, precisamente porque tomada tal decisão sob o signo de cognição sumária, precária e superficial. A dois, porque semelhante decisão guarda manifesta analogia com a proferida no mandado de segurança e esta, como se sabe, não impede que o requerente, "por ação própria, pleiteie os seus direitos e os respectivos efeitos patrimoniais" (art. 15 da Lei n. 1.533/51).

Impende realçar que, em qualquer caso, no sistema brasileiro, a decisão de rejeição da demanda monitória tem natureza de sentença extingue, no nascedouro, o processo de cognição monitório e, como tal, no processo trabalhista, é passível de impugnação mediante recurso ordinário<sup>(23)</sup>. Todavia, não produz coisa julgada material, não obstante, assim, a repositura da demanda, seja na via ordinária, seja mesmo em sede monitória.

### 7.1.2 Decisão liminar de acolhimento da demanda

A outra hipótese concebível, frente à postulação do suposto credor, é a de acolhimento liminar da demanda de procedimento injuntivo.

Para o acolhimento do pedido de mandado, é necessário, como dizia Amílcar de Castro analogicamente a propósito do título executivo, que a “simples leitura do escrito” deixe o Juízo “em condições de saber quem seja o (suposto!) credor, quem seja o (suposto!) devedor, qual seja o bem devido, e quando seja devido (...)”<sup>(24)</sup>.

Mas advirta-se que para tanto, no procedimento monitório, não importa perquirir se existe realmente o suposto crédito invocado pelo suposto credor-autor: nesta fase, a JCJ pode contentar-se com a aparência de que o autor seja titular do crédito alegado. Tal se justifica porquanto há ulterior oportunidade a que se formule um juízo de mérito definitivo sobre a pretensão jurídica deduzida, embora dependente da iniciativa do devedor.

Inequivocamente, a Junta profere uma decisão ao acolher o pedido de mandado no procedimento monitório (os italianos preferem designá-la “decreto de in-junção”, precisamente porque contempla uma determinação judicial). Decisão liminar, cuja natureza jurídica é bastante discutível. Sem dúvida, é uma decisão **sui generis**, peculiaríssima. Não é decisão interlocutória porque não se cinge a equacionar questão incidente, no curso do processo (CPC, art. 162, 2). Com efeito, ainda que mediante um juízo precário e provisório, contém implícito reconhecimento a um presumido crédito e, assim, apresenta conteúdo assemelhado a verdadeira sentença de mérito. Tanto não é mera decisão interlocutória que, virtualmente, num passe de mágica jurídica, pode equiparar-se a uma verdadeira sentença definitiva, de mérito, na ausência de “embargos monitórios”, inclusive com o atributo da coisa julgada material.

Entretanto, a decisão que defere o mandado de pagamento igual e paradoxalmente pode não exibir a natureza de uma sentença. Suficiente ponderar que não põe fim ao procedimento de primeiro grau (CPC, art. 162, § 1º), bastando a oposição de “embargos monitórios” para se fazer necessário um outro pronunciamento decisório, sentença propriamente dita, para dirimir a lide sobre o acenado crédito.

Percebe-se, pois, que a decisão injuntiva situa-se em zona cinzenta, ostentando natureza ambígua, ou bifronte: tem invólucro de interlocutória e conteúdo semelhante ao de sentença de mérito.

Seja como for, a decisão liminar injuntiva, acolhendo o pedido na ação monitória, não afirma categoricamente a existência de crédito (inexistem ainda nos autos elementos de convicção para tanto), tampouco inflige condenação ao demandado.

Julgando presentes as condições específicas da ação, mediante decisão motivada (CF/88, art. 93, IX), à luz dos arts. 1.102-b e 1.102-c), o Juízo deve cingir-se

(23) No direito italiano, porém, pacífico que descabe recurso do “decreto” que rejeita a demanda.

(24) CASTRO, Amílcar. “Comentários ao Código de Processo Civil”. São Paulo: Revista dos Tribunais, 3ª ed., 1983. pág. 57.

a expedir "de plano" uma ordem de citação ao demandado para que, no prazo de quinze dias, pague certa soma em dinheiro, entregue a coisa fungível, ou determinado bem móvel, advertindo-o expressamente de que, em igual prazo, poderá opor "embargos monitorios".

A apontada decisão injuntiva não desafia recurso algum, seja no processo trabalhista, seja no processo civil, precisamente porque comporta "embargos", no prazo de 15 dias, para discussão do débito, com eficácia suspensiva do mandado.

### 7.1.3 Forma de citação do demandado

Não obstante no processo trabalhista de conhecimento prepondera largamente a via postal para os atos de comunicação processual, penso que no procedimento injuntivo é de seguir-se à risca o art. 1102-b, do CPC, expedindo-se mandado de citação para cumprimento por oficial de justiça.

Justifica-se a adoção dessa diretriz, de um lado, ante a desejável necessidade de maior segurança na comunicação, o que bem se compreende quando se atenta para a severa consequência que pode advir do silêncio do devedor, no prazo legal: formação do título executivo.

De outro lado, o cumprimento da diligência por meirinho justifica-se também porque, se formado o título, o mandado já terá valido como citação para o processo de execução e aludido mandado somente pode ser cumprido por oficial de justiça, no processo trabalhista (CLT, art. 721).

## 7.2 Fase ordinária eventual

Citado, o devedor demandado pode optar por uma das seguintes posições:

1ª) cumprimento da ordem de pagamento, ou de entrega da coisa, hipótese para a qual é estimulado pela lei, que lhe acena com a isenção de custas e honorários advocatícios (CPC, art. 1.102-c, § 1º);

2ª) silêncio, hipótese em que se constitui o título executivo, de pleno direito, encerrando-se o procedimento monitorio e iniciando-se automaticamente, nos mesmos autos, o processo executivo (CPC, art. 1.102-c);

3ª) oferecer "embargos monitorios", no prazo de quinze dias, para questionar o alegado débito.

Em meu entender, os "embargos", a rigor, no direito brasileiro, põem termo ao procedimento monitorio propriamente dito, eis que a lei determina a observância do "procedimento ordinário", a partir de então (CPC, art. 1.102-c, § 2º)<sup>(25)</sup>.

Pode-se asseverar, portanto, que os "embargos" ensejam o surgimento de outra e eventual fase do procedimento.

### 7.2.1 Embargos monitorios. Natureza. Efeito

Os vocábulos "embargo" (no singular) e "embargos" (no plural) têm acepção distinta. "Embargo" é impedimento, estorvo, obstáculo. Com tal significado, o CPC utiliza o vocábulo ao tratar da ação de nulidade de obra nova (arts. 936, I, 937 e 938). "Embargos" indicam as razões por que se busca obter um "embargo"<sup>(26)</sup>.

(25) Contudo, registra JOSÉ ROGÉRIO CRUZ E TUCCI a opinião contrária de NICOLETTI e de GOLDSCHMIDT, para quem a resistência do devedor implicaria a continuação do procedimento monitorio, em nova fase. Cf. "Apontamentos sobre o procedimento monitorio". Revista de Processo, n. 70. pág. 28.

(26) CALDAS AULETE. "Dicionário Contemporâneo da Língua Portuguesa". 3ª ed. Vol. II, 1974. pág. 1192.

Na técnica processual, o vocábulo "embargos" é polissêmico, pois alude a institutos de natureza diversa: ora indica uma ação (embargos de terceiro, embargos à execução), ora um recurso (embargos declaratórios, embargos infringentes, embargos de divergência, etc.), ora um meio de defesa.

Os "embargos monitorios" constituem típico meio de defesa, segundo a opinião dominante na doutrina italiana, pelo qual o suposto devedor opõe-se, formal e/ou materialmente, seja ao exercício da ação monitoria, seja à cobrança do crédito em si mesma. Não é à-toa que os italianos denominam "oposição" a tal meio de defesa<sup>(27)</sup>.

Os "embargos monitorios" são o mecanismo de defesa pelo qual o apontado devedor pode resistir à ordem de pagamento ou de entrega de bem que lhe foi endereçada, questionando a legalidade e o mérito da decisão injuntiva, perante o próprio Juízo que a emitiu.

Parece insustentável atribuir-se natureza de ação aos "embargos monitorios", assemelhando-os aos embargos do devedor. Penso que entre ambos só há identidade de nome, nada mais. Os embargos do devedor têm natureza jurídica de ação porque visam a desconstituir um título executivo, ou coarctar-lhe virtual excesso de execução. Em síntese, têm causa de pedir e pedido próprios. Ora, nos embargos monitorios o suposto devedor sequer carece de formular pedido tecnicamente porquanto não tem contra si título executivo, ou sequer decisão condenatória: há apenas um mandado de pagamento, ou de entrega, cuja eficácia (diferida até o termo final do prazo para embargos) nem mesmo se manifesta ainda, precisamente porque condicionada à inexistência de embargos. Daí por que nos embargos monitorios o suposto devedor apenas refuta, de modo passivo, a alegação de que seria devedor, ou exerce controle sobre a legalidade formal da decisão liminar injuntiva.

Mais acertado se afigura, assim, divisar nos embargos monitorios um meio de defesa, através do qual o suposto devedor, mediante cognição plena e exauriente, sob o crivo do contraditório, impugna a pretensão do autor, batendo-se unicamente pela revogação da decisão liminar injuntiva.

A matéria de defesa em tais embargos é amplíssima e em nada se identifica com a situação dos embargos do devedor. Incidem supletivamente no processo trabalhista os arts. 300 e 301, do CPC.

Não se tratando de ação que instaura um novo processo de conhecimento, mas defesa que abre o procedimento injuntivo à cognição completa pela via ordinária, os embargos monitorios não provocam uma inversão do ônus da prova. Penso que persiste sendo do credor-autor da ação monitoria o ônus de provar a existência do crédito alegado (CLT, art. 818 e CPC, art. 333, I), enquanto ao demandado incumbe o ônus de provar os fatos modificativos, extintivos ou impeditivos de tal direito (CPC, art. 333, II).

Meio de defesa, os embargos monitorios, por isso mesmo, não exigem concessão de prazo ao autor-credor (cuja denominação também não se transmuda para "embargado", como não passa a ser "embargante" o devedor) para oferecer "resposta" ou "impugnação", salvo para se manifestar sobre eventuais documentos de que se façam acompanhar.

Opostos embargos monitorios, declara o art. 1.102-c do CPC que "suspenderão a eficácia do mandado inicial". O vocábulo "suspenderão" apresenta aí uma conotação equívoca, semelhante à do "efeito suspensivo" dos recursos faz supor que

---

(27) CPC italiano, art. 645.

a eficácia do mandado, contanto que citado o devedor, já se faz sentir para logo e somente é tolhida mediante a oposição dos embargos. Mas não é bem assim. O mandado de pagamento, ou de entrega é ato jurídico submetido à condição suspensiva negativa precisamente de não serem oferecidos embargos, ou, se opostos, de serem rejeitados. Logo, a rigor, os embargos monitorios não "suspendem" a eficácia do mandado: apenas prolongam a ineficácia dele até sobrevir a declaração definitiva de improcedência dos embargos e, assim, a confirmação da decisão injuntiva, agora já como título executivo.

Embora a defesa no sistema processual trabalhista seja oferecida em audiência, entendo que os "embargos monitorios" devam ser apresentados diretamente em Secretaria, no prazo de quinze dias, como providência melhor sintonizada com a tônica de economia e celeridade processuais do procedimento monitorio.

Assim, decorrido **in albis** o prazo para "embargos", cabe ao Diretor de Secretaria certificar nos autos, a fim de que se dê início, de pronto, à execução, visto que a decisão injuntiva inicial terá transitado em julgado e adquirido eficácia de título executivo.

Se opostos embargos monitorios, a inarredável adoção do procedimento ordinário importa, no processo trabalhista, a inclusão do processo em pauta para uma das seguintes providências:

a) havendo fato controvertido, para instrução probatória, como em qualquer dissídio individual trabalhista, mediante interrogatório das partes, inquirição de testemunhas (até três de cada parte: CLT, art. 821) e produção de quaisquer outras provas lícitas, úteis e pertinentes;

b) não havendo, à vista da matéria suscitada nos embargos, fato controvertido a reclamar produção de prova oral em audiência, ou, existindo, após realizar-se a instrução probatória ampla e aprofundada, impõe-se incluir o processo em pauta para o julgamento pelo Colegiado (prossegue, como assinalado, o processo de conhecimento).

### **7.2.2 Julgamento dos embargos monitorios. Recurso**

Por ocasião do julgamento dos embargos monitorios, a JCJ pode abraçar uma das seguintes soluções: a) acolhimento total; b) rejeição total; c) rejeição parcial.

Acolher integralmente os embargos monitorios do suposto devedor importa cassar ou revogar totalmente a decisão liminar injuntiva: retira-se definitivamente a (pretendida e malograda) eficácia do mandado de pagamento ou de entrega. Tudo volta ao *statu quo ante*.

A sentença que acolhe os embargos monitorios pode ser terminativa do procedimento monitorio (proclamando a ausência de pressupostos e condições da ação, inclusive específicos da monitoria), ou de mérito (proclamando a inexistência, ou a insubsistência do crédito, em virtude de fato impeditivo, ou extintivo). No primeiro caso, opera apenas coisa julgada formal, não obstando a que seja intentada novamente a demanda, em via ordinária, ou em via monitoria (CPC, art. 268). No segundo caso (sentença definitiva), inexorável que produz coisa julgada material e, assim, sepulta para sempre a discussão sobre o invocado direito.

Outra solução que a JCJ pode empalmar é a de rejeição total dos embargos monitorios do suposto devedor. Significa que o Juízo pode convencer-se de que a argumentação apresentada pelo devedor é infundada e, assim, proferir sentença de improcedência. A aludida sentença tem natureza declaratória, como toda sentença de improcedência.



Em decorrência, a sentença de improcedência dos embargos monitórios não é título dotado de executividade. Como bem observou Chiovenda, esta sentença “não tem força executória própria, mas transmite força executória” à decisão injuntiva<sup>(28)</sup>. Desse modo, ao transitar em julgado dita sentença de improcedência, conquista eficácia executiva plena a decisão liminar injuntiva. Esta, e não aquela, alicerçará, como título executivo, a execução que se iniciará, então.

Entretanto, se os embargos forem parcialmente acolhidos (o que significa parcialmente rejeitados), parece-me que o mandado perde eficácia apenas parcial, de tal sorte que o decreto injuntivo, transitando em julgado, preserva a eficácia de título executivo apenas nos limites da quantia ou quantidade não reduzida.

Qualquer que seja, porém, o teor da sentença ao julgar os embargos monitórios, comporta ataque mediante recurso ordinário para o respectivo TRT.

Na pendência de julgamento do recurso e quando rejeitados os embargos poder-se-ia cogitar de execução provisória. Nesta situação, o direito italiano permite-a (arts. 642 e 648), em alguns casos, mediante caução. No direito brasileiro penso que não se pode abraçar tal orientação. Bem verdade que o recurso ordinário é dotado de efeito meramente devolutivo e, pois, teoricamente a eficácia da sentença declaratória de improcedência dos embargos pode fazer-se sentir para logo. Isso, todavia, não infunde eficácia executiva à decisão injuntiva, à falta de permissivo legal. Pelo contrário, e como já realçado, os embargos monitórios prolongam a ineficácia do mandado até surgir a declaração definitiva de improcedência deles e, assim, a confirmação da decisão injuntiva, agora já como título executivo. Reputo inviável, desse modo, execução provisória, mesmo quando julgados improcedentes os embargos monitórios, à falta de título executivo já formado.

## 8. Conclusão

Do quanto se expôs, parece autorizado concluir-se que o êxito do procedimento monitorio no processo brasileiro variará na razão direta do número de defesas ou de “embargos” apresentados pelo suposto devedor.

Conforme advertiu Chiovenda, para que “seja útil o instituto, faz-se mister contar-se com a raridade normal de pretensões infundadas e de oposições dilatórias, assim como esperar que seja exíguo o número das oposições em relação ao das ordens de pagamento expedidas. A não ser assim, suposta, de um lado, a liberdade de provocar ordens e, de outro, a liberdade de privá-las de valor com a simples oposição, o processo monitorio pode transformar-se em fácil instrumento de vexames ou em causa de inúteis complicações processuais”<sup>(29)</sup>.

Ora, se o sucesso dessa engenhosa técnica jurisdicional está condicionado a um número diminuto de defesas, resta saber o que tem desencorajado “embargos” procrastinatórios do devedor, no Direito Comparado, ao ponto de ali o instituto exibir estatísticas tão animadoras que inspiraram o legislador brasileiro.

Ao que se depreende, a chave do sucesso está na aplicação, ou não, do princípio da sucumbência, orientação por que também se pautou o legislador brasileiro (art. 1.102-c, 1º, do CPC).

Realmente, é condição inarredável da eficácia do procedimento monitorio a presença de um estímulo a que o devedor não ofereça defesas protelatórias e infundadas. Esse estímulo está na isenção de custas e de honorários se cumprir o

(28) CHIOVENDA, Giuseppe. Ob. Cit., pág. 369.

(29) Idem. Ob. Cit., pág. 366.

mandado, ou na sujeição a tais despesas se resultar vencido. É evidente que se o devedor sabe, de antemão, que lhe poderá ser imposta condenação em custas e em honorários, caso teime em resistir ao adimplemento da obrigação, meditará duas vezes antes de opor “embargos” improcedentes.

Dai resulta que o sucesso, ou não, do procedimento monitório no processo trabalhista, em meu entender, dependerá, em larga medida, da plena aplicação do princípio da sucumbência em tema de honorários advocatícios. A perseverar a orientação jurisprudencial atual, nesta área (Súmulas ns. 219 e 329, do eg. TST), nem carece o intérprete do dom da adivinhação para vaticinar o absoluto malogro no processo trabalhista de tão bem inspirado e engendrado instituto. Afinal, por que pagar de imediato se se pode “embargar” e protelar, a custo zero?

#### **IV. TUTELA ANTECIPATIVA EM GERAL**

##### **1. Noção**

A lei brasileira (CPC, art. 273) passou a permitir ao Juiz, mediante uma cognição sumária, e sob dadas condições, proferir uma decisão liminar ou interlocutória sobre a lide, não apenas acolhendo, no todo ou em parte, o pedido formulado pelo autor, como também aparelhando execução provisória tendente a compelir o réu a satisfazê-lo incontinenti.

A tutela antecipativa de mérito introduzida pela Lei n. 8.952/94 não é, a rigor, novidade no direito positivo brasileiro. A lei já a propiciava em alguns casos isolados: no processo civil, recordem-se a liminar em ação de reintegração ou manutenção de posse<sup>(30)</sup>, alimentos provisórios<sup>(31)</sup> e a liminar em mandado de segurança<sup>(32)</sup>; no processo trabalhista, a sustação liminar de ordem de transferência<sup>(33)</sup> e, por construção jurisprudencial, a determinação judicial liminar, em dissídio coletivo decorrente de greve em atividade essencial, de que uma parcela da categoria profissional retorne ao trabalho para dar atendimento às necessidades inadiáveis da comunidade.

A inovação, no particular, reside apenas no caráter de generalidade com que a tutela antecipativa incorporou-se ao nosso ordenamento jurídico.

##### **2. Objeto da antecipação**

A idéia subjacente ao novo art. 273 do CPC consiste em ensejar que o Juiz acolha, no todo ou em parte, sob dados pressupostos, precisamente a pretensão jurídica de direito material deduzida em juízo pelo autor. Isto é, profira uma decisão, no curso do processo, que propicie a realização ou o desfrute do próprio direito subjetivo material sustentado pelo autor.

Tanto importa afirmar que a tutela suscetível de antecipação é a consubstanciada no pedido formulado na petição inicial.

Sabe-se que a tutela de mérito definitiva, concebível em qualquer processo cível, exterioriza-se mediante um provimento jurisdicional ou declaratório, ou constitutivo, ou condenatório: se condenatório, o provimento jurisdicional pode ser condenatório a uma obrigação de dar, ou de entregar coisa, ou condenatório a uma obrigação de fazer, ou de não-fazer.

(30) CPC, art. 928.

(31) Lei n. 5.478/68, art. 4º.

(32) Lei n. 1.533/51, art. 7º, inc. II.

(33) CLT, art. 659, inc. IX.

Por conseguinte, à primeira vista, o conteúdo ou o objeto da tutela antecipativa, recaindo sobre a tutela definitiva de mérito postulada em Juízo, correlatamente também poderia exteriorizar-se mediante um provimento jurisdicional de igual natureza<sup>(34)</sup>.

No processo trabalhista, contudo, a um primeiro exame, penso que o objeto não pode ter tal largueza, ao ponto de compreender tutela antecipada de conteúdo constitutivo, ou declaratório, eis que provimento desse jaez não ostenta qualquer eficácia prática. Neste sentido a lição de Ovídio Baptista da Silva<sup>(35)</sup>, que endosso integralmente.

Imagine-se o caso mais típico e corriqueiro de provimento declaratório no processo trabalhista: ação declaratória da existência ou da inexistência de vínculo empregatício. De que vale ao autor apenas a obtenção de uma decisão declaratória provisória da presença de relação empregatícia?

Diga-se o mesmo em se cuidando provimento constitutivo: de que serve ao empregador autor do impropriamente denominado "inquérito para apuração de falta grave", típica ação constitutiva do processo trabalhista, obter tutela antecipada, mas provisória, de procedência do pedido? Está claro que uma autorização apenas precária para a resolução do contrato de emprego do estável não teria o menor significado prático.

Inquestionável, no entanto, que o objeto da tutela antecipativa, no processo trabalhista, pode exprimir-se através de um provimento condenatório, seja a uma obrigação de dar dinheiro, seja a uma obrigação de entregar coisa certa (por exemplo, CTPS, ou ferramentas e utensílios profissionais do empregado retidos pelo empregador), seja sobretudo condenação ao cumprimento de obrigação de fazer, ou de não-fazer (reintegração, readmissão, etc.).

Todavia, no tocante ao provimento condenatório a uma obrigação de dar dinheiro, avulta uma restrição importante à tutela antecipatória: não me parece viável em relação à Fazenda Pública porquanto jungida ao mandamento constitucional do precatório (CF/88, art. 100).

### 3. Pressupostos

Conforme deflui do art. 273, do CPC, a outorga da tutela antecipativa de mérito em geral requer o concurso de pressupostos específicos. Não se trata, assim, de medida largamente franqueada ao simples poder discricionário ou ao mero prudente arbítrio do Juiz, mas de pronunciamento jurisdicional que há de pautar-se pela estrita observância das formalidades legais, sob pena de inquirir-se de nulidade pela infringência ao princípio constitucional multissecular do devido processo legal (CF/88, art. 5º, inc. LIV).

---

(34) Nesse sentido, vide DINAMARCO, citando DONALDO ARMELIN: "a antecipação autorizada no art. 273 pode exteriorizar-se em declaração, constituição, condenação, comandos judiciais e atos de satisfação ou de asseguramento". Ob. cit., pág. 142.

(35) SILVA, Ovídio A. Baptista da. "Curso de Processo Civil". Porto Alegre: Fabris Editor, V. III, 1993. pág. 1718. "As eficácias declaratória e constitutiva não podem ser outorgadas pelo juiz sob a forma de tutela provisória. De nada vale o julgador declarar, logo no início da ação, que o autor pelas provas liminarmente oferecidas tem (provisoriamente) direito ao que pretende obter com a ação; assim como seria um pronunciamento inútil o provimento liminar que anulasse ou rescindisse provisoriamente o contrato litigioso, até que a sentença final confirmasse o juízo liminar, ou, ao contrário, o considerasse válido e eficaz. Tanto a declaração judicial emitida sob a forma de julgamento provisório, quanto a (des) constituição, própria das sentenças constitutivas, somente ganham relevância processual quando, apoiadas nesse juízo de plausibilidade apenas do direito, seja possível extrair da declaração ou da constituição algum efeito sentencial prático e não exclusivamente normativo, que é o domínio do Processo de Conhecimento".

É necessário o concurso simultâneo de vários pressupostos legais para a concessão da tutela antecipativa:

Primeiro: "prova inequívoca da alegação, de maneira a convencer o Juiz da verossimilhança".

Para Calmon de Passos "a antecipação pede a mesma prova inequívoca que pede a decisão definitiva". **Data venia**, se a exigência é esta, não haverá antecipação de tutela...

Em meu entender, o que se requer é cognição ou instrução sumária que permita a formulação de um juízo de probabilidade acerca do fato alegado e da plausibilidade do direito subjetivo que nele se alicerça. Vale dizer: ainda que mediante prova precária e superficial, ainda que não exaustiva a prova, há de convencer-se o Juiz da probabilidade da existência do direito material afirmado; é o "**fumus boni juris**".

"Prova inequívoca" é um meio termo entre a certeza e a dúvida (não é suficiente).

Segundo pressuposto, que deve somar-se ao primeiro, é alternativamente, ou o **periculum in mora**; ou "abuso do direito de defesa", ou "manifesto propósito protelatório do réu".

O **periculum in mora** (art. 273, I: risco de dano) vem assim expresso na lei: quando "haja fundado receio de dano irreparável ou de difícil reparação". Para se aquilatar se esta, ou não, presente esse requisito é preciso examinar objetivamente a situação do autor e perquirir se o autor corre risco de dano caso a tutela não seja antecipada.

Creio que no processo trabalhista há que se tomar em conta as necessidades de subsistência do reclamante e ponderar se ele pode ver-se privado do bem, ou direito de que provavelmente é titular.

Nas hipóteses alternativas de "abuso do direito de defesa", ou "manifesto propósito protelatório do réu" (inc. II, do art. 273), tem-se em vista a litigância de má-fé (art. 17, do CPC), ou o comportamento desleal do demandado, constatado no curso do processo.

Terceiro: a tutela de mérito antecipada é condicionada à iniciativa da parte (art. 273, **caput**); no processo executivo trabalhista, porém, remanesce um traço de inquisitorialidade pelo qual o Juiz pode tomar a iniciativa da execução (CLT, art. 878); assim, se lhe é dado o mais promover de ofício a execução parece-me que também lhe é dado o menos: de ofício, antecipar a tutela satisfativa do crédito exequendo, no caso de resultar manifesto o propósito protelatório do executado.

Quarto: fundamentação da decisão, em obediência a mandamento elevado à dignidade constitucional, garantia do Estado de Direito; a rigor, desnecessária, não fosse para enfatizar a enorme precaução de que há de cercar-se o Juiz na concessão dessa medida excepcional.

Quinto: reversibilidade do provimento antecipativo de mérito (§ 2º, art. 273).

Ao contrário do que faz crer a literalidade da norma, a exigência legal é de que haja possibilidade de a ulterior sentença de mérito restabelecer (repor) a situação fática primitiva, anterior à tutela antecipativa.

Trata-se de extraordinária limitação à tutela antecipativa de mérito, cuja compatibilização com o processo trabalhista e mesmo com o processo civil, em muitos casos é extremamente difícil, considerando-se o caráter satisfativo que lhe é inerente e indissociável.

Entendo que, no âmbito do processo trabalhista, quando o provimento antecipativo recair sobre o cumprimento de obrigação patronal de fazer, ou de não-fazer, se daí derivar correlato cumprimento de prestação de natureza alimentar (como pagar salário), a concessão da tutela antecipativa não se condiciona à viabilidade de reversão da situação fática e jurídica ao **status quo ante** porquanto:

a) as obrigações de fazer, ou de não-fazer vinculam-se quase sempre, no Direito do Trabalho, direta ou indiretamente, à obrigação de prestar trabalho que, por natureza, é irreversível;

b) trabalho prestado gera salário, de natureza alimentar e, como assentado na jurisprudência cível, os alimentos são irrepetíveis.

Suponha-se, à guisa de ilustração, o caso de um empregado despedido sem justa causa, não obstante amparado por estabilidade, a quem se conceda tutela antecipativa de mérito consistente em reintegrá-lo de imediato no emprego. Imagine-se, porém, que, posteriormente, a sentença definitiva reconsidera tal decisão: por qualquer motivo, não acolha o pedido de reintegração. Ora, como salta à vista, a força-trabalho desenvolvida pelo empregado enquanto provisoriamente reintegrado é insuscetível de restituição, na medida em que implicou o dispêndio de energia física e intelectual.

Dito de outro modo: é impossível repor as partes ao estado anterior à tutela antecipada. Portanto, no processo trabalhista, em se cuidando de obrigações de fazer e de não-fazer, a irreversibilidade é a tônica natural da tutela antecipativa de mérito, o que não deve constituir óbice a que seja outorgada.

Entretanto, se o provimento antecipativo recair sobre o cumprimento de obrigação de dar dinheiro há uma precaução contra a irreversibilidade que esta na própria lei (3Q, art. 273): incidência, no que couber, de duas das regras regentes da execução provisória de sentença (incisos II e III do art. 588); logo, em princípio, a possível execução provisória da decisão antecipativa de mérito que condene alguém a pagar determinada quantia a outrem não pode chegar à expropriação de bens penhorados ao devedor e tampouco enseja levantamento de dinheiro.

Afirmo “em princípio” porque mesmo em se tratando de obrigação de dar dinheiro, essa não me parece uma diretriz inflexível da lei: a expressa menção de que virtual execução obedeceu às normas da execução provisória “no que couber” é sugestiva de que nem sempre se devera imprimir tal orientação. É o caso, por exemplo, em que o Juiz constate o manifesto propósito procrastinatório do devedor no processo executivo de sentença de mérito transitada em julgado. Em semelhante circunstância, penso que, não obstante pender embargos ou recurso teoricamente dotado de efeito suspensivo, cumpre ao Juiz levar às últimas consequências a execução definitiva, de maneira a propiciar a satisfação do crédito exequendo, tão brevemente quanto possível. O “efeito suspensivo” do recurso aí cede passo à exigência legal de tutela antecipativa.

Em resumo: a meu juízo, o pressuposto “reversibilidade” não é um dogma absoluto impeditivo da tutela antecipativa de mérito.

#### **4. Procedimento**

A novel lei é avara de normas procedimentais: não explicita a forma por que se concretiza a tutela antecipada. Parece confiar esse aspecto à discricionariedade do Juiz, à vista das singularidades de cada caso.

#### **4.1 Formalização do pedido**

Entendo que o pedido de antecipação de tutela deve ser apresentado em petição própria, autuada em apartado.

A autuação em apartado decorre de suscitar um incidente do processo e também como providência indispensável a evitar que se instale a balbúrdia nos autos principais.

#### **4.2 Contraditório**

Penso que na tutela antecipatória, a exemplo da ação monitória, a observância do princípio constitucional do contraditório é postergada, de modo que é viável, assim, sem audiência do antagonista.

Note-se que no caso de obrigação de fazer, ou de não-fazer, a lei é expressa quanto à viabilidade de liminar (art. 461, § 3º).

#### **4.3 Momento**

Abstendo-se o legislador, sintomaticamente, de fixar prazo para a postulação, penso que a qualquer momento procedimental pode ser requerida a tutela antecipatória de mérito, desde que atendidos os pressupostos legais.

Obviamente, se o fundamento da postulação for o exercício abusivo do direito de defesa, antes da contestação não se pode cogitar de tutela antecipatória.

#### **4.4 Modo de efetivação da medida**

Tratando-se de obrigação de fazer, ou de não-fazer, basta ao Juiz emitir um provimento mandamental, sob cominação de multa-diária.

Cuidando-se de obrigação consistente em dar dinheiro pagar quantia certa naturalmente o Juiz deverá emitir um provimento de caráter condenatório, de maneira a ensejar execução provisória.

#### **4.5 Competência funcional para concessão na Justiça do Trabalho**

É da Junta de Conciliação e Julgamento, em primeiro grau de jurisdição, por quanto apenas o órgão funcionalmente para julgar em definitivo o mérito pode antecipar-lhe os efeitos.

#### **4.6 Recursos**

Na sistemática do processo trabalhista, a decisão que concede a tutela antecipatória, ou é interlocutória e, como tal, em princípio, não comporta recurso de imediato, embora fique imune à preclusão (CLT, art. 893, § 1º), ou consubstancia-se em uma sentença atacável por recurso dotado de efeito apenas devolutivo.

Por conseguinte, em qualquer caso, a parte atingida pela tutela antecipatória dispõe apenas do mandato de segurança para impugnar eficazmente a decisão judicial que a concede.

### **5. Tutela antecipativa das obrigações de fazer e de não-fazer**

#### **5.1 Importância no processo trabalhista**

Estou convencido de que é no campo das obrigações de fazer e de não-fazer, por excelência, de que é tão rico o Direito do Trabalho, que a tutela antecipativa de mérito pode e deve desempenhar um exuberante papel no processo trabalhista.

Inspira-me essa convicção a circunstância de que o novo art. 461, do CPC, trouxe de cercar o Juiz de técnicas ou meios simples e eficazes para se alcançar a tutela específica a que tem direito o credor desse tipo de obrigação: presentes os pressupostos legais, basta um provimento mandamental impondo acatamento, sob cominação de multa-diária, sem necessidade dos trâmites de uma execução.

O objetivo expresso da lei, como se vê do art. 461 e § 1º, do CPC, é assegurar ao credor, tanto quanto possível, o resultado prático que deveria ter sido produzido através do cumprimento espontâneo da obrigação de fazer, ou de não-fazer. Ou seja: a tutela específica.

Para se alcançar esse desiderato, o § 3º do art. 461 enseja ao credor igualmente a viabilidade de obter do Juiz, liminarmente ou por justificação, a antecipação da tutela específica.

## 5.2 Campo de aplicação no processo trabalhista

No Direito do Trabalho e, por extensão, no processo trabalhista, são comuns as obrigações de fazer e de não-fazer que podem render ensejo à tutela antecipativa. Eis alguns exemplos: a) a obrigação patronal de não-fazer consistente em não despedir, quando se assegura estabilidade no emprego, transitória ou definitiva, em suas múltiplas formas (sindical, decenal, CIPA, contratual, gestante, etc.); b) ou a de o empregador não estabelecer discriminação salarial entre os empregados fora dos casos consentidos em lei; c) ou a de o empregador não rebaixar o empregado de função; d) ou a obrigação de fazer consistente em promover o empregado, havendo quadro organizado em carreira; e) ou a obrigação patronal, sacramentada pela recente Lei n. 9.029, de 13.4.95, pela qual o empregador esta expressamente proibido de adotar qualquer prática discriminatória por motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar ou idade, proibindo-se notadamente a exigência de atestados de gravidez e de esterilização, sob pena de ser compelido à reintegração do empregado (a).

Dá-se segue que, no processo trabalhista, há uma imensa e variada gama de situações receptivas à tutela antecipativa de mérito para cumprimento de obrigação de fazer ou de não-fazer, desde que atendidos os supostos legais.

Figurem-se as seguintes:

1º) no caso de estabilidade no emprego de aposentando, prevista em norma coletiva<sup>(36)</sup>; não é difícil vislumbrar a extraordinária relevância de que se reveste a tutela antecipativa de mérito para um empregado com cerca de 34 anos de serviço que, na iminência de aposentar-se, é alvo de dispensa imotivada, a despeito de amparado por estabilidade transitória; neste ano de 1995, em que se avizinha uma profunda reforma na Previdência Social, se esse trabalhador se vir privado do emprego poderá ser vítima de um prejuízo irreparável: decerto não completará o tempo de serviço necessário a que alcance a aposentadoria voluntária de modo a que, pelo direito adquirido, não seja atingido pela reforma da Previdência;

2º) para compelir o empregador, quando a tanto estiver obrigado, ou por preceito da CLT<sup>(37)</sup>, ou por norma coletiva<sup>(38)</sup>, a instalar, ou proporcionar às suas expensas,

(36) Tenha-se presente o Precedente Normativo 085, do TST: "Defere-se a garantia de emprego durante os 12 (doze) meses que antecedem a data em que o empregado adquire o direito à aposentadoria voluntária, desde que trabalhe na empresa há pelo menos 5 (cinco) anos. Adquirido o direito, extingue-se a garantia."

(37) Art. 389, § 1º

(38) Precedente Normativo n. 22, do TST: "Creche — Determina-se a instalação de local destinado à guarda de crianças em idade de amamentação, quando existentes na empresa mais de 30 mulheres maiores de 16 (dezesseis) anos, facultado o convênio ou creches".

creche destinada à guarda de filhos de empregadas em idade de amamentação; cuida-se de proteção fundamental e inadiável à maternidade e à criança, nos primeiros anos de vida, essencial à formação de uma pessoa sadia; e é óbvio o caráter impositivo dessa obrigação patronal de fazer, a despeito de freqüentemente desrespeitada; trata-se aí de uma tutela trabalhista típica de urgência, que não se compadece com as delongas de um processo ordinário: ou se realiza agora o direito, ou perece para sempre.

3º) empregado eleito integrante da CIPA, detentor de estabilidade provisória, despedido sem justa causa no curso do mandato (art. 165 e art. 10, II, a, do ADCT, da CF/88; havendo prova sumária do contrato, da despedida imotivada e prova indubitosa da eleição para integrar a CIPA, o Juiz do Trabalho, se houver pedido de reintegração no emprego e de tutela antecipativa de mérito, poderá, no processo de conhecimento, condenar o empregador, de plano, à reintegração, sob a cominação de uma multa diária.

4º) no caso de empregado portador do vírus da AIDS, soro positivo, despedido por motivo discriminatório.

## **6. Conclusões**

No tocante ao provimento condenatório a obrigação de dar dinheiro, a tutela antecipatória, no processo trabalhista de conhecimento, auxilia, mas não entusiasma muito: enseja, no máximo, o aparelhamento de execução provisória, enquanto ainda não houver sentença condenatória transitada em julgado.

Entretanto, é fértil e importantíssimo o campo de aplicação da tutela antecipativa de mérito no processo trabalhista para conferir efetividade às obrigações de fazer e de não-fazer.

Penso, em conclusão, que é um instituto que pode revitalizar o processo trabalhista brasileiro, devolvendo-lhe a rapidez, em muitos casos, esta virtude de que é e deve ser tão cioso. Afinal, a celeridade do processo trabalhista constitui muito mais que um ideal e um imperativo ético: é uma gritante necessidade.

Certamente ao processo trabalhista, mais que a qualquer outro, dirige-se a frase lapidar de Eduardo Couture: "em matéria de processo, o tempo é mais que ouro, é Justiça!".



# CONTRATO COLETIVO *VERSUS* DIREITOS INDIVIDUAIS(\*)

Márcio Túlio Viana (\*\*)

Das perguntas nos foram formuladas.

Vamos à primeira:

## 1. O CONTRATO COLETIVO DE TRABALHO, CONCEBIDO COMO O ACORDO EM NÍVEL DE ENTIDADES SINDICAIS DE GRAU SUPERIOR, É INSTRUMENTO NORMATIVO MELHOR DO QUE A LEI PARA FIXAR DIREITOS INDIVIDUAIS DO TRABALHADOR?

Antes de responder é preciso reperguntar: melhor para quem? Trabalhadores, empresas, Estado?

Aparentemente, é melhor para todos — já que todos o defendem. Mas será isso possível? O que é bom para os patrões será igualmente bom para os empregados?

Na lição de Ihering existem na sociedade relações de comunhão e de intercâmbio.

Nas relações de comunhão, os interesses convergem. O lucro de um leva ao lucro do outro. É o que se dá com o contrato de sociedade.

Nas relações de intercâmbio, os interesses divergem. O lucro de um é o prejuízo do outro. É o que se dá com o contrato de trabalho.

De fato, ainda que patrões e empregados possam ter objetivos comuns — como a preservação da empresa — os interesses básicos são opostos. É como disse um autor francês: de um lado, um saco de dinheiro; de outro, um estômago.

Assim, um contrato coletivo não seria propriamente uma soma de vontades coincidentes, mas um ponto de equilíbrio entre vontades que se chocam.

Pergunta-se: onde se situa esse ponto?

O contrato coletivo produz direito. E o que faz pender o direito, para um lado ou para o outro, é basicamente a força.

Assim, o que equilibra o contrato coletivo não é tanto a relação de justiça entre o que pede e o que ganha, mas a relação de força entre o capital e o trabalho.

É verdade que isso também acontece com a lei. Também a lei pode ser produto do jogo — ou do jugo — econômico.

Mas enquanto a lei brota da classe política, que se interpõe entre o povo e o Estado, o contrato coletivo nasce dos grupos, sem intermediações. Por isso reflete mais duramente o impacto dos conflitos. E não recebe, como a lei, o efeito benéfico das pressões externas, do direito comparado, das lições da doutrina.

---

(\*) Exposição feita no X Congresso Brasileiro de Direito Coletivo do Trabalho, realizado em novembro de 1995, pela LTr. Edit.

(\*\*) Julz togado do TRT/3ª Região e Professor da Faculdade de Direito da UFMG.

É certo que, em muitos pontos, o contrato coletivo tem vantagens sobre a lei.

Por exemplo: é mais dinâmico.

Para citar Evaristo, não é como um prato feito, que não admite variações. É serviço “a la carte”. É direito sempre jovem, renovado, mutante.

Além disso, é fabricado por seus próprios destinatários. E com isso, como disse alguém, reaproxima a sociedade dela própria.

No entanto, em termos de ganho para os trabalhadores, o contrato coletivo pode ser melhor ou pior do que a lei, na medida da força ou da fraqueza dos sindicatos.

Num País como o nosso, de lideranças frágeis; empresas autocráticas; salários aviltantes; e instabilidade no emprego, o sindicato só consegue superar o legislador nos setores oligopolizados, que repassam para os preços os benefícios concedidos.

Por tudo isso, a nosso ver, o contrato coletivo não pode ainda — e talvez não possa nunca — substituir a lei. Mas pode completar a lei, como aliás tem recomendado a OIT.

Falaremos disso mais adiante, ao responder à segunda pergunta:

## **2. OS DIREITOS INDIVIDUAIS DO TRABALHADOR, SEM DISTINÇÃO DEVEM SER CONSIDERADOS INDISPONÍVEIS?**

Também aqui é preciso perguntar:

O que são direitos individuais dos trabalhadores?

Se considerarmos todos os que a lei concede a cada um, é evidente que a resposta é não.

Basta notar que alguns são de natureza dispositiva. É o que se dá, por exemplo, com a compensação de jornada. Além disso, mesmo entre os de ordem pública, há os que já foram flexibilizados — como os salários. Por fim, uns e outros podem se tornar inoperantes, se ultrapassados, na mesma direção, pela vontade das partes.

Na verdade, o que se quer com a pergunta é saber se os direitos hoje indisponíveis devem se tornar disponíveis. E nesse caso a resposta fica um pouco mais difícil.

De um lado, temos que pesquisar, caso a caso, para que serve cada um desses direitos. Ou seja: qual o objeto da proteção.

De outro lado, temos de indagar quem deles poderia dispor. Ou seja: qual o sujeito da disposição.

Enfrentemos, pois, esses dois enfoques.

Às vezes, o legislador quer proteger a vida, a saúde ou a integridade do trabalhador. E então ele diz o que a sociedade diria, se tivesse voz no contrato.

Outras vezes, o legislador quer proteger, especialmente, a manifestação de vontade. E então diz o que o empregado diria, se fosse livre o bastante para vender o seu trabalho.

Pois bem.

Os primeiros desses direitos integram o que Deveali chama de ordem pública absoluta.

É o caso, por exemplo, das férias. Não interessam só ao trabalhador. Nem apenas à sua categoria. Interessam também à sua família, à sociedade e ao próprio Estado.

Ora, ninguém pode renunciar ao que não lhe pertence por inteiro. Logo, não há como dispor desses direitos, mesmo em nível coletivo.

Já o segundo grupo integra o que Deveali chama de ordem pública relativa.

É o caso, por exemplo, dos adicionais. Como interessam basicamente ao trabalhador, e decorrem de sua dependência, poderiam, em tese, ser renunciados, desde que houvesse ... independência.

Ou seja: sempre que o sindicato pudesse equilibrar a balança.

Pergunta-se: quando surgiria essa hipótese?

A resposta parece simples: na negociação coletiva. Mas, na verdade, isso não basta.

Como dizíamos, nem sempre o jogo de forças é igual. Às vezes, é tremendamente discrepante.

Há pouco, por exemplo, tive notícia de uma convenção na zona rural, que se limitava a garantir o salário mínimo e, em troca, se é que se pode falar em troca, aumentava o prazo para anotação da carteira de trabalho.

Mesmo em se tratando de um contrato coletivo a nível nacional, há vários fatores — como o desemprego — que provocam distorções, reduzindo o poder político da classe trabalhadora.

Para que haja verdadeiro equilíbrio, é preciso, antes, fortalecer a ação sindical; garantir efetivamente o emprego; priorizar os mecanismos de fiscalização; democratizar a empresa; e, por fim, dar eficácia real ao direito de greve.

E é preciso também vencer a crise, pois as crises, como já dizia Barassi, conseguem ser mais fatais aos sindicatos do que as leis que os oprimem.

Assim, mesmo em nível coletivo, a liberdade de negociação tem de ser real — e não apenas formal.

E não se trata de mandar o Estado embora — mas de exigir sua presença, com mais eficácia, em outras direções.

Até lá, a redução de salários, que a lei permite, e as violações de direitos, que a lei não impede, atendem com sobras aos que reclamam flexibilização.

# EXIGÊNCIA DE COMPROVAÇÃO DA TEMPESTIVIDADE DO RECURSO DE REVISTA COMO PRESSUPOSTO PARA O CONHECIMENTO DO AGRAVO DE INSTRUMENTO

Terezinha Matilde Licks Prates (\*)

O Supremo Tribunal Federal decidiu em diversos acórdãos proferidos pelas duas Turmas que o agravo de instrumento, interposto para atacar a decisão denegatória de seguimento a recurso extraordinário, deve estar acompanhado da prova da **tempestividade do recurso não admitido**, sob pena de se ter como deficiente o respectivo traslado, na forma da Súmula n. 288 da jurisprudência daquele Tribunal (AgRg no Ag 151.485-1-SP, AgRg no Ag 162.654-3-PR, AgRg no Ag 154.013-4-RJ e AgRg no Ag 151.030-8-SP, entre outros). De conseqüência, observa-se, no Diário da Justiça da União, a publicação de grande número de decisões de Ministros do Supremo Tribunal Federal que negam seguimento a agravo de instrumento, porque não cumprida a referida exigência.

O agravo de instrumento, endereçado ao Tribunal Superior do Trabalho para impugnar despacho de Presidente de Tribunal Regional que nega seguimento a recurso de revista, possui o mesmo perfil jurídico do agravo de instrumento que sobe ao Supremo Tribunal Federal quando não admitido o recurso extraordinário. Essa identidade decorre da própria natureza extraordinária que foi atribuída ao recurso de revista pelo artigo 896 da CLT. Veja-se, a propósito, as seguintes ementas de decisões do STF, conforme DJU de 12 de maio de 1995:

**"RECURSO EXTRAORDINÁRIO — PREQUESTIONAMENTO — OPORTUNIDADE.** O prequestionamento há de estar configurado mediante a adoção de entendimento explícito, no acórdão impugnado, sobre a matéria veiculada no extraordinário. Descabe confundir prequestionamento para efeito de exame de recurso trabalhista — **espécie do extraordinário — a revista** — com o indispensável ao acesso ao Supremo Tribunal Federal. No primeiro caso, a matéria versada deve estar devidamente decidida no acórdão regional. No segundo, impõe-se a adoção de tese no aresto proferido pela instância derradeira da Justiça do Trabalho. (grifei) **AGRAVO REGIMENTAL NO AGRAVO DE INSTRUMENTO N. 158.260-1.**

**"RECURSO DE REVISTA — PREQUESTIONAMENTO.** O recurso de revista é espécie do gênero extraordinário e está sujeito, por isso mesmo, a pressupostos específicos de recorribilidade — discrepância jurisprudencial ou vulneração à lei ou à Constituição Federal. Daí a necessidade de o tema nele versado haver sido objeto de debate e decisão prévios, configuradores do instituto do prequestionamento. Sem que a Corte regional haja examinado o fato jurígeno nele veiculado, impossível é proceder-se ao indispensável cotejo para elucidação do atendimento ao pressuposto de recorribilidade específico. Eis a razão do prequestionamento, valendo ter presente a máxima

---

(\*) A autora é Procuradora Regional do Trabalho.

que chegou até nós mediante fragmento de Leucipo: “Nada nasce sem causa, mas tudo surge por alguma razão e em virtude de uma necessidade” (Jacob Bazarian — O Problema da Verdade — Teoria do Conhecimento, Editora Alfa-Omega, São Paulo, Segunda Edição, 1985, página 118) (grifei) **AGRAVO REGIMENTAL NO AGRAVO DE INSTRUMENTO N. 160.356-0”**.

Surge, em conseqüência do reconhecimento dessa identidade, a questão de saber se a ausência de comprovação da tempestividade do recurso de revista, no agravo de instrumento que sobe para o TST, impõe igualmente o reconhecimento da insuficiência de traslado e a aplicação do Enunciado n. 272 da Súmula da Jurisprudência do TST, Enunciado vazado, aliás, nos termos da Súmula n. 288 do Supremo Tribunal.

O rigor revelado pelo Supremo Tribunal Federal no exame dos pressupostos do ajuizamento do agravo de instrumento a partir do fim do primeiro semestre do corrente ano constituiu inovação, já que até então não era exigido, naquela Corte, que o traslado contivesse a comprovação da tempestividade do recurso extraordinário.

A mudança verificou-se poucos meses depois da entrada em vigor da Lei n. 8.950, de 13 de dezembro de 1994. A Lei n. 8.950/94, recorda-se, deu nova redação aos dispositivos do Código de Processo Civil pertinentes ao agravo de instrumento para o Supremo Tribunal Federal e para o Superior Tribunal de Justiça. Manifestada a nova orientação em tal momento, apresentou-se a possibilidade de que a exigência em questão estivesse fundada nessa reforma da lei processual, sobretudo na parte em que prevista a possibilidade de julgamento do recurso nos próprios autos do agravo de instrumento (art. 544 e parágrafos do CPC, com a nova redação). Semelhante faculdade, salvo equívoco, não detém o Tribunal Superior do Trabalho.

A leitura das decisões monocráticas, proferidas pelos Ministros do Supremo Tribunal Federal no julgamento de agravos de instrumento, não evidencia que os respectivos fundamentos estejam essencialmente calcados na recente reforma processual. Apenas decisões do Ministro Néri da Silveira mencionam, entre outros fundamentos, a necessidade do traslado suficiente para que o Tribunal possa, desde logo, julgar o recurso extraordinário (“De um lado, porque, se o traslado estiver devidamente instruído, pode-se, desde logo, julgar o recurso extraordinário, sendo sempre o juízo sobre a tempestividade do apelo um prius ao exame do mérito” — Agravo de Instrumento n. 0137858-1/040, DJU de 8 de agosto de 1995, Seção I, pág. 23189). Todas as decisões monocráticas, entretanto, estão fundadas em acórdãos das duas Turmas, proferidos em julgamentos realizados no dia 20 de junho de 1995. É importante salientar que o Ministro Marco Aurélio, no exercício do juízo monocrático de cognoscibilidade do agravo de instrumento, não se tem submetido à orientação firmada nas Turmas nesta questão, por dela discordar e por inexistir conclusão do Plenário do Supremo Tribunal Federal a respeito (“Agravo de Instrumento n. 173.171-1 PARAÍBA, DJU de 16 de agosto de 1995, Seção I, pág. 24.483).

O acórdão proferido pela 1ª Turma do STF no julgamento do Agravo Regimental em **Agravo de Instrumento n. 149722-1, publicado no DJU de 22.9.95, Seção 1, pág. 30.606** é um dos precedentes em que estão apoiadas as referidas decisões monocráticas. Consta da respectiva ementa: “A certidão de publicação do acórdão recorrido é peça essencial para a verificação da tempestividade do recurso extraordinário não admitido, acarretando sua falta a aplicação da Súmula 288”.

Para a delimitação da questão, conforme posta a julgamento naquela oportunidade, transcreve-se parte do relatório do acórdão, *in verbis*:

“A essa decisão opõe-se agravo regimental em que se sustenta que o despacho agravado infringe o art. 5º, II, da Constituição Federal, por não existir previsão legal para a referida exigência. Alega-se que a certidão de publi-

cação do acórdão recorrido não é peça essencial, uma vez que a comprovação de tempestividade do recurso é apreciada pelo juízo de admissibilidade proferido pela egrégia Presidência do TST, que, conforme despacho constante às fls., não fez qualquer referência ao mesmo. Acentua-se, ainda, que o artigo 544 do CPC. não enumera essa peça como essencial à interposição do agravo de instrumento, bem como que a Súmula n. 288 não exige a juntada dela. De outra parte, salienta-se que essa peça só seria essencial se o despacho de não-admissão do recurso extraordinário desse intempestividade e o objeto do agravo de instrumento fosse demonstrar o equívoco desse despacho. Por fim, diz-se que o despacho ora agravado viola, ainda, os incisos XXXV e LV do art. 5º da Carta Magna, porque, encampando outros fundamentos, mantém a denegação do recurso trancado.

Havendo mantido o despacho agravado, trago o agravo a julgamento da Turma”.

Foi relator o Ministro Moreira Alves e a decisão, nos termos da emenda supracitada, tomada por maioria, restando vencido o Ministro Sydney Sanches. Destaca-se, desde logo, o pronunciamento do voto vencido para melhor contraste com os fundamentos que predominaram e que serão igualmente referidos. Ponderou o Ministro Sydney Sanches que:

— a aplicação da Súmula n. 288 só poderia ocorrer quando existisse controvérsia em torno da tempestividade do recurso extraordinário;

— deve-se presumir que o Presidente do Tribunal de origem tenha feito o exame da tempestividade do recurso extraordinário, mesmo quando não tenha deixado nada expresso a esse propósito, sobretudo quando nenhuma das partes sustenta o contrário. Subindo, eventualmente, recurso extraordinário intempestivo, tal condição poderá ainda ser reconhecida pelo Tribunal;

— a exigência de comprovação, no agravo de instrumento, da tempestividade do recurso extraordinário, surpreenderia os advogados e impediria o acesso de grande massa de recursos que ensejaria o cumprimento da jurisprudência do Supremo Tribunal Federal em temas os mais importantes para o País;

— a exigência não vinha sendo feita pelo Tribunal;

— a exigência não está compreendida na Súmula;

— a subida do recurso extraordinário é apenas para melhor exame e não para o seu necessário conhecimento pelo Tribunal.

Os demais integrantes da 1ª Turma, entretanto, privilegiaram fundamentos no sentido de que a Súmula n. 288 é aplicável à hipótese porque:

— o agravo de instrumento devolve ao STF o exame amplo dos requisitos do cabimento do recurso não admitido na origem e não apenas o exame das razões de não-admissão invocados pela Presidência do Tribunal *a quo*, sendo salientado ser pacífico o entendimento da Corte no sentido de que o relator do agravo de instrumento pode, por exemplo, basear-se na ausência de prequestionamento da questão constitucional, ainda quando o despacho de não-admissão do recurso extraordinário na origem não se baseie na falta de prequestionamento;

— a tempestividade do recurso extraordinário é pressuposto de ordem pública de seu cabimento e, em razão disso, deve ser verificada de ofício, sendo necessário que exista no traslado a peça que possibilite essa aferição independentemente de controvérsia a respeito;

— pretender distinguir a hipótese em que, no agravo de instrumento, se discute a tempestividade do recurso extraordinário daquela em que se silencia a esse respeito, para exigir-se na primeira a certidão da publicação do acórdão como peça essencial e na segunda não, só teria sentido se esse pressuposto de admissibilidade do recurso extraordinário não devesse ser examinado de ofício;

— o entendimento no sentido de que a prova da tempestividade do recurso extraordinário deve constar do traslado por se tratar de peça essencial (Súmula n. 288) já havia sido adotado pela Primeira Turma, ao julgar em 22 de maio de 1990 o AgRg 125.465, de que foi relator o Ministro Celso de Mello;

— o agravo de instrumento contra a denegação de recurso extraordinário só devolve ao STF a questão da admissibilidade deste e, diante desse conteúdo temático próprio e específico do agravo, justifica-se o exercício, pelo Supremo Tribunal Federal, do poder de verificação de todos os pressupostos inerentes ao recurso extraordinário, dentre os quais avulta, por sua extrema relevância, o da tempestividade;

— o traslado deve consubstanciar a demonstração inequívoca da tempestividade do recurso extraordinário, eis que é ao processamento deste que se destina, em última análise, a utilização do agravo de instrumento;

— o STF poderá reconhecer inexistentes determinados requisitos considerados satisfeitos, ainda que implicitamente, pelo órgão judiciário que efetuou, num primeiro momento, o controle de admissibilidade do apelo extremo, porque tal juízo de caráter preliminar jamais importará em preclusão da faculdade processual que assiste ao Tribunal *ad quem* de reapreciar, em toda a sua extensão, a ocorrência, ou não, dos pressupostos legitimadores da interposição;

— em suma, o agravante deve instruir, sempre, o traslado com cópia da certidão do acórdão recorrido porque o agravo de instrumento devolve ao Supremo Tribunal, integralmente, o juízo de admissibilidade do recurso extraordinário.

Nenhum dos fundamentos assim destacados é exclusivo do agravo de instrumento endereçado ao STF. Tudo o que ficou consignado no acórdão Ag 149.722-1 permite que se afirme a absoluta identidade de situações entre o agravo de instrumento de apreciação pelo STF e aquele que deve ser apreciado pelo TST, merecendo destaque:

- a) o caráter precatório do juízo de admissibilidade efetuado no tribunal **a quo**;
- b) a finalidade e o conteúdo temático do agravo de instrumento;
- c) a ampla devolutividade do exame dos pressupostos legitimadores da interposição do recurso não admitido na origem; e
- d) a natureza de ordem pública desses pressupostos a reclamar exame de ofício no tribunal **ad quem**.

**Em nenhum momento, como visto, evocou-se a nova redação conferida aos mencionados dispositivos do CPC pela legislação de dezembro de 1995.**

Ademais, não se atribuiu, no precedente, qualquer relevância ao fato aludido no voto vencido de que a ausência de comprovação da tempestividade do recurso extraordinário costumava ser tolerada pelo STF.

Diante de tais constatações, impõe-se a adoção de semelhante orientação, em caráter imediato, na esfera trabalhista, já que, advinda da mais alta Corte, ela aponta para a natureza de ordem pública das normas que dispõem sobre os pressupostos legitimadores da interposição dos recursos, normas essas que, justamente em função da sua natureza, precisam ser respeitadas, independentemente do que anteriormente praticado.

Reconheço a necessidade da imediata adoção do critério da exigência de comprovação da tempestividade do recurso de revista como peça essencial a integrar o traslado do agravo de instrumento.

# A TRANSAÇÃO REFERENDADA PELOS ADVOGADOS TRANSATORES, FRENTE AO ART. 585, INCISO II, DO CPC E SUA VALIDADE COMO TÍTULO EXECUTIVO EXTRAJUDICIAL (\*)

Maria Aparecida Gugel (\*\*)

## 1. OBJETIVO

O presente trabalho tem por objetivo demonstrar que a transação, referendada pelos advogados transatores, com eficácia de título extrajudicial, nos termos do art. 585, inciso II, do CPC, decorrente da Lei n. 8.935/94, não tem aplicação na Justiça do Trabalho.

## 2. CONCEITO DE TRANSAÇÃO DO DIREITO CIVIL

A transação de conteúdo civilista está ordenada no art. 1.025 do Código Civil: “É lícito aos interessados prevenirem, ou terminarem o litígio mediante concessões mútuas”. O conceito geral de transação é, portanto, “o negócio jurídico bilateral através do qual as partes previnem ou extinguem relações jurídicas duvidosas ou litigiosas, por meio de concessões recíprocas, ou ainda em troca de determinadas vantagens pecuniárias”(1).

Terá por objeto somente direitos patrimoniais de caráter privado (CC, art. 1.035), portanto, disponíveis. E, só vinculará aqueles que manifestaram o propósito de se obrigar (CC, art. 1.031). Será dotado da plena eficácia do título executivo, contendo obrigação certa, quanto à sua existência, e, determinada quanto ao seu objeto (CC, art. 1.533), portanto, revestido de liquidez.

## 3. CONCEITO DE TRANSAÇÃO NO DIREITO DO TRABALHO — LIMITES

No Direito do Trabalho, contrariamente ao âmbito do Direito Civil, a possibilidade de transacionar depende fundamentalmente dos interesses individuais em discussão, estando limitada ao princípio da **indisponibilidade dos direitos laborais**(2).

(\*) Trabalho apresentado na 9ª Comissão — A Conciliação e a Transação na Justiça do Trabalho, do 7º Congresso Brasileiro de Direito Processual do Trabalho, organizado pela LTr Edit., de 24 a 26 de julho de 1995, em São Paulo — SP.

(\*\*) A autora é Procuradora Regional do Trabalho, Membro da Câmara de Coordenação e Revisão do Ministério Público do Trabalho e Coordenadora da CODIN-PGT.

(1) Sílvio Rodrigues, Direito Civil, vol. 2, Ed. Saraiva, 9ª ed., pág. 257.

(2) “A irrenunciabilidade inata aos direitos trabalhistas constitui-se talvez no veículo principal utilizado pelo Direito do Trabalho para tentar igualizar, no plano jurídico, a dissincronia clássica existente entre os sujeitos da relação sócio-econômica de emprego. O aparente contingenciamento da liberdade obreira que resultaria hábil a assegurar a efetiva liberdade no contexto da relação empregatícia: é que aquele contingenciamento atenua ao sujeito individual obreiro a inevitável hipossuficiência de vontade que tem perante o sujeito coletivo empresário” (Maurício Godinho Delgado, Princípios do Direito do Trabalho, Revista LTr, vol. 59, n. 4, abril de 1995, pág. 472).



Esta regra geral de direito individual está perpetrada em três artigos da CLT: 9º, 444 e 468. Será nula a renúncia ou transação de direitos que importe em prejuízo do trabalhador (art. 468, CLT).

O trabalhador não poderá transacionar direitos quando estes forem absolutamente indisponíveis, ou seja, quando se tratar de direitos que mereçam tutela a nível de interesse público<sup>(3)</sup>. Ilustrativamente, citam-se as normas de proteção à saúde e segurança do trabalhador, o salário mínimo, a assinatura da CTPS e as normas previstas em acordo ou convenção coletivos.

Os requisitos formais da transação são os mesmos necessários ao ato jurídico em geral: objeto passível de transação (o direito não pode ser indisponível); capacidade plena das partes (arts. 402; 872 parágrafo único, CLT); manifestação da vontade, necessariamente ligada à inexistência de prejuízo; forma (art. 442, CLT; 7º, inciso XIII, da Constituição da República).

Uma vez observados todos os requisitos jurídico-formais, é oportuno dizer que a transação tem, no âmbito do Direito do Trabalho, função social harmonizadora entre os sujeitos da relação de emprego. Com ela se evitam controvérsias e longas e desgastantes lides.

#### **4. A TRANSAÇÃO COMO TÍTULO EXECUTIVO EXTRAJUDICIAL — IMPOSSIBILIDADE DE APLICAÇÃO NO DIREITO DO TRABALHO**

O art. 585 do Código de Processo Civil elenca os títulos executivos com caráter extrajudicial. Assim, o inciso II, introduzido pela Lei n. 8.953/94, relaciona obrigações de toda natureza (de pagar dinheiro, de entregar coisas fungíveis ou coisa certa, de fazer ou de não-fazer), sendo que o instrumento de transação referendado pelo Ministério Público, pela Defensoria Pública ou pelos advogados dos transatores, é similar ao parágrafo único do art. 55 da Lei n. 7.244/84 (Lei do Juizado de Pequenas Causas).

Suas principais características, segundo a ótica de Antônio Cláudio da Costa Machado<sup>(4)</sup>, são: dispensa de participação judicial ou de advogado; dispensa de subscrição de testemunhas; necessidade de serem os direitos envolvidos não litigiosos; necessidade de a obrigação reconhecida ser líquida<sup>(5)</sup>, ausência de qualquer limitação quanto ao valor.

(3) O conteúdo da norma é que lhe dá o caráter de direito público ou privado. Aprende-se nos prolegômenos do direito do trabalho que as normas de direito privado são as do contrato individual do trabalho, podendo ter índole dispositiva (para Pontes de Miranda é a que estatui que se entenda de certa maneira quando alguém nada tenha dito) e imperativa ou cogente (é a que ordena que se faça ou que não se faça alguma coisa). As normas cogentes estarão revestidas do caráter de ordem pública, portanto, irrenunciáveis. É aqui que reside o conceito de interesse indisponível estampado no art. 127 da Constituição da República.

As normas de direito público incluem as de tutela do trabalho, organização sindical, contratos coletivos de trabalho, inspeção do trabalho, organização judiciária do trabalho e processo do trabalho.

O regramento referente à tutela do trabalho, por sua vez, ao estabelecer os limites mínimos de proteção (identificação profissional, duração do trabalho, salário mínimo, repouso semanal e em feriados, férias anuais remuneradas, higiene e segurança do trabalho, nacionalização e regulamentação especiais do trabalho em função da atividade profissional, da idade e do sexo) contém caráter imperativo, de ordem pública e, portanto, irrenunciável. (Instituições de direito do trabalho — Arnaldo Süssekind, 9ª ed., Biblioteca Jurídica Freitas Bastos).

(4) A Reforma do Processo Civil Interpretada, Editora Saraiva, 1995, pág. 81.

(5) Isso quer dizer que qualquer obrigação, de qualquer natureza, atestada em qualquer daqueles documentos arrolados no inc. II, sendo certa e sendo líquida, será suscetível de ser exigida pela via executiva. O requisito da liquidez não foi dispensado, nem poderia (art. 586, art. 618, inc. I): ele deve estar presente em todas as obrigações a serem satisfeitas em via executiva e, mais do que isso, a declaração feita e assinada pelo obrigado deve desde logo explicitar o valor da obrigação assumida. Em outras palavras, a liquidez deve estar presente quando da celebração do negócio e constituição do documento que o instrumentalizará ("Cândido Rangel Dinamarco, A Reforma do Código de Processo Civil, 2ª ed., pág. 229).

Esta concepção processual civilista, no entanto, não é aplicável ao processo do trabalho com o mesmo cunho de eficácia e executoriedade daquela. É que a execução no processo trabalhista será sempre de título judicial, seja decorrente de sentença passada em julgado ou acordo homologado inadimplido, segundo a regra do art. 876, CLT<sup>(6)</sup>. É oportuno lembrar que "No direito do trabalho não existe título pré-processual executável... O documento pré-processual tem eficácia probatória. Não na tem executória"<sup>(7)</sup>.

## 5. CONCLUSÃO

A nova concepção do inciso II do art. 585 do Código de Processo Civil, ao assumir que qualquer obrigação, de qualquer natureza, caracterizada pela certeza e liquidez dos títulos extrajudiciais, pode ser exigida *in executivis* não é aplicável ao processo do trabalho, pois neste a execução será sempre de título judicial, decorrente de sentença de mérito passada em julgado ou acordo homologado inadimplido.

---

(6) A transação produz entre as partes o efeito de coisa julgada, sendo passível, contudo, de ação rescisória (Cód. Civil, art. 1.030; TST, Súmula n. 259). A sentença — termo, segundo o art. 831, parágrafo único, da CLT — que a homologa traz em si o atributo legal da irrecorribilidade" (Manoel Antônio Teixeira Filho, Execução no Processo do Trabalho, LTr Editora 4ª ed., pág. 86).

(7) Wilson de Souza Campos Batalha, Tratado de Direito Judiciário do Trabalho, LTr Editora, 2ª ed., pág. 589).

## REFLEXÕES SOBRE O CONTRATO COLETIVO NACIONAL

José Alberto Couto Maciel (\*)

O Contrato Coletivo de Trabalho, tema que vem sendo discutido há algum tempo, ganhou espaço na imprensa recentemente em razão da proposta do atual Ministro do Trabalho de criação de uma Comissão de Trabalho para reforma da CLT, suscitando entre as principais questões a serem analisadas pela comissão, o contrato coletivo, a flexibilização da jornada de trabalho, o fim de alguns encargos sociais e regras mais estáveis para o trabalho do menor.

Segundo declarações do Presidente do Sindicato dos Metalúrgicos de São Paulo, publicadas no Correio Braziliense, o Ministro Paulo Paiva teria dito que iria acabar com a CLT.

O contrato coletivo do trabalho visaria, então, a substituir o direito do trabalho legislado por direito trabalhista criado exclusivamente pelos interlocutores sociais, através da negociação coletiva. Ocorre, então, a seguinte questão a ser examinada:

**O CONTRATO COLETIVO DE TRABALHO, CONCEBIDO COMO ACORDO EM NÍVEL DE ENTIDADES SINDICAIS DE GRAU SUPERIOR, É INSTRUMENTO NORMATIVO MELHOR DO QUE A LEI PARA FIXAR DIREITOS INDIVIDUAIS DO TRABALHADOR?**

No meu ponto de vista, NÃO, porque por mais amplo que seja o campo de aplicação desses contratos, uma parcela significativa de nossos trabalhadores, que não possuem sindicatos ou entidades que os representem, ficarão ao desamparo de qualquer proteção.

Com isso não adoto posição radical, contrária à negociação, à modernização do direito do trabalho, o que é necessário para que o direito não ignore a realidade. O que sou contra é que a realidade ignore o direito, principalmente uma realidade como a nossa, com "Brasis" tão distintos entre si, nos quais há muitos trabalhadores não assistidos ou sequer representados por sindicatos ou qualquer outra entidade de classe, e muitos trabalhadores ligados à economia informal, e até mesmo, segundo recentes reportagens, alguns trabalhadores ainda sujeitos ao trabalho escravo.

Cabe aqui ressaltar que defendo que o contrato coletivo não é figura nova no direito brasileiro, ele foi formalmente instituído, como figura distinta de negociação pela Lei n. 8.542, de 23.12.92, tendo sido aplicado no caso dos portuários, através da Lei n. 8.630/93, visando a normas de caráter geral, aplicáveis às categorias abrangidas e capazes de substituir as normas legais que revogou, deixando para acordos e convenções as definições legais ou regionais. Pela Lei n. 8.630/93, o contrato coletivo sobrepõe-se sobre todas as demais normas.

---

(\*) O autor é membro da Academia Nacional de Direito do Trabalho.

Não vislumbro como contrato coletivo, como pregam seus defensores, de forma isolada, possa resolver os problemas trabalhistas, até porque o enxergo como um instrumento de negociação similar ao acordo coletivo e à convenção coletiva, que tem por escopo a negociação coletiva como solução para os conflitos trabalhistas e que até hoje não comprovaram ser mais eficientes do que a lei para dar garantia ao empregado.

Não afirmo que a CLT não precisa ser revisada. Efetivamente a legislação trabalhista precisa ser atualizada, adaptada à nova realidade social do País. Todavia, o que discordo é com sua extinção, porquanto defendo que já temos, em nossa legislação, e com ela convivendo pacificamente, instrumentos que possibilitam os mesmos objetivos preconizados pelo contrato coletivo do trabalho, o acordo e a convenção coletiva, que tem seu reconhecimento assegurado pela CF, art. 7º, inciso XXVI.

Insisto na afirmação de que o contrato coletivo não pode ser visto como uma solução milagrosa, daí por que sou contrário à revogação da legislação trabalhista. Não basta dizer: "a partir de hoje está criado o contrato coletivo", para que as partes sentem e negociem de forma satisfatória para todos. Nossa experiência com o acordo e a convenção coletiva comprova a necessidade da cautela que adoto ao falar sobre o contrato coletivo pois eles também são instrumentos de negociação, com validade reconhecida pela Constituição Federal, e nem por isso conseguiram solucionar os problemas, havendo diversos impasses que provocam dissídios coletivos, os quais são dirimidos com base na lei e no poder normativo. Idêntico raciocínio se aplica aos dissídios individuais, só que para eles a controvérsia é solvida apenas com base na lei e nos instrumentos normativos, sem a aplicação do poder normativo.

Se a negociação, ainda que direta, empregado/empregador fosse tão simples, o Judiciário Trabalhista não estaria sobrecarregado de dissídios individuais, pois as partes transgiriam, negociariam, e o processo findaria em acordo.

O contrato coletivo, como instrumento de negociação, deve ser implantado aos poucos, convivendo com a Lei, mas diretamente entre as partes, contrato entre empresas e empregados, com negociações locais (pluralidade sindical), e não da forma que se preconiza.

Assim, acho que a implantação de contrato coletivo é viável nas hipóteses de definir o que a lei vigente deixou de disciplinar, ou mesmo disciplinar normas legais existentes mas pendentes de regulamentação, objetivando com isso lhe dar eficácia, a exemplo da participação nos lucros, ou definir direitos trabalhistas mais amplos do que os legalmente existentes, ou direitos outros existentes na norma legal, tudo complementando os acordos restritos às partes interessadas, e não a nível nacional.

Nem mesmo os defensores do contrato coletivo são uníssonos sobre o que seja esta figura, sendo quiçá necessário um contrato coletivo para defini-lo.

Para o Prof. Magano, o contrato coletivo é um acordo interprofissional, ou seja, abrangente de várias profissões, a nível nacional.

Para o líder sindical Vicentinho, o contrato coletivo é um acordo supracategoriais, também a nível nacional, que será detalhado em níveis menores, até o da empresa — tal como a *contratazione articolata* italiana. Seria então um contrato com várias etapas ou momentos.

Outros sindicalistas dizem que o contrato coletivo tanto pode ser a nível de empresa como a nível de setor, de categoria ou de profissão. Sustentam eles que

o que importa é o seu conteúdo, que deve envolver tudo o que diz respeito aos trabalhadores, desde inovações tecnológicas até horas extras, passando por mecanismos de arbitragem e instalação de creches.

Há também os que defendem que o contrato coletivo visa a definir normas de abrangência geral, aplicáveis a determinadas categorias, com a força de lei especial, distinguindo-se, por este particular, do acordo e da convenção coletiva.

O que há de comum em todas as opiniões é que o contrato coletivo seria uma nova legislação, só que pactuada não por legisladores, mas pelas partes, afastando-se com isso a interferência do poder público.

Ocorre que o contrato coletivo dessa forma realizado terá de envolver, além dos trabalhadores e empresários, o próprio Estado, que será quem irá fazer cumprir o contrato caso ele reste inobservado por qualquer das outras partes, pois só o Estado pode exercer este papel de coator, só ele pode dar eficácia à norma de forma cogente.

Em consonância com todos os meus posicionamentos anteriores, sou favorável à negociação, mas sustento que ela não significa, como querem alguns, a desregulamentação, mas apenas a flexibilização, exatamente porque a negociação pressupõe normas anteriores sobre as quais se passa a transigir, ainda que como parâmetros, principalmente regras que definam o instrumento da negociação, *in casu* o contrato coletivo, quem seriam os contratantes, qual sua abrangência, etc...

Se extinguirmos os direitos básicos do trabalhador, garantidos pela legislação trabalhista vigente, que garantia teríamos que eles seriam preservados pelo contrato coletivo? Nenhuma. Por outro lado, se afirmamos que tais direitos seriam observados, então indagamos por que extinguir a legislação?

O movimento sindical que propugna pela implantação do contrato coletivo tem defendido a idéia de uma legislação resumida, contendo apenas direitos essenciais, como férias, salário mínimo, isonomia e jornada semanal, o que comprova que mesmo os sindicatos são favoráveis à manutenção dos direitos básicos e indisponíveis do trabalhador, e ainda de um conjunto de regras de sustento, para fortalecer a ação sindical dentro da empresa.

Dentro desta linha a primeira medida seria a liberdade sindical, que deve ser ampla, geral e irrestrita, pondo-se fim ao regime da unicidade, e fim do imposto, ainda que de forma gradativa.

Caso se adotasse o contrato coletivo, deveria ele conviver com a legislação existente, que poderia ser reformada, e modernizada, para incentivar a regulamentação consensual da relação de emprego, mas jamais suprimida, devendo continuar servindo aos que têm capacidade de negociação direta, mais abrangente do que a lei.

Sou contra a "substituição" da proteção legal pela proteção do contrato coletivo, posição essa também esposada pelo Min. José Ajuricaba da Costa e Silva, e convalidada nos Projetos de Lei n. 4.864/94 (Lei do Trabalho), e n. 023/95 (Lei do Processo do Trabalho), referentes à reforma da CLT do Ministério do Trabalho no Governo Itamar Franco.

É certo que sou a favor de toda solução negociada, motivo pelo qual não vejo impedimento à implantação do contrato coletivo, que algumas vezes pode ser melhor do que a lei para fixar direitos individuais do trabalhador, mas não na medida propugnada pelos que o defendem a nível nacional, porque o acordo a ser consolidado, via contrato coletivo, não pode ser através de entidades sindicais de grau

superior, devendo começar de baixo para cima, empresa/empregado, com assistência sindical, quando efetivamente haverá um resultado mais eficiente, seja na rapidez, seja na correta adequação do desejado e do possível, seja na possibilidade constante de revisão do pactuado.

*Alliás este é um aspecto a ser registrado, quais seriam as partes do contrato coletivo, ele seria existente apenas se celebrado entre entidades sindicais de grau superior, ou por entidades superiores ainda não reconhecidas pela lei, tais como a CUT, CGT, Força Sindical?*

Outro ponto a ser sustentado, que comprova a impossibilidade da supressão da lei em favor da negociação coletiva, é a inconstitucionalidade de tal procedimento, porque existem vários direitos trabalhistas, que em tese deveriam ser regidos por lei ordinária, que integram o texto de nossa Lei Maior, e por conseguinte não podem ser ignorados em razão de um contrato coletivo, porque a ele são superiores, inobstante a própria Constituição consagre e reconheça a negociação coletiva, através do inciso XXVI de seu art. 7º.

Desta forma, entendo que basta fazer valer o princípio constitucional que garante o reconhecimento dos acordos e convenções coletivas para ter implantado o espírito do contrato coletivo, sem com isso abolir a legislação trabalhista.

Há muitos anos que convenções e acordos coletivos vêm sendo praticados, podendo dispor sobre todos os assuntos trabalhistas ou sindicais, desde que não contrariem a legislação em vigor.

É contra esta última parte, da obrigatoriedade da observância da legislação em vigor, que se insurgem aqueles que defendem o contrato coletivo como instrumento normativo melhor do que a lei para fixar direitos individuais do trabalhador, por sustentarem que o entendimento direto entre as partes e o que for definido entre elas, deve prevalecer sobre as normas legais aplicáveis.

Assim, para estes, o contrato coletivo ora preconizado se distingue da convenção coletiva que, apesar de poder possuir abrangência nacional, está vinculada à obediência das normas legais, enquanto o contrato coletivo, na forma que se está pretendendo, teria objetivo de fixar condições de trabalho que substituam a lei, para vigência com força de lei, e até com prevalência sobre ela.

Ora, a imensidão do território brasileiro não comporta soluções trabalhistas genéricas, porque genérica já é a lei federal sobre a legislação do trabalho. Específicas devem ser as condições de trabalho, que devem abranger, nos diversos Estados do Brasil, os interesses locais entre trabalhador e empresa, pelo que reitero que o contrato coletivo local, como suplemento à legislação, é o melhor meio de negociação de direitos trabalhistas individuais.

Aqueles que pensam que a CLT pode ser substituída por um contrato coletivo ignoram que os direitos coletivos já não são mais decorrentes de lei, pois quase cinquenta anos depois, o constituinte brasileiro, entendendo da necessidade da proteção mínima garantida ao trabalhador desde 1946, passou para a Constituição todos os direitos básicos constantes na CLT.

Assim, *data venia*, é inócuo dizer que se vai acabar com a CLT para colocar os direitos trabalhistas em contratos coletivos. E é um frágil argumento porque os direitos não são mais coletivos, nem pertencem somente à esfera legal, mas são constitucionais.

Mas vamos pensar em outros aspectos. Contrato coletivo nacional exige uma uniformização, ou uma similitude de situação dos participantes do acordo. É possível

no Brasil regulamentar, no mesmo contrato coletivo, a situação de metalúrgicos de São Paulo e de Pernambuco de canavieiros do Nordeste com plantadores do Rio Grande do Sul? Funcionará esse tipo de contrato? É isso que exige nossa realidade?

Mas e no que concerne aos líderes sindicais de entidade superior? Qual a realidade desses líderes em defesa das categorias no Brasil?

O que vemos em alguns casos são líderes que se transformam em Ministros Classistas, ou Juízes Classistas, integram dentro de si a mentalidade de juízes, até no que diz respeito à matéria do direito, e se esquecem de esclarecer os verdadeiros fatos e interesses da categoria.

Em outros, temos líderes que se tornam candidatos a deputados, prefeitos, governadores ou Presidente da República. E daí, para esquecer a categoria e trabalhar visando à política basta estar com um pé dentro da engrenagem.

Recentemente estive na África, e lá fui visitar vários bairros negros, dentre eles, o de Sowetto. E o que vemos nessa cidade, a dez minutos de Johannesburg, formada por três milhões de negros, alguns na maior miséria? Vemos negros que trabalham muito e que enriqueceram, fazendo casas, com piscinas, dentro do bairro, para dar exemplo aos demais negros de que eles também podem vencer. Não é esta, porém, a mentalidade de nossos líderes sindicais de grau superior, como atestam aqueles que presidem ou que lideram confederação e centrais sindicais, pois, progredindo, afastam-se das bases, renegando seus companheiros de luta. Como, então, deixar que esses, afastados de suas bases, com outros interesses, legislem melhor para os trabalhadores do que a própria lei que os garante, respaldada na Constituição?

Dessa forma, insisto em não acreditar no contrato coletivo nacional, mas, ao contrário, em contratos coletivos entre empresas e seus empregados, na pluralidade sindical, na possibilidade de acordos até mesmo com as associações de empregados das próprias empresas, pois ninguém sabe melhor de seus problemas do que os empregados dentro da empresa.

Este contrato, sim, será regido pelos interesses entre as partes e não por alguém que queira fazer política. E nossa legislação coletiva, que acredito estar indo no rumo certo, precisando apenas de algumas modificações, como a possibilidade de pluralidade sindical, já tem a convenção coletiva e o acordo coletivo, que vêm se aprimorando e solucionando de forma mais concreta os conflitos coletivos.

O próprio Tribunal Superior do Trabalho, seguindo o novo texto constitucional, tem exigido prova da negociação nos dissídios, sob pena de extinção do processo sem julgamento do mérito, e tudo isso é a evolução, que não se faz de um momento para outro, revogando tudo que foi feito pelos maiores doutrinadores e uma jurisprudência de mais de cinquenta anos, para iniciar tudo de novo, como se não houvesse uma tradição própria nesse país e tivéssemos apenas criado uma fantasia.

O que é preciso é acionar direitos individuais, como a gestão do trabalhador na empresa, a participação nos lucros, e outros, para empregados e empresas trabalharem no interesse comum, de maior produtividade, e não baseados na desconfiança recíproca e na honestidade.

A Convenção 158, que passa a vigorar no Brasil, e agora sem nenhuma dúvida, a partir de 06 de janeiro de 1996, termina com a despedida arbitrária, possibilitando garantir ao trabalhador o direito sagrado ao trabalho, dando-lhe uma certeza que seu trabalho não será jogado fora, mais inserido em um órgão que também é dele, enquanto pretender trabalhar com disposição para seu crescimento.

As comissões paritárias na empresa, tão preconizadas pela Academia Nacional de Direito do Trabalho, certamente que serão aprovadas pelo Congresso Nacional, e o direito individual será respeitado com maior grandeza dentro das próprias empresas.

Surgirão questões judiciais de maior relevância, sobre a própria existência da relação de emprego, sobre o direito de *ser ou não despedido*, ou sobre indenização moral em decorrência de demissão abusiva.

Finalmente, uma palavra sobre o contrato coletivo tão falado, como a solução norte-americana.

Nos EEUU, como atesta em trabalho publicado o Ministro José Ajuricaba, somente 16% dos trabalhadores atualmente são sindicalizados.

Os sindicatos se restringem a defender apenas associados, e deixam, sem qualquer garantia legal, milhares de empregados que neles não conseguem ingressar.

Esta solução de conflito, que não é peculiar a nós, nem mesmo nos EEUU está dando certo, devendo o Brasil orgulhar-se de ter sua legislação própria, e uma arbitragem judicial que, se aprimorada, não poderá haver solução melhor no direito comparado.

O direito coletivo deve ter uma influência maior na solução dos conflitos por convenções, acordos ou contratos coletivos locais, ou mesmo entre empresa e seus empregados.

Concluo, pois, que o contrato coletivo de trabalho, concebido como acordo em nível de entidades sindicais de grau superior, não irá a lugar nenhum, não é bom para ninguém, e não pode suprimir a lei, devendo falecer no seu vazio já existente.



# O DANO MORAL E A JUSTIÇA DO TRABALHO

Domingos Spina (\*)

## I. HISTÓRICO

A responsabilidade civil decorre do descumprimento obrigacional, quando o devedor deixa de cumprir um preceito estabelecido num contrato ou de observar o sistema normativo, que regulamenta sua vida. A responsabilidade nada mais é do que o dever de indenizar o dano.

A palavra responsabilidade provém do verbo latino “respondere”, de “spondeo”, primitiva obrigação contratual do direito quirritário romano, que nasce de uma resposta que o futuro devedor dá a uma pergunta do futuro credor, nos contratos verbais: “spondesne mihi dare centum?” “Spondeo”, ou seja, prometes dar-me um cento? Prometo.

Como se nota, a idéia da palavra é a de responder por algo.

A primeira noção de que se tem conhecimento na história da civilização acerca do dano e sua reparação, por um sistema codificado de leis, surgiu na Mesopotâmia, com Hamurabi, rei da Babilônia (1792-1750 a.C.).

O Código de Hamurabi, como ficou conhecido, estabelecia uma ordem social baseada nos direitos do indivíduo e aplicada na autoridade das divindades babilônicas e do Estado.

Seu princípio básico era: “O forte não prejudicar o fraco.”

O texto do Código preocupa-se em conferir ao lesado uma reparação equivalente ao dano causado. Assim, o célebre axioma, “olho por olho, dente por dente”, constituía uma forma de reparação do dano inserto em seus parágrafos 196, 197 e 200.

Guardando certa semelhança com o Código de Hamurabi, o Código de Manu (na mitologia hinduística, Manu foi o homem que sistematizou as leis sociais e religiosas do Hinduísmo) também previa uma espécie de reparação de dano quando ocorriam lesões. O mesmo se verificava em relação ao Código de Ur-Nammu. O sentido preconizado pelos legisladores era facultar à vítima de danos a possibilidade de ressarcir-se à custa de uma soma em dinheiro.

Entre o Código de Hamurabi e o de Manu havia um aspecto que os diferenciava: enquanto no primeiro a vítima ressarcia-se à custa de outra lesão levada a efeito no seu causador, no de Manu o era às expensas de um certo valor pecuniário, arbitrado pelo julgador.

Portanto, podemos assim notar uma evolução entre os dois sistemas, consistente na reparação de uma ofensa por outra no primeiro e a reparação de um ato lesivo pelo pagamento de uma importância no segundo.

---

(\*) O autor é advogado.

Os romanos possuíam exata noção de reparação pecuniária do dano. Assim, a todo ato considerado lesivo ao patrimônio ou à honra de alguém implicava uma conseqüente reparação.

De um modo genérico, a responsabilidade civil no Direito Romano subdividiu-se dentro da seguinte cronologia: A Lei das XII Tábuas, no ano 452 a.C.; a Lex Aquilia, no ano de 286 a.C., e a Legislação Justiniana, no ano 528/534 a.C. que, por sua vez, subdividiu-se em: As Institutas, o Codex Justinianus e o Digesto ou Pandectas.

Em todas elas destacava-se uma preocupação inserida no **mens legis**, objetivando salvaguardar os interesses morais do ofendido, mediante aplicação de uma pena pecuniária.

Os romanos já aceitavam, ainda que primitivamente, a reparação do dano moral, conforme estipulado no parágrafo 9 da Lei das XII Tábuas.

Pode-se se dizer que a existência de danos causados pela ação do homem sempre esteve presente na vida dos povos em virtude das deficiências e fraquezas do espírito humano e sempre foram objeto de preocupação e questionamentos.

Esta preocupação sempre foi justificável porque era necessário aplacar o sentimento de vingança presente nas pessoas ofendidas. Por outro lado, era mister preservar o direito ou o patrimônio da vítima com a conseqüente reparação do dano perpetrado pelo seu causador. Essas medidas fortaleciam a unidade e a força do grupo social, indispensáveis nas épocas que os conflitos eram acontecimentos usuais.

Dessa forma, da primariedade do "Código de Hamurabi" ao burilado "Codex Justinianus", até os legisladores da atualidade, a humanidade compreendeu os exatos limites do dano e a indispensável necessidade de sua reparação.

Não há dano causado pela ação delituosa de terceiros que não seja hoje objeto de reparação.

Todavia, o dano a se reparar era antigamente adotado como de natureza eminentemente material.

Os povos da antigüidade não tinham noção da possibilidade da reparação da dor moral ou íntima.

Esse conceito, no entanto, corporificou-se com a natural evolução da espécie humana e seus costumes.

O reconhecimento da dignidade da pessoa humana foi consolidado em 10 de dezembro de 1948 com a aprovação, pela ONU, da Declaração Universal dos Direitos do Homem, que assegura no artigo XII que: "Ninguém será sujeito à interferência na sua vida privada, na sua família, no seu lar ou na sua correspondência, nem a ataques à sua honra e reputação. Todo homem tem direito à proteção da lei contra tais interferências ou ataques".

No Brasil a questão assumiu relevância nas discussões que antecederam a aprovação do Código Civil vigente.

O artigo 159 desse código trata da reparação do dano de modo genérico, o que gerou controvérsias acerca do dano moral, se estaria ou não abrangido pelo citado dispositivo legal.

Clóvis Beviláqua assegura que não há como negar que o artigo 159 tratou do dano de forma ampla, estando incluso o dano moral, pois se assim não fosse haveria expressa exclusão.

Vale dizer, portanto, que os danos morais são suscetíveis de reparação, em razão da previsibilidade contida no artigo 159 do Código Civil.

Com a Constituição Federal de 1988, ficou definitivamente afastada qualquer dúvida quanto à possibilidade de obter-se indenização decorrente de dano moral.

O direito à indenização por dano moral está previsto no Capítulo dos Direitos e Deveres Individuais e Coletivos, estando gravado no artigo 5º, incisos V e X, que dispõem:

“Art. 5º .....

V — é assegurado o direito de resposta proporcional ao agravo, além da indenização por dano material, moral ou à imagem;

.....  
X — 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.”

## II. DANO MORAL E DANO MATERIAL

O dano material é aquele que afeta exclusivamente os bens concretos que compõem o patrimônio do lesado.

Pode-se conceituar ainda como lesivo todo ato que, afetando o indivíduo em seu aspecto exterior, ou seja, na reputação ou vida profissional, tenha reflexos sobre o patrimônio físico.

Todavia, há circunstâncias em que o ato lesivo afeta a personalidade do indivíduo, sua honra, sua integridade psíquica, seu bem-estar íntimo, suas virtudes, enfim, causando-lhe mal-estar ou uma indisposição de natureza espiritual.

A diferença dessas lesões reside, substancialmente, na forma de reparação.

Enquanto no caso dos danos materiais a reparação tem como finalidade repor as coisas lesionadas ao seu “*statu quo ante*” ou possibilitar à vítima a aquisição de outro bem semelhante ao destruído, o mesmo não ocorre, no entanto, com relação ao dano eminentemente moral. Neste é impossível repor as coisas ao seu estado anterior. A reparação, em tais casos, reside no pagamento de uma soma pecuniária, arbitrada pelo consenso do juiz, que possibilite ao lesado uma satisfação compensatória da sua dor íntima.

Dessa forma, enquanto um repõe o patrimônio lesado, o outro compensa os dissabores sofridos pela vítima.

Neste aspecto reside a diferença entre o dano material e o dano moral, porquanto as causas e efeitos são distintos. No primeiro, atinge-se o bem físico, reparando-se a sua perda. No segundo, fulmina-se o bem psíquico, compensando-o através de uma soma em dinheiro que assegure à vítima uma “satisfação compensatória”.

Em que pesem as idéias firmadas em torno do dano eminentemente material, José de Aguiar Dias (Dano e Indenização, Da Responsabilidade Civil, 3 ed. Vol. II, RJ, Ed. Forense, pág. 706), ao abordar a amplitude ideada pelos doutrinadores pátrios e alienígenas, ensina: “O dano que interessa ao estudo da responsabilidade civil é o que constitui requisito de obrigação de indenizar. Assim, não se pode deixar de atentar na divisão: danos patrimoniais e danos morais, materiais ou não patrimoniais”.

Para o professor Antônio Chaves (Tratado de Direito Civil, Vol. III, SP, Ed. Rev. dos Tribunais, pág. 607): “Dano moral é a dor resultante de um bem juridicamente tutelado sem repercussão patrimonial. Seja a dor física, nascida de uma lesão material, seja a dor moral, de causa material.”

Por seu turno, Wilson Melo da Silva (O Dano Moral e a sua Reparação, 3ª ed., RJ, Ed. Forense, pág. 1) acentua o dano moral como sendo: "Lesões sofridas pelo sujeito físico ou pessoa natural de direito em seu patrimônio ideal, entendendo-se por patrimônio ideal, em contraposição ao material, o conjunto de tudo aquilo que não seja suscetível de valor econômico."

### **III. COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO NAS CAUSAS DA ESPÉCIE**

Cumprido examinar se o empregado, que pretende obter a reparação decorrente do dano moral, deverá formular seu pedido perante a Justiça do Trabalho ou se deverá recorrer à Justiça Comum.

Causando-se empregado e empregador, um ao outro, dolosa ou culposamente, dano patrimonial, ou dano moral, daí decorre a obrigação de ressarcimento.

O artigo 114 da Constituição Federal define a competência da Justiça do Trabalho ao mencionar que esta poderá "dirimir na forma da lei outras controvérsias" além dos dissídios individuais e coletivos entre trabalhadores e empregadores.

O artigo 652, IV, da CLT, atribui competência material à Justiça do Trabalho para genericamente apreciar "os demais dissídios concernentes ao contrato individual de trabalho".

O artigo 482, letra "k", da mesma Consolidação, assegura ao empregador a resolução do contrato de trabalho do empregado, por atos lesivos à sua honra, enquanto o artigo 483, letra "e", do mesmo diploma, garante ao empregado a rescisão do contrato em casos de ofensa à sua honra e boa fama.

Contudo, entendemos que o conflito só pode ser solucionado pela Justiça do Trabalho, quando os danos morais decorrerem da relação de emprego.

Assim, se o empregador, para rescindir o contrato de trabalho por justa causa, imputar ao empregado a prática de falta grave cometida em razão da relação de emprego e que ofenda a honra do trabalhador e não ficar provada tal acusação em juízo, improcedendo a justa causa ensejadora da dispensa, poderá a Justiça do Trabalho apreciar e julgar o pleito de reparação por dano moral.

Mas se o ato danoso do empregador, ensejador de reparação por dano moral, e mesmo capaz de ensejar a rescisão do contrato de trabalho, não decorrer da relação de emprego, o pleito só poderá ser apreciado pela Justiça Comum.

Portanto, se o pedido de reparação por dano moral estiver vinculado à relação empregatícia, a competência será da Justiça do Trabalho.

Se, entretanto, o dano não importa infringência direta à cláusula do contrato de trabalho ou se não é praticado na execução deste, eis que não causado por empregado e empregador nesta condição, é de afastar-se a competência da Justiça do Trabalho.

Há quem justifique a possibilidade de ocorrência do dano moral e de sua reparação no âmbito do Direito do Trabalho pela situação de dependência em que o trabalhador se encontra, durante o contrato de trabalho, arriscando permanentemente seus bens pessoais mais valiosos, como a vida, integridade, dignidade, honra, etc. Havendo violação de quaisquer desses valores, ocorrerá o dano moral, suscetível de reparação.

### **IV. JURISPRUDÊNCIA**

Variadas têm sido as soluções dadas pelos Tribunais, com relação à competência da Justiça do Trabalho para solução de conflitos que objetivam a obtenção de indenização por dano moral.

Empregado despedido com justa causa com fundamento em improbidade, que não ficou comprovada nem no juízo criminal, nem no trabalhista, pleiteou indenização por dano moral resultante da perda do emprego, pois nele pretendia permanecer até poder aposentar-se. Fundamentou seu pedido no fato de ter sido abalada sua reputação pessoal, pela prática de ato infamante, que lhe dificultou a obtenção de novo emprego, além de desgastar sua imagem junto à comunidade em que vivia.

A decisão da Junta de Conciliação e Julgamento deferiu ao empregado, como indenização por dano moral, o montante dos salários que este perceberia desde o momento da despedida em 1991 até poder aposentar-se, no ano de 2.022, ou seja, o salário correspondente a 31 anos. O TRT da 3ª Região, conforme acórdão publicado no DJMG parte II, pág. 31, em 26.1.95, RO-3608/94, reformou a decisão, reduzindo a condenação aos salários correspondentes a cinco anos.

O TRT da 9ª Região já decidiu que "a indenização de dano moral, desde que ocorrente na relação de emprego, embora de natureza civil, é da competência da Justiça do Trabalho" (TRT-PR-RO-5.996/91, Ac. 3ª T. 6.247/92, Rel. Juiz Pedro Ribeiro Tavares, DJPR, 14.08.92, pág. 171. "In" Julgados Selecionados, Irany Ferrari, Melchíades Rodrigues Martins, vol. II, pág. 181). O mesmo Tribunal Regional acolheu pedido de indenização por dano pessoal apresentado por empregado que alegava ter sido despedido imotivadamente, por ser portador de deficiência física, que não comprometia sua capacidade laborativa (TRT-PR-RO-09136/93, Ac. 1ª. T. 17351/94, de 17.05.94, Rel. Juiz Santero Gonçalves).

Entendeu o mencionado Tribunal que configurada estava a despedida abusiva, com violação em diversos artigos da Constituição Federal, ou seja, 10, III e IV; 5ª, **caput** e XLI; 7ª, XXXI; 37, **caput**; 170, **caput** e 193, além do artigo 9º da CLT, dando provimento parcial ao recurso do reclamante para: a) declarar nula a rescisão contratual havida; b) determinar a readmissão do empregado sem os salários do período do afastamento; c) condenar a ré a indenizar o obreiro por dano moral oriundo da ilicitude de sua dispensa, arbitrando o valor devido no importe correspondente aos salários, férias, gratificação de férias, e 13ºs salários vencidos e que se venceriam se vigente o contrato de trabalho, da ruptura contratual até a efetiva readmissão.

O TRT da 4ª Região, nos autos do processo n. TRT-RO-4.649/88, em que foi Relator o Juiz Antonio Salgado Martins, deferiu ao empregado, em virtude de informações desabonatórias fornecidas por escrito pela reclamada à empresa na qual o reclamante buscou nova colocação, a título de indenização por perdas e danos, o pagamento de importância equivalente a cinco meses de salário, precisamente o período em que permaneceu desempregado.

O Tribunal Superior do Trabalho, em decisão prolatada pela 1ª Turma, no RR-145366/04.7 Ac. 2068/95, 3.5.95 Rel. Min. Lourenço Prado, in LTr. 591 10/1396, decidiu:

"Recurso de revista a que se nega provimento em face da restrição à competência material desta Justiça na ocorrência de litígio que envolva título laboral."

Fundamentando sua decisão o voto do Ministro Relator esclarece:

"O art. 114 da Constituição Federal assere que a Justiça do Trabalho é competente para conciliar e julgar dissídios individuais e coletivos entre trabalhadores e empregadores e outras controvérsias decorrentes da relação de trabalho, **restringindo a competência material** desta Justiça, na ocorrência de litígio que **ENVOLVA TÍTULO LABORAL**, não obstante as figuras do empregado e do empregador." (grifamos)

De outro lado, entendeu o Superior Tribunal de Justiça que a ação ordinária de indenização por danos morais e materiais, resultante de lesão pela prática de ato ilícito imputada a empregado, na constância de relação empregatícia, que culminou em sua dispensa por justa causa, configura matéria que não se sujeita à CLT. Tal entendimento fundamentou-se no fato de que a jurisprudência daquele Tribunal firmou entendimento no sentido de que a **causa petendi** e o pedido demarcam a natureza da tutela jurisdicional pretendida, definindo-lhe a competência. Desta forma, declarou-se competente o Juízo Comum, suscitado. STJ, 2ª Seção, CC n. 3931-8 SP, 10.2.93, Rel. Min. Waldemar Zveiter, Repertório IOB de Jurisprudência, São Paulo no. 8/93, pág. 142, abr. 1993).

Em decisão mais recente o mesmo STJ decidiu:

“A competência **ratione materiae** decorre da natureza jurídica da questão controvertida que, por sua vez, é fixada pelo pedido e pela causa de pedir. A ação de indenização por perdas e danos morais e materiais ajuizada por ex-empregados, conquanto tenha remota ligação com a extinção do contrato de trabalho, não tem natureza trabalhista, fundando-se nos princípios e normas concernentes à responsabilidade civil. (STJ CC 11.7321 (SP) Ac. 2ª T. 94/00374305, 22.5.95, Rel. Min. Salvo de Figueiredo Teixeira), in LTr 5910/1384.”

O Supremo Tribunal Federal considerou competente a Justiça do Trabalho, em caso onde o empregado postulava do empregador cumprimento de obrigação de natureza civil.

É a seguinte a ementa do acórdão:

“Compete à Justiça do Trabalho julgar demanda de servidores do Banco do Brasil para compêlir a empresa ao cumprimento da promessa de vender-lhes, em dadas condições de preço e modo de pagamento, apartamentos que, assentindo em transferir-se para Brasília, aqui viessem a ocupar, por mais de cinco anos, permanecendo a seu serviço exclusivo e direto. A determinação da competência da Justiça do Trabalho não importa que dependa a solução da lide de questões de Direito Civil, mas sim, no caso, que a promessa de contratar, cujo alegado conteúdo é o fundamento do pedido, tendo sido feita em razão da relação de emprego, inserindo-se no contrato de trabalho (STF CJ 6.9596 (DF) Ac. Sessão Plenária, 23.5.90 Rel. Min. Sepúlveda Pertence in LTr. 5910/1370).”

## V. FORMAS DE REPARAÇÃO

O valor da indenização no dano moral deve representar uma sanção ao autor da lesão, para que o lesado tenha a real compensação pelos danos sofridos.

Há dois sistemas básicos para reparação dos danos morais.

O primeiro é o sistema tarifário, adotado nos Estados Unidos, onde já há uma predeterminação do valor da indenização, ficando, no caso concreto, limitado ao valor estipulado em cada situação.

Este sistema permite, desde logo, a identificação de situações consideradas típicas, facilitando o trabalho do juiz na determinação do “**quantum**”.

O segundo sistema é o aberto, adotado no Brasil, onde o juiz tem a liberdade de fixar o “**quantum**” na satisfação de danos morais, contudo há os que entendem que o pretendente ao ressarcimento o quantifique na inicial, para não deixar a má impressão de não saber quanto vale a sua honra, a sua imagem.

O inciso X do artigo 5 da Constituição Federal, ao determinar serem invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurando o direito a indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação, torna claro que a lesão, a honra e a imagem devem ter um ressarcimento pecuniário.

Na quantificação do valor deve-se considerar a extensão do dano, a situação patrimonial e imagem do lesado e a do que lesou, bem como a intenção do autor do dano.

Existem outras formas de reparação como, por exemplo, a obrigatoriedade da entrega pelo empregador de uma carta de boa referência ao empregado, no caso de decisão em processo trabalhista reconhecer a honestidade do trabalhador despedido por justa causa para a qual se alegara contra ele a prática de atos desabonadores à sua pessoa, não comprovados em juízo.

## VI. CONCLUSÃO

O dano moral, assim entendido como sendo as lesões sofridas pela pessoa física ou pessoa natural de direito em seu patrimônio ideal, ou seja, tudo aquilo que não seja suscetível de valor econômico é passível de reparação na esfera trabalhista.

Contudo, a competência da Justiça do Trabalho fica restrita às situações em que a relação jurídica estiver vinculada à relação empregatícia. Se o dano não importar em infringência a cláusula do contrato de trabalho ou se não é praticado na execução deste, a competência é da Justiça Comum.

A jurisprudência brasileira em torno do assunto apresenta-se dividida.

Os julgados são poucos, mas há precedentes importantes de Tribunais Regionais que deferiram ao empregado a indenização por dano moral.

Nosso sistema de reparabilidade pelo dano moral é o denominado "aberto", onde o juiz tem a liberdade de fixar o **quantum** devido pela parte que deu causa à lesão.

## BIBLIOGRAFIA

1. "Reparação Civil por Danos Morais", Carlos Alberto Bittar, 2ª edição, 1994, Editora RT;
2. "Segundo Ciclo de Estudos de Direito Econômico", IBCB, 1994, págs. 123/143;
3. "Competência Material Trabalhista", João Oreste Dalazen, 1994, Editora LTr;
4. "Prática do Processo Trabalhista", Christovão Piragibe Tostes Malta, 26ª edição, 1995, Editora LTr;
5. "Dano Moral Ação de Indenização na Justiça do Trabalho", Fernando B. Freire, Revista LTr, 5707/836, julho de 1993;
6. "Direitos da Personalidade e Dano Moral", Antônio Chaves, Revista LTr, 5903/342, março de 1995;
7. "A Proximidade da Justiça do Trabalho com o Dano Moral", Valdir Florindo, LTr, Suplemento Trabalhista 117/95 págs. 763/765;
8. Jurisprudência, Revista LTr 59-03/406, março de 1995;
9. "Reparação do Dano Moral", R. Limongi França, RT 631/2937, maio de 1988;
10. "Proposta de Classificações da Responsabilidade objetiva. Pura e Impura", Álvaro Villaça Azevedo. Artigo elaborado para o I Simpósio de Direito Processual Civil do Centro de Extensão Universitário (São Paulo, 1994);
11. "Dano Moral", Clayton Reis, Edit. Forense, 4ª edição, 1994;
12. "Dano e Indenização", Yussef Said Cahali, Editora RT, 1980.

**POSSE NA NOVA DIREÇÃO  
DO TST**





## PRONUNCIAMENTO PELO TST (\*)

Há uma convergência de sentimentos dirigido à emotividade deste momento, que o transforma no instante mais significativo de nossa Instituição.

Existem ocorrências, acontecimentos que parecem concentrar em si a essência de uma Entidade no que ela é em sua expressão histórica, no complexo de relações que dentro de si se travam, nas interações com os demais agentes, sem que neles se comporte apenas uma descrição de fatos, mas uma avaliação de qualidade.

Daí, a sobrecarga de emoções que deles decorre, só inteligível em sua magnitude, quando a argúcia da visão a surpreende na homogeneidade de sua expressão, em que se emoldura, como agora, o fato aparentemente simples e comum da renovação da direção desta Casa.

Apesar de esta data ter dia certo e repetir-se em prazos relativamente exíguos, a sucessão delas, em tempo reduzido, não lhe retira a austeridade nem a remete ao plano dos fatos comuns.

Sugere mesmo, em primeiro, um quadro austero de reflexão, ligada à vida da Entidade, com as exigências da avaliação do que foi feito, do que foi realizado e da germinação de novas diretrizes no sentido do ajuste normal de procedimento no processo de vitalização da própria Instituição.

Foge, no entanto, aos limites de meu honroso encargo este dissecamento aprofundado, mas não resisto ao desejo de, de logo, manifestar, nesta data por demais significativa, a nossa alegria e o sentimento de confiança que ela nos inspira.

É que vemos esta Justiça fiel ao seu destino histórico, refletindo as oscilações, em forma de crises, que afetam constantemente a nossa sociedade, as quais constituem uma permanente convocação a ela, que situa sua atividade no centro mesmo da área conflituosa, naquela que, na estrutura do mundo atual, tem nas forças que intervêm na produção os seus principais sujeitos históricos.

Compete, porém, à Direção que hoje encerra o seu mandato e a que inicia esse trabalho que reputo prazeroso, porque temos a nosso crédito, apesar das dificuldades, a confiabilidade de nosso povo, muito bem atestada por quase um milhão e setecentas mil causas novas, por ano, endereçadas a esta Justiça. E não há dado mais convincente de confiabilidade, nem reconhecimento melhor de eficiência, comprovada esta, aliás, pela quantidade sempre crescente de processos solucionados.

Bem se vê que tínhamos razão, quando, no início, afirmávamos ser esta hora rica em emoções. Pois há até, na transferência que, hoje, se processa, uma singularidade, que resulta de coincidência feliz. O Tribunal nela está representado em seu todo e em suas partes. É que os juízes togados, que o integram e dentro dos quais são recrutados os que participam da direção, são formados por juízes de carreira, juízes representantes dos advogados e representante do Ministério Público. E, na direção que ora se empossa, figuram os três segmentos.

Há razões justificadoras do preceito constitucional para essa composição tríplice dos Togados. E são intuitivas, porque, em razão delas, os critérios de julgamento são mesclados em sua qualidade; as alternativas para a decisão são mais numerosas, em virtude da ótica própria que a formação de cada um propicia, e,

---

(\*) Proferido pelo Ministro Hylo Gurgel, na solenidade de posse da nova Direção, em 1º.2.95.

conseqüentemente, a possibilidade de um julgamento correto, mais justo passa a ser maior. Assim entendido, na Presidência da nova Direção está o Ministro José Ajuricaba da Costa e Silva, por demais conhecido nos meios forenses e entre publicistas e juslaboralistas. É Juiz de Carreira. Moldou sua personalidade no exercício de julgar. De princípio, à mesa de audiências, nessa escola admirável em que se aprende a dosar os próprios sentimentos e impulsos e em que nos iniciamos e nos aprimoramos na análise do comportamento humano, procurando entender e avaliar palavras, gestos, ações, que nos são trazidos a exame nas inúmeras instruções que presidimos, mas procurando tudo ajustar a um ponto de equilíbrio, através de critérios próprios de julgamento, que o trabalho diário proporciona e aos quais nos leva nosso próprio ideal de justiça.

O passo seguinte representou para V. Exa. avanço profissional, que prevê a experiência anterior. Afastado das partes, testemunhas e advogados, a tarefa é de revisão, de reestudo do que foi apurado e encaminhado para os autos. É que, em 1971, foi promovido, por merecimento, para o TRT em Recife, quando passou a ter, também, os primeiros contatos com os problemas administrativos que, afinal, veio a vivenciá-los plenamente, na oportunidade em que alcançou a Presidência do Órgão, no biênio 03/81 a 03/83.

Completa, em 1984, seu itinerário profissional ascendente, ao compor este Tribunal, onde, a partir de hoje, fecha o círculo de uma carreira merecidamente brilhante, após ocupar os cargos de Corregedor-Geral e Vice-Presidente.

Todo o seu trabalho judicante se fez apoiar, também, em outro tipo de atividade, que eu diria complementar à primeira — o magistério — como professor adjunto da Faculdade de Direito da Universidade Federal de Pernambuco e professor da Universidade Católica também daquele Estado.

É compreensível que, abraçando atividades tão envolventes e estimuladoras, a produção de trabalhos de natureza doutrinária tornar-se-ia uma necessidade irremovível. Tem, neste sentido, pelo menos vinte e seis (26) produções de sua autoria e de sólida densidade teórico-prática, sobre os mais diversos temas jurídicos, trazidos a lume por veículos de circulação nacional, dois dos quais, porém, publicados no exterior. Todo esse material constitui relevante contribuição, principalmente ao estudo dos problemas trabalhistas em nosso País.

A conseqüência de tudo foi a expansão de sua presença a numerosos congressos, a filiação a entidades profissionais nacionais e internacionais e o reconhecimento dessa contribuição intelectual valiosa através de mais de uma dezena de comendas e condecorações.

A Organização dos Estados Americanos, a mais elevada instituição política das Américas, reservou um lugar, em seu corpo de juristas, para colocá-lo no Tribunal Administrativo da OEA.

Eis aí, senhores, em traços gerais, a figura daquele que assume a Presidência desta Casa.

Próximo a ele está outro ilustre integrante desta Corte, na condição de Vice-Presidente — o Ministro Ermes Pedrassani —, que veio ao Tribunal como representante dos advogados.

Trouxe para cá, Sua Exa., cultura bem embasada, instrumentada por uma experiência ampla que só a advocacia intensa pode proporcionar. Demonstra exemplarmente, por isso, no cumprimento de suas tarefas comuns de julgar, bastante flexibilidade ao adaptar os parâmetros da norma às situações concretizadas. Colaborador incansável de todas as administrações enfrenta encargos que a outros desa-

gradam, mas ensejando tornar-se também perito na elaboração de regimentos, normas de organização dos serviços, instruções, etc. Centra toda a sua atividade no âmbito do Tribunal e a única excedente é a de ministrar aulas na UNB, aos sábados.

A Corregedoria-Geral tem caminho próprio, ao lado da administração, mas em área vital para a Justiça. Está entregue ao Ministro Wagner Pimenta, da parte do Ministério Público, que traz, desde a chefia da Procuradoria Geral do Trabalho, a vivência necessária dos problemas judiciários.

Estão aí, senhores, os três colegas nossos, que se fizeram merecedores de nossa confiança e que dirigirão o Tribunal no biênio que se segue.

Parece-me que estou sendo mais sincero e justo, ao colocar a razão dessa confiança nas condições criadas por eles próprios e não simplesmente em ato de boa vontade nossa. Eles é que têm o merecimento e a confiança pelo que fizeram e fazem nesta Casa e pelo que são como pessoas. Retratei-os, por isso, ainda que sumariamente, para que todos tivéssemos consciência disso.

São as razões por que estamos tranqüilos quanto à continuidade do que está sendo feito, seguros do que se há de fazer neste trabalho que se vem somando há cinqüenta anos; o necessário para que se estendesse por todo o Brasil a influência humanizadora da Justiça do Trabalho.

Nem o presente nos assusta. Digo presente do ponto de vista histórico. Não é o instante, o que se vive, mas uma fase, uma quadra da vida de um povo, um período de um processo que transcorre.

Vivemos, Senhor Presidente, em um mundo de turbulência, prenunciadora de modificações profundas.

Estamos, realmente, às portas de um novo tipo de organização, com mudanças inimagináveis na estrutura produtiva e nas próprias relações sociais.

Não estou, aqui, a levantar pano a nenhuma descoberta, mas considero que este tipo de preocupação deva acompanhar hoje todas as nossas posições até como julgadores.

Grave erro haveria se nos descuidássemos desse aspecto, quando se prepara uma revisão constitucional que assenta na linha do reconhecimento dessas transformações e através da qual se procura colocar o País nas condições da chamada modernidade.

Abordamos incidentalmente e por último este tema, que deve ser profundamente estudado, para não lhe desmerecer a importância, principalmente nesta oportunidade.

É mais uma responsabilidade para os que assumem a Direção desta Casa. Não sei senão a maior delas.

Mas, ainda aqui, a confiança não discrepa. Temos cinqüenta anos de experiência que poderão ajudar a entender o presente e projetar o futuro.

Bem vêem, os senhores, como tinha razão quando defini esta data como de confluência de sentimentos. E é e são muitos.

Como não é possível citá-los todos, por tão numerosos, aponto um que expressa, em essência, a gratidão o mais nobre deles, principalmente aos que, em cada biênio, ajudaram a construir a Justiça do Trabalho como é hoje; que é capaz, também, de exprimir a confiança naqueles que detêm, a partir de agora, o comando da Instituição e que representa, ainda, o conjunto de anseios que vai dentro de cada um de nós.

Pois tudo isso está traduzido no sentimento totalizante de profunda dignidade que este momento transmite a todos nós.

## HOMENAGEM DO MINISTÉRIO PÚBLICO (\*)

Muito grato a mim se faz a honra de, como Procurador-Geral do Trabalho, que há dois anos esteve aqui saudando os então empossados, render homenagens aos ilustres Ministros que estão deixando seus cargos pelo término dos seus mandatos e saudar os que ora assumem a nova Direção.

Todos os que se afastaram, como já naquela época previa e assinalava, saem agradecidos perante seus pares e perante a sociedade. Mais uma vez, assim como quer a Lei Complementar da Magistratura, ocorre a saudável alternância nos cargos da Administração desta Casa, sem quebrar a tradição, com tranqüillidade exemplar, representando a segurança, a continuidade nas questões de interesse geral e, principalmente, a harmonia, como não se poderia deixar de esperar, de uma Instituição que tem como finalidade precípua manter a paz e a conciliação entre os fatores produtivos: o capital e o trabalho.

Ministro Orlando Teixeira da Costa, aqui estive, repito, na posse de V. Exa. e, desde então, coube-me também a honra e o privilégio de atuar durante a sua gestão, podendo assim testemunhar, junto e ao lado da sociedade, as concretas realizações da Justiça do Trabalho durante esse período, que será lembrado, certamente, pelo equilíbrio, pela moderação e pela consistência de uma Administração a simbolizar a marca de homens que sabem o que querem, cultivam um ideal, mas não se afastam da realidade, nem do possível, conforme provam todos os atos que legam como exemplo aos pósteros.

E não se diga que foi um período fácil. Nesses dois anos dos mandatos que se encerram, não escapou esta Casa da complexa rede de efeitos decorrentes dos problemas vividos pelo País, muitos deles aqui desaguando, de um modo e de outro, na forma de questões trabalhistas, como consequência de políticas governamentais.

Importante destacar que V. Exa., inegavelmente um líder da Magistratura Trabalhista, foi presidente grande e tão indispensável quanto esta própria Justiça, pois jamais se afastou das diretrizes que devem nortear a carreira que abraçou. V. Exa., como Presidente, administrou a Justiça do Trabalho de maneira dinâmica e eficiente, sem jamais ter-se afastado da posição do verdadeiro Juiz, sóbrio, comedido, discreto, cortês, leal e atencioso e, sobretudo justo. Procurou V. Exa., a cada momento, irradiar essa conduta a todos os Magistrados Trabalhistas, os quais, na maioria, a adotaram como referencial. Isso, por si só, já o coloca na galeria daqueles que construíram e engrandeceram esta Casa.

E não é só isto: credita-se a V. Exa. a implantação do acelerado ritmo nas instruções dos Dissídios Coletivos, viabilizando o encerramento da instrução numa só assentada, valorizando, assim, o princípio da oralidade no processo do trabalho, para o que contou com o pleno apoio do Ministério Público; credita-se também a V. Exa., a adoção de medidas graças às quais deixa a Presidência do Tribunal Superior do Trabalho sem, talvez, um único Dissídio Coletivo Originário pendente de julgamento. Todos nós sabemos o que isto representa para a Instituição e para a sociedade.

---

(\*) Proferido pelo Dr. João Pedro Ferraz dos Passos, Procurador-Geral do Trabalho, por ocasião da posse da nova Administração do TST, em 1º.2.95.

Mostrou-se o Exmo. Senhor Ministro Orlando Teixeira da Costa, portanto, com qualificações muito acima das necessidades da função, da qual se desliga em grandeza, passando agora a *desempenhar um papel fundamental, como o fez o Ministro Marcelo Pimentel, por largo tempo, no passado, e como o fez agora o Ministro Guimarães Falcão, qual seja, o de colocar a experiência vivenciada no cargo de Presidente a serviço da Justiça do Trabalho, como fator de segurança e de tranqüilidade, certamente valiosa fonte de aconselhamento nas horas difíceis, à disposição da equipe que hoje assume. Sem dúvida, meus Senhores e minhas Senhoras, o Ministro Orlando Teixeira da Costa soube transformar as idéias que trazia ao assumir a Direção desta Casa, e os planos que o animavam, em providências tangíveis e realizações concretas, sempre da maneira mais conveniente, coordenada e sistematizada, sem traumas, não apenas questões sociais, mas também administrativas de toda ordem. É motivo de orgulho para o Ministério Público do Trabalho e para todos os brasileiros poder, em momentos como este, reconhecer, com sinceridade, uma gestão de sucesso, como a de V. Exa. Parabéns, Ministro Orlando Teixeira da Costa; muito obrigado por tudo que já nos proporcionou e pelo que vai nos proporcionar.*

Exmo. Senhor Ministro José Ajuricaba da Costa e Silva, Presidente do egrégio Tribunal Superior do Trabalho. V. Exa. assume a Presidência desta Casa, trazendo em sua bagagem, como já ressaltado pelo Ministro Hylo Gurgel, além do preparo intelectual como jurista renomado, a longa experiência de Magistrado e, também, o conhecimento profundo de tudo que diz respeito ao Judiciário Trabalhista. A experiência de V. Exa., como Corregedor-Geral da Justiça do Trabalho e como Vice-Presidente desta Corte, com toda a certeza será valiosa para todos nós e para a Justiça do Trabalho, garantia certa da administração que se inicia.

Caber-lhe-á a tarefa árdua de conduzir os destinos da Justiça do Trabalho num período em que se clama por mudanças em toda a estrutura social. Novas fórmulas de relações de trabalho se buscam; a economia acentuadamente se globaliza; os pólos individuais cedem lugar aos coletivos; e as decisões, até então com reflexos restritos entre empregados e empregadores, passam cada vez mais a influir em todos os segmentos, principalmente na economia e nos destinos da Nação.

Afora as virtudes assinaladas, o Ministro José Ajuricaba distingue-se pela tranqüilidade com que se conduz no exercício profissional e pelas decisões sábias de sua lavra, o que nos confere a certeza de que, nesse processo de transformação social, a Justiça do Trabalho continuará desempenhando um papel fundamental, pois não há processo sem trabalho, nem há trabalho sem tranqüilidade; e não haverá tranqüilidade se não houver Justiça, e quem assegura a justiça no trabalho é a Justiça do Trabalho.

Senhor Presidente, V. Exa. contará, no exercício do dignificante encargo, com a prestímosa colaboração do Ministro Ermes Pedro Pedrassani, que deixa a Corregedoria-Geral e assume a Vice-Presidência desta Casa. Dentre outras virtudes, o Ministro Ermes Pedrassani destaca-se pela produtividade invejável, pela acuidade, pela dedicação incansável e pelo apreço às questões referentes ao aperfeiçoamento dos mecanismos judiciais. Foi colaborador precioso da Administração que hoje se encerra e continuará cada vez mais necessário a fortalecer a Administração que se inicia.

Contará V. Exa., também, Ministro José Ajuricaba, com o Ministro Wagner Pimenta, como Corregedor-Geral da Justiça do Trabalho. Com S. Exa. tenho convívio há mais de doze anos. Ex-colega do Ministério Público, foi Procurador-Geral do Trabalho, sob cuja chefia muitos anos atuei. Com sua experiência, certamente muito oferecerá de positivo à nova Administração, no relevante encargo que assume. Todos os três são homens diretos, objetivos, práticos, que prestarão grandes

serviços à sociedade, até porque, oriundos do mandato que se encerra, não terão que esquadriñar o ontem para cultivar o amanhã nesta nobre Corte, pois, em maioria, foram também lançadores das sementes do que se fez ou daquilo que se pretendeu fazer.

Creio, portanto, interpretar o pensamento de todos quando afirmo ser este Tribunal celeiro de grandes valores humanos, e que o presente relativo, nesta Casa, sempre representa um novo passo em direção a um futuro melhor. Honra-me, assim, repito, estar presente a este ato em nome do Ministério Público do Trabalho, e cumprimentar a equipe que sai e a que advém, e reafirmar a inalterável disposição da Instituição a que neste momento represento, como Procurador-Geral, de sempre oferecer apoio aos atos que daqui emanem em prol do engrandecimento da Justiça do Trabalho, numa atuação harmônica, integrada, que alcance plenamente os objetivos de ambos os organismos.

Ministros José Ajuricaba, Ermes Pedrassani e Wagner Pimenta: O Ministério Público do Trabalho estará ao lado da administração de V. Exas., auxiliando-os no cumprimento de seus objetivos, para que a Justiça do Trabalho continue forte, séria e atuante, porque o Brasil disso precisa. Parabéns e muito obrigado.”

## SAUDAÇÃO EM NOME DA ORDEM DOS ADVOGADOS DO BRASIL (\*)

Parece que foi ontem, mas já se vai meio ano que assumi esta tribuna para, em nome dos advogados brasileiros, por indicação do Presidente do Conselho Federal da Ordem dos Advogados do Brasil, José Roberto Batocchio, saudar o Ministro Marcelo Pimentel, que se despedia desta Corte. Hoje, a ela retorno, com a mesma honra.

Trata-se, porém, de homenagear a ascensão de V. Exa. ao topo da carreira de Ministro do Tribunal Superior do Trabalho.

Agora, diversa, é a reflexão. Hirschman, Albert Hirschman, que está na vitrine, em artigo relativamente recente, a contar da conferência de Marshal, em 1949, que se tornou célebre, sobre o desenvolvimento da cidadania no Ocidente, distinguiu as suas dimensões civil, política e social. Através da conquista da Cidadania Civil, no século XVIII, foi assegurada ao homem a liberdade nos seus diversos aspectos, tal como afirmada pelas revoluções americana e francesa.

O constitucionalismo do século XIX produziu a cidadania política, com a extensão do direito de voto a grupos cada vez mais amplos. O nosso século procura estender o conceito de cidadania às esferas social e econômica, fazendo com que se reconheçam e se efetivem como integrantes da cidadania as condições mínimas de saúde, educação, bem-estar econômico e segurança para o exercício da vida de um ser civilizado.

A todos esses avanços de afirmação do ser humano corresponderam oposições, que o sociólogo norte-americano naturalizado sistematizou nas teses da perversidade, da futilidade e do risco. Todas essas teses representam uma reação ao novo, daí por que Albert Hirschman intitula seu artigo de "DUZENTOS ANOS DE RE-TÓRICA REACIONÁRIA".

Vivemos, Senhor Presidente, em nosso País, é possível, o tempo mais agudo da conquista da cidadania social. O drama dos nossos dias guarda vinculação imediata a um fenômeno que transformou o Brasil em apenas trinta anos, qual seja, o do processo acelerado da urbanização. Com ele a população urbana brasileira cresceu assustadoramente, determinando a marginalidade de milhões de pessoas, com exigências cada vez maiores de emprego, saúde, educação, segurança e também de justiça.

Nem por isso a oposição às transformações é menor que em outros tempos. Houve uma época, na História, em que a reação às transformações foi tal que uma geração, ante a ameaça de perder seus privilégios feudais, acreditou que havia chegado o fim do mundo. Desesperada ante a emancipação de seus servos, sentiu as ruínas de seu sistema social e desesperou, passando a dedicar-se a práticas hedonísticas e a cultivar a morte. Eram os necrófilos de que nos fala Erich Fromm.

Não faltam os que querem solucionar as questões do nosso tempo através de uma tecnocracia. A complexidade da vida humana, para estes, escapa aos indivíduos comuns, passando a exigir soluções que somente os peritos podem dar.

(\*) Alocução proferida pela Dra. Maria Cristina Irigoyen Peduzzi, na solenidade de posse da nova Direção do TST, em 1º.2.95



As questões da vida cotidiana e aquelas que envolvem a elevação das condições de vida da criatura humana não se resolvem com medo, nem se solucionam por equações técnicas. O seu conteúdo ético é inarredável e é preciso acreditar no possível.

V. Exa., Ministro José Ajuricaba, traz a marca da Faculdade de Direito do Recife, com toda a sua tradição. Exerceu a advocacia por quase uma década. Dedicou-se ao Direito, aperfeiçoando-se em seu estudo na sua gloriosa Faculdade, onde obteve o Doutorado, e no exterior. Aplicou-se ao magistério superior, fazendo-se Professor de Direito Comercial, do Trabalho, Judiciário do Trabalho e da Navegação. Ingressou na Justiça do Trabalho, onde julgou nas Juntas de Conciliação e Julgamento, no Tribunal Regional do Trabalho da Sexta Região, que presidiu até chegar ao Tribunal Superior do Trabalho. O advogado, o jurista, o professor e o magistrado, pela própria natureza de seus afazeres, dão a V. Exa. a dimensão do mais puro humanismo.

O homem cria a civilização e nessa medida ele se humaniza e humaniza ou espiritualiza a natureza, para usar a expressão de Jacques Maritain. Afirma-se, desse modo, o humanismo, por seu conteúdo ético, voltado para o ser humano e a necessidade de promovê-lo. Volta-se para o futuro e para o progresso, consciente de que as coisas são vorazes, boas, belas e justas enquanto servem ao bem do homem.

Pois bem, V. Exa. tem agora uma nova e diversa atividade a desempenhar. Dirigirá, no período que ora se inicia, o Tribunal Superior do Trabalho. Terá, em seu novo mister, a colaboração dos ilustres Ministros Ermes Pedro Pedrassani, que assume a Vice-Presidência, e Wagner Pimenta, que assume a Corregedoria-Geral da Justiça do Trabalho, reconhecidamente competentes e dedicados. Um como o outro conhecem, plenamente, as vicissitudes da nossa Justiça. Um como o outro não lhe faltarão na tarefa de fortalecer o Poder Judiciário e a Justiça do Trabalho. A experiência, a dedicação e o zelo de ambos, certamente, lhes serão imprescindíveis.

É na Justiça do Trabalho que a necessidade de afirmação da cidadania social mais se acentua. Ela vive as carências do Poder, que não são apenas do Judiciário. Também o são do Legislativo e do Executivo. Mesmo assim o Judiciário necessita de transformações.

Os magistrados e os advogados são os que mais sentem as contingências e a necessidade de transformação do Poder Judiciário, vivendo dialeticamente entre a postulação e a tardia dicção do direito. Essa relação dialética só é superável na síntese da decisão. Os advogados não compreendem o juiz que não julga, nem a história o compreendeu, quando estigmatizou o Procurador da Judéia, que lavou as mãos.

V. Exa., Ministro Ajuricaba, é um magistrado que decide e terá agora de decidir, também, sobre os rumos e as transformações da Justiça Trabalhista. Ela não se transformará isoladamente. Ela se modificará com as indispensáveis mutações que haverá de sofrer o Poder Judiciário e o próprio Estado brasileiro, que tem necessidade mais e mais de ser democratizado, na perspectiva de Bobbio: ampla participação da sociedade, controle dos poderes de baixo para cima e garantia da liberdade de dissenso.

O Poder Judiciário precisa, para que efetivamente corresponda às necessidades da sociedade brasileira, compreender que exerce função associada ao Poder Político na estrutura que consagra a independência e harmonia dos Poderes do Estado Democrático. Daí ter razão Anatole France quando dizia que "toda a majestade da justiça está contida em cada sentença proferida pelo magistrado em nome do povo soberano".

A garantia dos advogados brasileiros, em nome dos quais falo, é que assumo o cargo mais elevado do Tribunal Superior do Trabalho um homem comprometido com a eterna esperança no humanismo, simbolizada nas figuras que V. Exa. encarnou e encarna: o advogado, o jurista, o professor e o magistrado. Com isso abre-se a perspectiva da renovada transformação no sentido do verdadeiro, do bom, do belo e do justo para a construção da cidadania social em nossa Pátria. E essa garantia é ainda maior, porque V. Exa. reproduz as características de ambos "Os Íntegros Juízes" de que fala Anatole France: "Um domingo, vi dois juízes íntegros num quadro de Mabuse, no museu... No entanto, são diferentes, aqueles dois juízes, na índole e na doutrina... Um traz na mão um papel e aponta o texto com o dedo. O outro, com a mão esquerda segurando o cepilho, ergue a direita com mais benevolência do que autoridade... E esse gesto reflexivo da sua mão indica um pensamento prudente e sutil. São íntegros os dois, mas é visível que o primeiro se apega à letra, o segundo ao espírito."

Nesse particular, V. Exa. dá continuidade à operosidade, à lucidez e à proficiência de quem sucede, o Ministro Orlando Teixeira da Costa. S. Exa. deu ao Tribunal Superior do Trabalho o traço mais marcante da sua personalidade: a dignidade do Juiz, sem a qual o Judiciário sucumbe. Deixa a Presidência do Tribunal Superior do Trabalho cercado pelo carinho de seus pares e pelo respeito e reconhecimento dos advogados. O período da sua Presidência, Ministro José Ajuricaba, certamente será marcado pelas transformações de que todos sentimos necessidade na Justiça do Trabalho, numa perspectiva democratizante e afirmadora do humanismo.

Não quero concluir sem registrar o consagrado companheirismo e a presença afetuosa de Maria Gesa, o respeito de seus filhos e o carinho dos netos, que se acrescem ao contexto humanístico do Ministro José Ajuricaba. Quem a todos conhece, sabe que o seu contexto familiar atesta e dá singular dimensão ao grande homem que é V. Exa. A homenagem que os advogados ora lhe prestam se traduz no reconhecimento de que V. Exa., Ministro José Ajuricaba, será, na Presidência do Tribunal Superior do Trabalho, o que tem sido até agora. Que Deus o ilumine, caro Ministro."

## DISCURSO DE POSSE (\*)

Agradeço, inicialmente, extremamente sensibilizado, as palavras generosas com as quais fui saudado pelo Ministro Hylo Bezerra Gurgel, pelo Procurador Geral do Trabalho João Pedro Ferraz dos Passos e pela Dr<sup>a</sup> Maria Cristina Irigoyen Peduzzi, todos diletos amigos e que, por isso, ressaltaram as minhas poucas qualidades ou virtudes e ocultaram os defeitos que certamente tenho. Endosso, integralmente, os elogios dos oradores que me precederam à pessoa e à admirável administração do Ministro Orlando Teixeira da Costa, meu digno antecessor.

Assumo a direção da Justiça do Trabalho no Brasil numa época de grave crise não somente para a Instituição, como para o próprio ramo do Direito que ela tem o dever de aplicar.

Com efeito, a crise econômica que se seguiu à crise do petróleo da década de 1970 atingiu profundamente o mundo ocidental, acarretando, nos últimos vinte anos, além de outras conseqüências, o aumento crescente e avassalador das taxas de desemprego. Segundo dados da OIT, informa José Pastore, o desemprego e o subemprego atingem oitocentos e cinquenta milhões de pessoas no mundo atual e, para atender toda a população que precisa trabalhar, o nosso planeta teria que gerar cerca de um bilhão de novos empregos no início do próximo milênio, concluindo por afirmar que o desemprego é o maior desafio da humanidade nos dias de hoje<sup>(1)</sup>.

No curso dos anos oitenta, assinala, por sua vez, Robortella, o emprego tornou-se o problema social e econômico mais grave em quase todos os países, levando-os a adotar políticas tendentes a promover o emprego, ou, pelo menos, a distribuir melhor o trabalho existente<sup>(2)</sup>.

O fenômeno do desemprego, que é agravado pelos fluxos migratórios dos países pobres para os ricos, causados também pelo desemprego quase endêmico dos primeiros, vem tendo um impacto gravíssimo sobre o Direito do Trabalho, nos países em que ele atingiu maior desenvolvimento, assegurando uma maior proteção aos seus trabalhadores que são, justamente, os mais desenvolvidos e ricos. A legislação de proteção ao trabalho que surgiu como reação ao liberalismo econômico e à exploração desumana do trabalhador no início da era industrial e durante o capitalismo selvagem, e que, na verdade, só foi efetiva nos países mais industrializados e ricos, pois nos demais nunca chegou a assegurar uma proteção plena aos assalariados, está agora sob séria ameaça, mesmo nesses países, em razão do avanço do desemprego.

É verdade que no Brasil vivemos, na atualidade, momentos de grandes esperanças. Com efeito, o Plano Real iniciado no governo passado e mantido pelo atual Presidente da República está assegurando uma certa estabilidade na economia, o que já começa a surtir efeito, ainda que tenuemente, nos níveis de desemprego, que estão caindo em certos setores. Há expectativa, outrossim, de maiores investimentos do capital estrangeiro no País, face à remoção dos obstáculos inúmeros que foram postos contra o seu ingresso, pelo Constituinte de 1988, e que uma reforma constitucional oportuna e necessária, prometida pelo novo governo da República, poderá afastar, permitindo ao País ingressar em uma nova era de desenvolvimento. Já se tem, por outro lado, uma nova e arejada mentalidade no Poder Executivo

---

(\*) Pronunciado em 01.02.95, pelo Ministro José Ajuricaba da Costa e Silva, na posse como Ministro Presidente do Tribunal Superior do Trabalho

(1) PASTORE, José, "Encargos Sociais no Brasil e no Exterior", Brasília, 1994, pág. 9.

(2) ROBORELLA, L. C. Amorim, "O Moderno Direito do Trabalho", São Paulo, 1994, pág. 78.

e, a partir de hoje, um Congresso Nacional em grande parte renovado, livre da xenofobia e das mazelas e vícios da legislatura que se encerrou.

Tudo isso concorrerá, sem nenhuma dúvida, para afastar da nação brasileira os males do desemprego, dentre os quais avulta, a nosso ver, a investida do novo liberalismo econômico, doutrina que preconiza o afastamento do Estado das relações trabalhistas, a redução ou mesmo eliminação da regulamentação legal do trabalho, sua substituição por um "contrato coletivo" que estaria acima das próprias convenções e acordos coletivos de trabalho e que dispensaria qualquer legislação de proteção ao empregado, sob o pretexto de que essa legislação, onerando excessivamente as empresas, dificulta a criação de novos empregos, sendo, conseqüentemente, favorável ao desemprego e por isso nociva aos próprios trabalhadores.

Propõe-se a substituição do contrato individual do trabalho, protegido pelas normas de ordem pública da legislação trabalhista (CLT e leis complementares), asseguradoras das férias anuais, do repouso semanal remunerado, da jornada limitada de trabalho, do salário mínimo, da salubridade e segurança nos locais de prestação dos serviços, da proteção do trabalho da mulher e do menor, do salário-família, do direito ao aviso prévio, etc., por "contratos coletivos". Tais contratos são celebrados entre sindicatos de empresas e sindicatos de trabalhadores, ou entre estes e empresas, nos quais são estipuladas as condições de trabalho que vigorarão para os trabalhadores integrantes das categorias representadas e somente para estes, com observância ou não das garantias mínimas da legislação, na vigência do contrato coletivo, cuja duração é fixada pelos sindicatos e/ou empresas, sem nenhuma consulta à vontade dos trabalhadores individualmente considerados.

Como a legislação trabalhista é tida, face à dificuldade de sua alteração, como fator de desemprego, a tendência será, inicialmente, deter o seu avanço e depois reduzi-la ao mínimo pela utilização desses "contratos coletivos". Como conseqüência, deixar-se-á uma grande faixa da força de trabalho, constituída pelos trabalhadores não organizados em sindicatos ou que trabalham na economia informal, que no Brasil dos últimos anos atinge metade da população ativa, ao desabrigo de qualquer proteção legal ou contratual, pois esta, logicamente, só beneficiará as categorias profissionais que tenham sido representadas nos referidos contratos. Esta é a situação dos Estados Unidos, onde apenas 14% da mão-de-obra está protegida pelos contratos coletivos e 86% trabalha mediante contrato verbal ou tácito com as empresas, sem nenhum tipo de proteção legal, ressalvada, tão-somente, aquela assegurada em matéria de salário mínimo ou de proteção ao trabalho de menores e mulheres pela legislação de alguns estados, de alguns condados ("counties") ou de algumas cidades.

Demais, conforme salienta o já citado José Pastore<sup>(3)</sup>, em que pese ser um de seus mais ilustres defensores, nem todo o contrato coletivo tem menos rigidez e é menos prejudicial ao emprego do que a legislação estatal, apontando como piores que esta os contratos celebrados nos mesmos Estados Unidos nos setores das indústrias automobilística e do aço, dos transportadores de carga ("teamsters") e dos portuários ("longshore men"), que eram extremamente rígidos e, por isso, tais setores da indústria americana foram os que mais sofreram a competição dos produtos oriundos do Japão e dos chamados Tigres Asiáticos. Como conseqüência dessa rigidez, esses setores reduziram acentuadamente a sua produtividade, que, segundo Marshall<sup>(4)</sup>, caiu a 1% no período de 1973/1983, forçando a queda também dos salários reais. O mesmo aconteceu na Suécia, cujo modelo de contratação co-

(3) PASTORE, José, "O Contrato Coletivo no Brasil", Documento apresentado no 1º Seminário Nacional de Relações Trabalhistas, São Paulo, 1992, págs. 14/16.

(4) Citado por JOSÉ PASTORE, in "O Contrato Coletivo no Brasil", págs. 13/14.

letiva se realiza por setores e a nível nacional, e onde a produtividade caiu de 4,5% ao ano para quase zero, e na França, onde um contrato coletivo celebrado nos idos de 1952 no setor bancário não pôde ser ainda modificado, porque os trabalhadores não concordam com a alteração de seu art. 4º, que prevê sua renovação tácita a cada ano.

Por aí se vê que o "contrato coletivo" (que a meu ver deveria se denominar "pacto coletivo", pela amplitude que para esse tipo de contrato se preconiza, abrangendo não somente matéria de direito substantivo trabalhista, como também de direito processual e, quiçá, de direito previdenciário, a exemplo do "collective agreement" dos anglo-americanos) pode se tornar mais favorável ao desemprego do que a legislação trabalhista, o que está a recomendar que se evite, mesmo por razões econômicas, a substituição desta por aquele, como pretendem os entusiastas desse "contrato". Daí não se deve inferir, porém, que sou contrário ao contrato coletivo de trabalho como tal, mesmo porque não teria sentido ser contra um instituto jurídico. As convenções coletivas e os acordos coletivos de trabalho, modelos de contratos coletivos previstos na CLT e de ampla utilização no Brasil, não merecem, como tal, nenhuma censura, mas, pelo contrário, devem ser até estimulados. O censurável, a meu ver, é que se pretenda eliminar a legislação trabalhista geral para substituí-la por um ou vários "contratos coletivos", como alguns propõem, aplicáveis somente aos trabalhadores neles representados e que não respeitarão as garantias mínimas de proteção ao trabalho contidas na legislação ordinária.

Vale salientar que a legislação trabalhista brasileira nunca foi totalmente insensível aos problemas econômicos da empresa. Assim, o art. 503, da CLT, com a redação que lhe foi dada desde 1943, já considerava lícita a redução geral dos salários de todos os seus empregados, proporcionalmente aos salários de cada um, até um máximo de 25% e respeitado o salário mínimo legal, em caso de força maior ou prejuízos devidamente comprovados. Lei posterior, o Decreto-lei n. 15, de 1966, que estabeleceu normas e critérios para uniformização dos reajustes salariais, dispôs em seu art. 5º que o acordo coletivo de trabalho ou a decisão da Justiça do Trabalho que tivesse reajustado ou aumentado salários não seria aplicado, no todo ou em parte, à empresa que demonstrasse, perante a Justiça, a incapacidade econômica ou financeira de atender ao aumento de despesa decorrente. Embora a Constituição Federal de 1988 tenha, a meu ver irresponsavelmente, enrijecido ainda mais a nossa legislação trabalhista, tornando inconstitucional o art. 503, da CLT, pela adoção do princípio da irredutibilidade dos salários (art. 7º, inciso VI), como também por dar **status** de norma constitucional a várias regras típicas de legislação ordinária (como a relativa ao adicional das horas extras, às férias remuneradas com acréscimo de um terço, ao aviso prévio de 30 dias no mínimo, etc.), mostrou-se flexível, porém, ao permitir, mediante negociação coletiva, a própria redução de salários, a redução da jornada de oito horas e o aumento da jornada de seis horas nos turnos ininterruptos.

Tudo isto está a revelar que o nosso legislador ordinário e mesmo o constituinte de 1988, em que pesem os excessos deste, corrigíveis mediante oportuna reforma, têm se preocupado com a flexibilização das normas de proteção ao trabalho, para permitir que elas sejam adaptadas às situações de crise.

Paralelamente à eliminação da CLT e da legislação complementar e sua substituição pelo contrato coletivo, como já se fez, aliás, em parte, em relação aos portuários, através da Lei n. 8.630/93, pretendem os partidários do neoliberalismo econômico o afastamento também do Estado da solução dos conflitos trabalhistas, preconizando a substituição da Justiça do Trabalho por órgãos internos das empresas

empresas integrados por empregados e empregadores, previstos e disciplinados pelo próprio contrato coletivo, recorrendo-se aos juízes do trabalho somente após esgotadas as tentativas de solução das controvérsias por tais órgãos e desde que as partes assim decidam de comum acordo. Esses juízes perderiam, assim, o poder de decidir as controvérsias pelo simples impulso processual de uma das partes, substituindo-se, pois, o sistema da arbitragem compulsória por uma arbitragem facultativa. Tal sistema seria adotado não somente para a solução dos conflitos individuais, mas, e sobretudo, para os chamados dissídios coletivos, cuja finalidade não é a aplicação de norma já existente, mas o estabelecimento de novas normas disciplinadoras das relações de trabalho.

Em outras palavras, a investida contra a Justiça do Trabalho é mais radical no que diz respeito ao seu poder, consagrado desde a Constituição Federal de 1946, de estabelecer novas condições ou normas de trabalho, conhecido como "poder normativo", solucionando os chamados conflitos de interesse. No que diz respeito a este poder, propõe-se sua completa extinção, ao argumento de que os interlocutores sociais solucionarão melhor seus conflitos através da negociação coletiva, sem nenhuma interferência do Estado.

Para os defensores desse sistema o Poder Judiciário trabalhista é um estorvo nas relações de trabalho e não deveria jamais intervir para solucionar um conflito coletivo, deixando que os próprios interessados o façam como melhor entenderem, inclusive pelo recurso à arbitragem de terceiros por eles escolhidos voluntariamente.

De início vale ressaltar que o judiciário só intervém, atualmente, para decidir dissídio trabalhista, individual ou coletivo, quando provocado pelos próprios interlocutores sociais. O princípio inquisitório consagrado pelo art. 856, *caput*, da CLT, que facultava ao Presidente do Tribunal (TRT ou TST) tomar a iniciativa de instaurar dissídio coletivo na hipótese de paralisação do trabalho, já não é mais aplicável, por força do disposto no art. 8º, da atual Lei de Greve (7.783, de 1989), que só prevê a atuação da Justiça do Trabalho por iniciativa das partes ou do Ministério Público, que representa, no caso, a sociedade e não o Poder Judiciário.

Mas, sendo vedada a intervenção da Justiça do Trabalho em qualquer caso, como alguns propõem, a questão que se coloca é a seguinte: Se as partes, apesar de todas as tentativas de negociação, não chegarem a um acordo e não se ajustarem para a escolha de um árbitro, pode o Estado ficar de braços cruzados e inerte, sobretudo quando o conflito resultar em paralisação de atividades essenciais para a coletividade? Pode o Estado, abdicando de seu dever de defender o bem comum, deixar que as partes se digladiem, indiferente ao sofrimento da coletividade e ao colapso dos serviços indispensáveis à população, até que decidam chegar a um acordo?

Os partidários do neoliberalismo econômico entendem que sim, louvando-se na experiência de outros países mais desenvolvidos, como Estados Unidos, Inglaterra, Alemanha. Mas é preciso não esquecer que, mesmo nesses países o Estado nem sempre permanece apático. Naquele que é o campeão do liberalismo, os Estados Unidos, quando houve, há poucos anos atrás, uma greve dos controladores de voo, que não chegaram a um acordo com as empresas de aviação, o Governo interveio demitindo todos os grevistas e fazendo cessar o conflito trabalhista através de uma ordem judicial ("injunction"), cujo descumprimento importaria na prisão dos recalcitrantes.

Ainda que reconheça a dificuldade atual dos tribunais do trabalho para darem uma solução correta e rápida aos dissídios coletivos, sobretudo em razão do volu-

lume de processos e do número, variedade e especificidade das reivindicações feitas em cada um deles, parece-me mais fácil, mais racional e econômico aperfeiçoar o procedimento desses tribunais e dotá-los de técnicos ou especialistas que atuem como assessores dos juízes, do que recorrer ao sistema de arbitragem, que nunca foi praticado efetivamente no Brasil, porque o brasileiro não dá crédito a decisões que não sejam de juízes. Isto está na sua psicologia, na sua formação histórica e sociológica e é muito difícil modificar.

O trabalhador dos Estados Unidos, cujo sistema inspira os neoliberais, não tem, nem nunca teve, uma legislação trabalhista como a nossa, pois as suas leis de proteção ao trabalho, raramente de âmbito nacional, são bastante escassas. Demais, o comportamento dos juízes americanos no início deste século, na interpretação dos famosos "yellow dog contracts"<sup>(5)</sup>, geralmente desfavorável aos empregados, fez surgir entre os trabalhadores daquele país uma verdadeira aversão à solução judicial de seus conflitos, o que explica, em parte, a inexistência de uma Justiça do Trabalho nos Estados Unidos. Mas esta não é a situação do Brasil, onde o juiz do trabalho é acusado mais freqüentemente, embora não seja verdadeiro, de decidir geralmente em favor dos empregados e onde já há uma tradição semi-secular de solução dos conflitos trabalhistas pelo Judiciário. O trabalhador brasileiro, ao contrário do americano, que é, como o seu povo, de formação marcadamente individualista e avessa ao próprio Estado, confia na solução estatal de suas pendências e por isso prestigia a Justiça Laboral, que considera "a sua Justiça". O aumento crescente das reclamações trabalhistas é, aliás, uma prova evidente dessa assertiva.

Qualquer solução, pois, que leve à extinção deste ramo do Poder Judiciário ou mesmo à sua descaracterização, parece-me extremamente temerária e perigosa para o País.

Estou convicto, outrossim, de que a maioria dos empresários e trabalhadores do Brasil não deseja seja eliminada a legislação geral de proteção ao trabalho, mas que ela seja continuamente aperfeiçoada, dotando-se-a de maior flexibilidade para que possa se adaptar às novas realidades econômicas do País, permitindo às empresas nacionais enfrentar a competitividade dos produtos estrangeiros, sem necessidade de abandonar o nível de justiça social já alcançado pelo País. Esta maior flexibilização se impõe justamente para salvar o direito do trabalho nesta virada do século, impedindo-se que a crise econômica geradora do desemprego faça submergir toda uma estrutura legislativa elaborada no Brasil desde o início do século e no mundo ocidental desde o século XIX. Acredito, também, que não se deseja o abandono total do sistema judicial de solução dos conflitos, mas que se incentive, como já vem sendo feito, pelo Tribunal Superior do Trabalho, através de sua Instrução Normativa n. 04/93, a efetiva negociação entre as partes, a tentativa real de autocomposição dos conflitos coletivos, como condição para o ingresso no Judiciário, deixando-se para este, exclusivamente, os dissídios em que a solução negociada se torne impossível ou aqueles em que a continuidade do conflito ponha em risco o interesse da coletividade. Para isto, porém, mais importante do que uma alteração da legislação é que os interlocutores sociais se disponham a uma reforma da mentalidade, aceitando em seus corações e mentes o propósito de negociar, de substituir o confronto pelo diálogo.

*Também tenho como indispensável o surgimento de formas alternativas para a solução dos dissídios individuais permitindo sejam desafogados as Juntas*

---

(5) Contratos de trabalho contendo cláusula segundo a qual o empregado se obrigava a não ingressar em sindicato ou em determinado sindicato. Juízes estaduais e federais decidiram, durante algum tempo, serem válidos esses contratos, visivelmente violadores do princípio da liberdade sindical.

de Conciliação e Julgamento, os Tribunais Regionais do Trabalho, o Tribunal Superior do Trabalho e o próprio Supremo Tribunal Federal. As estatísticas mais recentes do TST, que acusam, no ano de 1994 (por projeção do apurado para o primeiro semestre), um total de, aproximadamente, 1.700.000 reclamações nos órgãos de primeira instância, 340.000 processos originários ou recursos nos Tribunais Regionais, 72.500 ações originárias e recursos no TST e 6.170 recursos extraordinários para o Supremo, estão a demonstrar que se faz urgente uma reforma do processo trabalhista, sob pena de se tornar inviável, a curto prazo, o funcionamento do judiciário do trabalho.

O aumento do número de Juntas, de Tribunais Regionais ou de turmas destes não constitui solução para o problema. Com efeito, o acréscimo avassalador de processos recebidos pelos TRTs e pelo TST nos últimos anos é consequência natural da criação recente de grande número de JCs e de novos Tribunais Regionais ou de novas turmas destes. Embora assegure uma prestação jurisdicional mais rápida nos municípios e Estados, acarreta o já apontado aumento de recursos para o Tribunal Superior, que se vê crescentemente assoberbado pelo número de processos que recebe, tornando cada vez mais difícil para os seus integrantes dar uma prestação jurisdicional célere e sem prejuízo da qualidade. Daí decorre que à agilização maior do processo na base da pirâmide, por força do aumento dos órgãos judicantes de 1º e 2º graus, corresponde uma demora cada vez maior no seu ápice, em relação, é bem verdade, aos feitos que a ele conseguem chegar.

Parece-me, portanto, que mais eficaz do que aumentar os órgãos julgadores será incentivar a conciliação nas Juntas, permitindo-se que um maior número de questões seja solucionado na 1ª instância, através de acordos, que equivalem a decisões que não comportam recurso para as instâncias superiores. A recente experiência dos TRTs da 2ª e 15ª Regiões, ambos em São Paulo, disciplinando as chamadas "audiências prévias de conciliação", com a participação dos juízes classistas (experiência esta que, na verdade, institucionalizou e regulamentou prática já em uso nas Juntas de quase todas as grandes capitais do País), representa um passo à frente na solução do problema. Sou, portanto, totalmente favorável a essa experiência, que, além do mais, prestigia e valoriza um instituto fundamental do processo trabalhista, que é o da conciliação.

A aprovação, outrossim, dos anteprojetos de lei elaborados por este Tribunal, disciplinando os recursos e a execução, ambos já encaminhados ao Poder Executivo, contribuirá também para aliviar a situação dos Tribunais Regionais e do TST, e para acelerar a solução final das demandas trabalhistas, razão pela qual constituirá prioridade de minha administração insistir junto aos poderes legislativo e executivo, para que agilizem a conversão em lei desses anteprojetos.

Cuidarei, também, de dar continuidade à louvável campanha iniciada pelo meu antecessor, em favor da celeridade do processo desde a primeira instância, pois uma reclamação de trabalhador, que vive de seu salário, não pode tramitar durante anos seguidos nos tribunais. Mas a esta louvável campanha acrescentarei uma outra, que pretendo levar também a todas as Regiões do País. A de recomendar que os juízes das Juntas de Conciliação e Julgamento, onde se inicia o processo trabalhista e onde também termina para mais de 50% das reclamações ajuizadas, por força da conciliação, do arquivamento ou da desistência, cumpram o dever legal, previsto no art. 35, inciso V, da Lei Orgânica da Magistratura, de residir na sede de sua jurisdição. Sem o cumprimento de tal obrigação é quase impossível assegurar a celeridade processual desejada, pois esta não pode ser alcançada se os juízes não realizam audiências diariamente, mas somente em alguns dias da semana, como se acontece naquelas Juntas cujos titulares e classistas não residem na sede da



jurisdição. Insistirei, portanto, para que tais práticas, prejudiciais à imagem da Justiça do Trabalho, sejam abandonadas em favor não só da celeridade, como da integração das Juntas às comunidades a que servem.

Darei continuidade, também, ao projeto de construção da nova sede do Tribunal Superior do Trabalho, que hoje reúne em dois edifícios, separados por alguns quilômetros, toda a estrutura judiciária e administrativa do órgão, acarretando dificuldades para o seu funcionamento.

Antes de concluir, permitam-me fazer alguns agradecimentos especiais. Agradeço, em primeiro lugar, à minha mulher, Maria Gesa, e aos meus sete filhos, pela companhia, compreensão e incentivo que deles sempre recebi ao longo da caminhada que me conduziu ao Tribunal Superior do Trabalho e hoje à sua presidência. Sem essa compreensão e, sobretudo, sem esse incentivo, não teria chegado sequer a este C. Tribunal. Agradeço, também, aos colegas que me elegeram, particularmente àqueles que me apoiaram desde o início e que me estimularam com esse apoio, dentre os quais destaco o Ministro Orlando Teixeira da Costa.

Agradeço, ainda, aos meus amigos, aos meus colaboradores, aos funcionários da Justiça do Trabalho de Pernambuco e de Brasília que comigo trabalharam diretamente, dos mais graduados aos de funções mais simples, pela ajuda dedicada que me deram durante minha carreira de magistrado e sem a qual não teria podido desincumbir-me a contento das tarefas que me foram atribuídas ao longo dessa carreira.

Outrossim, recorro, aqui, com gratidão, àqueles que me ajudaram e estimularam a vir para este C. Tribunal, como o atual Vice-Presidente da República, Senador Marco Antônio Maciel, o falecido professor e amigo, Rodolfo de Albuquerque Araújo, o general reformado Antônio Carlos Muricy, os ex-ministros deste Tribunal, Rezende Puech, Antônio Lamarca, o saudoso colega e amigo Coqueijo Costa, o falecido Ministro Leitão de Abreu, o poeta Luiz Urquiza da Nóbrega, o ex-deputado federal Edme Tavares e tantos outros que deram uma parcela de contribuição para minha nomeação nos idos de 1984, inclusive o ex-Presidente João Figueiredo, que assinou o respectivo ato.

Permitam-me, finalmente, que diga alguma coisa sobre minha vida. Não sou oriundo de família de juristas ou mesmo de juizes. O meu pai, Olegário Ananias da Costa e Silva, natural de Sergipe, foi odontólogo e colaborador de jornais no Rio de Janeiro e em Aracaju. Foi companheiro, naquelas cidades, do escritor e líder católico Jackson de Figueiredo, de quem era primo e, como ele, poeta e membro da Academia Sergipana de Letras. Minha mãe, Maria Amália Zickler da Costa e Silva, foi, como minha avó materna, professora, numa época em que esta função era ainda bastante valorizada e respeitada.

Aos meus pais presto aqui um preito de gratidão e de saudade.

Ao longo da minha vida profissional, embora tenha exercido a advocacia e também o magistério do Direito, tenho sido principalmente um juiz do trabalho. A experiência que tenho é, pois, sobretudo e principalmente esta. Estou certo de que foi o sentimento de justiça, que acredito ter, que me levou a abraçar a carreira de magistrado. É esta experiência de juiz e essa preocupação de ver realizada a justiça que, segundo São Tomaz de Aquino, é "o hábito segundo o qual alguém mediante constante e perpétua vontade, dá a cada um o que é de seu direito", que trago para o cargo de Presidente da mais alta Corte Trabalhista do País, que hoje assumo com humildade, esperando, com a ajuda de Deus e com a colaboração dos meus eminentes colegas, particularmente dos meus companheiros de administração, o Vice-Presidente, Ministro Ermes Pedro Pedrassani, e o Corregedor-Geral, Ministro Wagner Pimenta, desincumbir-me condignamente e a contento de suas grandes responsabilidades.

Tenho dito.

**HOMENAGEM AO MINISTRO  
LUIZ JOSÉ GUIMARÃES FALCÃO**



## SAUDAÇÃO EM NOME DO TST (\*)

Impulsionados por nosso destino, partir é uma contingência da vida. Desde cedo, aprendemos a partir e descobrimos que partir "c'est mourir un peu, c'est mourir a ce qu'on aime..." Alguns se aposentam e ficam aí por perto, ao alcance de um apelo dos amigos. Outros partem para sempre, e nada mais adianta o clamor de nosso abandono. Coqueijo Costa, Orlando Lobato, Geraldo Starling, Néelson Tapajós... Esses partiram e ficaram marcando um lugar imenso na recordação dentro de nós. Lembro Léon Bloy, o grande escritor católico: "Estou só na antecâmara de Deus. Quando chegar o meu dia de comparecer, onde estarão aqueles que amei e me amaram? Tenho certeza de que alguns que sabem rezar rezarão por mim de todo o coração, mas como estarão longe então e que solidão tremenda diante do meu Juiz!" Ah! foi apenas um grito abafado, que não quero dar a esta fala o tom de necrológio... Perdoem se o calendário marca um dia de saudades. O meio de viver, no passado e no futuro, é guardar lembranças e cultivar os sonhos. "Os lábios que me deste, Senhor, são feitos para dizer minha alma." Porque Luiz José Guimarães Falcão se aposentou, mas hoje está conosco, estamos alegres-tristes.

Foi uma longa jornada essa que trouxe Falcão do Rio Grande do Sul a Brasília. Longa, espinhosa e bem-sucedida. Passada a infância na companhia dedicada de seus pais, o Senhor João Gomes Falcão e Dona Maria Mello Guimarães Falcão, o pequeno Zuza cresceu, viu a vida abrir-se diante dele, em extensos horizontes de possibilidades. E estendeu as mãos para cima, para colher o seu destino, o coração pulsando forte, a alma entusiasmada, olhos cheios de esperança. Era o momento da decisão. "O homem e a hora são um só quando Deus faz e a história é feita." Disse o mineiro Guimarães Rosa: "Sendo a vez, sendo a hora, entende, atente, toma tento, avança, peleja e faz." O jovem Falcão optou pelo curso de Direito, que sua inteligência privilegiada, aliada à grande dedicação, levou a concluir com brilhantismo.

O aprendizado foi, depois, aperfeiçoado na Espanha. Charles Morgan, em "A Fonte", registrou: "Parece-me que se resolve o problema da vida quando se descobre o que deve ocupar o primeiro lugar." A escolha é uma grande parte da estrada.

Cedo se manifestou em Falcão o interesse pelo Direito do Trabalho, em que se especializou. No início, consultor jurídico de federações e sindicatos de trabalhadores. Depois — novamente a hora da decisão — o concurso para Juiz do Trabalho. Começava a sua brilhante e profícua tarefa em nossa Justiça Especializada. Vencem os que acreditam que vencerão.

Da fé nascia a sua força, que cresceu com o casamento, com a jovem professora Maria Tereza, companheira meiga e dedicada de toda uma existência e mãe de Flávia e Cláudia, filhinhas encantadoras, que aumentaram a alegria de seu lar e lhes duplicaram a responsabilidade e o amor à vida. *Perdùto e tutto il tempo che in amor non si spende* — Perdido é todo o tempo que em amor não se gasta, escreveu Torquato Tasso. Registra a história, tribunal do mundo, que o caminho do sucesso está cheio de mulheres empurrando seus maridos para a frente. Neste caso, também as filhas empurraram... Sentir, amar, sofrer, devotar-se, ser companheira é o jeito de ser das mulheres.

(\*) Discurso proferido pelo Ministro Wagner Pimenta, Corregedor-Geral da Justiça do Trabalho, na sessão solene do dia 24.8.95, em homenagem ao Ministro Guimarães Falcão, por ocasião de sua aposentadoria.

O trabalho estafante das Juntas de Conciliação e Julgamento é verdadeiro cadinho de provação. Numerosas sessões, múltiplos problemas, a luta de classes, o trabalho que se leva para a casa, a dedicação, o sacerdócio, a compaixão pelas criaturas, a certeza de ser necessário, a busca da sabedoria e da força. A prece. Deus fortalece os passos dos que perseveram e guia a mão do homem justo.

O homem é um aprendiz e a dor e o trabalho os seus mestres. Sócrates nos deixou esta lição: "Quatro coisas caracterizam todo juiz digno desse nome: ouvir com cortesia, responder com sabedoria, ponderar com sobriedade e decidir com imparcialidade." O juiz, no momento de julgar, é um condor em céus de tempestade. Pensa-lhe na alma a solidão. A altura traz-lhe a perspectiva. Impulsiona-o sua crença no Direito, mas atemorizam-no as forças em oposição, e teme o vulto sinistro da injustiça. De um lado, a balança, do outro, a espada, porque se necessita de medida justa e da força coercitiva. Em frente e acima, o ideal.

O bom desempenho nas Juntas de Conciliação e Julgamento capacitou o jovem Juiz Falcão a posições mais elevadas. Como registra a Bíblia, nos Provérbios, "mais vale o bom nome do que muitas riquezas; e o ser estimado é melhor do que a prata e o ouro." Em um mil novecentos e setenta e seis, indicado em lista tríplice por merecimento, foi nomeado Juiz do Tribunal Regional do Trabalho da Nona Região, com sede em Curitiba, do qual chegou à Presidência.

Sua experiência foi crescendo, pois os anos ensinam muitas coisas que os dias nunca sabem. Uma gema não é lapidada sem violência, nem o homem se aperfeiçoa sem provações. Há pedras que se lascam ao primeiro embate. Outras, porém, nos entreveros da vida, ficam polidas e reverberam a luz. E os homens, como os polígonos, têm muitos ângulos e faces.

Numa das faces de Guimarães Falcão, encontramos o desportista, o dirigente e torcedor "mais ou menos" fanático do Esporte Clube Internacional de Porto Alegre. Sem tocar em tal aspecto, nenhuma saudação ao nosso homenageado seria completa. Ele torce, aplaude, reclama e se extasia quando as camisas vermelhas de seu Inter se movimentam no gramado.

Falcão é também um grande craque, só que de toga preta. "La fin de l'humanité c'est de produire de grands hommes", disse Ernest Renan. Falcão é grande entre seus pares e sabe que a grandeza é simples como o entreabrir de uma rosa. Flui naturalmente, impõe-se sem luta, exerce-se sem pressão, com a brandura do sol em manhãs de abril. É aceita sem relutância e nela se percebe, talvez, uma predestinação. Tem o sopro da eternidade, como se ombreasse com as estrelas em noite clara. Tem o riso de crianças em hora de folguedos e o rufar de asas em vôo de flecha para o infinito. A grandeza contém-se em si mesma, e nada mais procura. Tece-se de humildade e quem a possui afasta-se da prepotência e da arrogância para ser verdadeiro como o beijo no rosto de um filho. É o ser que venceu a si mesmo. Não busca lauréis nem recompensas, nem a futilidade das pompas e poses. Apenas passa e semeia. A farta messe se fará a alegria dos outros e a glória do semeador. Quem o vê passar, para ele se volta cheio de reconhecimento. E todos o benedizem: foi muito bom teres existido!

Menino Zuza, que vieste de tão longe para nos presentear com tua grandeza, é muito bom que existas e estejas conosco! Como reconhecimento de sua competência, em um mil novecentos e oitenta e um, Falcão foi guindado ao Tribunal Superior do Trabalho, em que presidiu as Primeira, Terceira e Quarta Turmas. Foi Corregedor-Geral, Vice-Presidente e Presidente do Tribunal Superior do Trabalho, realizando administração marcada pela modernidade e pela humanidade, e instalou numerosos Tribunais Regionais. Mas "os homens nos altos cargos — ensinou Francis Bacon — são três vezes escravos."

Ministro, Falcão não alterou sua maneira simples e cordial de ser. Como rio profundo, que corre sem barulho, continuou prestando serviços e fazendo amigos, tornando, enfim, a vida uma suprema arte. Tu te lembras, Falcão, daquele verso do poeta Saadi: “Quando morreres só levarás aquilo que tiveres dado.” Agora, vencida a etapa do Tribunal Superior do Trabalho, Falcão prepara-se para outra, na visão shakespereana, “há homens que nunca parecem envelhecer. Sempre mentalmente ativos, sempre prontos para adotar idéias novas; satisfeitos e, contudo, querendo mais; realizados e, contudo, cheios de aspirações, sabem gozar o melhor do que há e serem os primeiros a descobrir o melhor do que há de vir.”

A vida é um rápido vislumbre entre duas eternidades, que atravessamos dando as mãos uns aos outros. Hoje, os amigos que puderam vir estão aqui. São muitos e muitos mais, talvez, os que ainda não chegaram. Este salão resplandece intensamente, porque eles são um tesouro. Nós, teus colegas, Ministro Falcão, agradecemos a oportunidade de lutar, trabalhar, discutir e pelear contigo. Lutamos a boa luta, o trabalho nos fez crescer juntos, e a discussão elevou nosso espírito. *Teu exemplo de cooperação, de lucidez e de serenidade há de ficar. Para louvar e agradecer contigo é que nós, os teus amigos — ou como dizias, “os rapazes” — estamos aqui.*

Agradecemos pelo companheirismo, pelas palavras, pelo silêncio, pelo conselho amigo, pela censura branda, pelo riso alegre, pela amizade. Nós, os teus colegas, e para sempre teus amigos, e este Tribunal, para sempre tua casa, agradecemos pelo tempo que nos deste, Ministro Falcão. E o Brasil, vendo em ti um de seus grandes filhos, agradece pelo teu trabalho. Obrigado.”

## HOMENAGEM DO MINISTÉRIO PÚBLICO (\*)

Ministro Luiz José Guimarães Falcão, neste momento de homenagem que se presta a Vossa Excelência, em um ar de discreta austeridade que envolve esse ambiente, represento o Ministério Público do Trabalho e permito-me chegar a Vossa Excelência algumas palavras, por meio das quais nós, seus admiradores, louvamos o profissional competente, um exemplo especial, porque, no esforço continuado e eficaz ao trabalho de todos os dias e de todas as horas, não juntou a preocupação dos aplausos exteriores. Podemos, então, bem avaliar o apoio e a eficiência do saber que nos trouxe a presença respeitável de Vossa Excelência, que sempre se destacou pela firmeza, pela coerência e pela sensibilidade.

Chegou Vossa Excelência a esta Corte, oriundo do Tribunal Regional do Trabalho da Nona Região, jurista renomado e grande administrador. Exerceu todos os cargos de direção deste Pretório e, no exercício da Presidência, deixou, como marco de uma grande administração, a criação e a instalação de Tribunais Regionais do Trabalho nas diversas unidades da Federação, a ampliação do número de juizes nos Tribunais Regionais do Trabalho, bem como a criação de Juntas de Conciliação e Julgamento, o que já lhe assegura o reconhecimento permanente dos que laboram na Justiça do Trabalho.

Agora, neste momento em que Vossa Excelência é homenageado, podemos bem ressaltar as suas qualidades, verificadas e ratificadas na constância de assídua convivência profissional, que nos permitiu admirar a concisão e a clareza com que se expõe o saber de Vossa Excelência, sempre acobertado, não só pela descrição, mas, sobretudo, por singular modéstia. Ao acentuarmos que os destinos de sua carreira não desmentiram os seus méritos pessoais ao transmitir-lhe a expressão de nossa gratidão e os votos de que continue profundamente feliz pelos caminhos da vida, sentimos também que o brilho do espírito de Vossa Excelência permanecerá iluminando o já saudoso espaço desta Casa de Justiça. Muito obrigado."

---

(\*) Discurso proferido pelo Doutor Jefferson Luiz Pereira Coelho, Procurador-Geral do Trabalho, na sessão solene do dia 24.8.95, em homenagem ao Ministro Guimarães Falcão, por ocasião de sua aposentadoria.

## MANIFESTAÇÃO DO CONSELHO FEDERAL DA OAB (\*)

Excelentíssimo Senhor Presidente do egrégio Tribunal Superior do Trabalho, Ministro José Ajuricaba, peço a Vossa Excelência que, em seu nome e no das demais autoridades ora presentes, receba os cumprimentos da Ordem dos Advogados do Brasil, a quem tenho a honra de representar nesta solenidade.

Minhas Senhoras, meus Senhores, é interessante sentir como o tempo passa depressa, como o dia de ontem transforma-se rapidamente em um sonho, e o de amanhã em uma simples visão. Fotografa-se o tempo passado, e na mente retrata-se, em câmara lenta, o que foi tragédia, como pesadelo, ou o que se tornou sonho, como uma poesia. É hora de lembrança e me lembro que Falcão chegou no Tribunal quando ele era presidido por Souza Moura, que dizia que este Tribunal não julgava, não fazia justiça, mas aplicava o Direito, era um Tribunal que estava muito acima da Justiça e muito ao lado do Direito. Encontrou Thélío da Costa Monteiro, irmão de Alino, que aqui está presente, e não sabíamos na época quem conhecia mais o Direito, se era o Ministro ou o Advogado. Lá estava Mozart Victor Russomano, com seu brilhantismo, dando aulas em cada voto que proferia; Barata Silva, professor e amigo de sempre. Era o Tribunal de Puech, Ministro do horóscopo e que honrou com sua cultura a Procuradoria-Geral do Trabalho. O momento é de lembrar Coqueijo Costa, de seus ensinamentos sobre processo, com o seu violão, com Aydil. O Tribunal assistiu o despontar da liderança do Ministro Marcelo Pimentel, o conhecimento profundo do Ministro Miranda Lima, e deliciava-se com a cultura humanística de Prates de Macedo. Havia os Ministros Clasistas que ensinavam Direito, como Orlando Coutinho, aqueles que, com denodo, defendiam a categoria profissional, como Ary Campista e Alves de Almeida. Não menos atuantes eram os representantes patronais, Fernando Franco, Expedito Amorim e o saudoso Nelson Tapajós.

Foi com essa formação, Senhor Presidente, que tive a oportunidade de saudar Guimarães Falcão, quando de sua posse neste egrégio Tribunal Superior do Trabalho, e o saudei com a visão da esperança no futuro. O futuro, entretanto, para Falcão, se fez presente rapidamente, pois, dentre os doutos, de imediato, despontou com sua autoridade e brilhantismo. O tempo passou, e estou agora saudando o colega, Advogado Guimarães Falcão, quando de sua despedida deste Tribunal, e a visão se transformou em sonho, e o sonho em poesia. Foi em um mil novecentos e oitenta e um, e o Tribunal se engalanava, recebia o novo Ministro Guimarães Falcão/ Vindo do Paraná, sua fama já ultrapassava as regiões trabalhistas, pois alcançava a Nação/ Ministro, afastando-se da matéria de fato, aprofundou-se nas questões de Direito/ Admirado por seu modo conciliador, seu tato, apreciava com estilo próprio cada feito/Falcão, na Presidência, marcou sua atuação administrando o Tribunal com grande efeito/ Deixou no funcionalismo a admiração, nos jurisdicionados, o respeito/ Em momentos decisivos da Nação, petroleiros tentaram o País parar/ Falcão, com arte, criou a solução, evitando a greve, sem conciliar/ Foi dele, por despacho que ingressou na História, a pena de multa diária para a greve ilegal/ O que seria o caos, transformou-se em glória, salvou o país por suas mãos, este Tribunal/ E, assim foi indo, com seu tímido jeito, mostrando tudo conhecer e ser

(\*) Discurso proferido pelo Doutor José Alberto Couto Maciel, na sessão solene do dia 24.8.95, em homenagem ao Ministro Guimarães Falcão, por ocasião de sua aposentadoria.



capaz/ Era o jurista, dizendo o Direito, era o conciliador arbitrando a paz/ Ao seu lado, sempre Teresinha, Teresa, mãe, mulher, seu escudo/ Mesmo quando tinha pouco, com ela muito tinha; com Cláudia e Flávia, seu muito transformou-se em tudo/ Guerreiro, vencedor, percorreu o caminho do Juiz, afastando-se agora da toga que sempre honrou /Ministro não mais, novo advogado, aprendiz, reiniciando a estrada que desde a faculdade sonhou/ Segue, Falcão, teu brilhante destino/ Agora em outro pólo da disputa, voa, sem toga, teu sonho de menino/ Faz da advocacia tua luta. Muito obrigado.

## DISCURSO DE AGRADECIMENTO (\*)

Este é um dia muito, muito importante na minha vida. Com ele encerro um período de trinta e dois anos de magistratura que teve início quando assumi o cargo de Juiz do Trabalho Substituto na Quarta Região da Justiça do Trabalho, perante o Juiz Presidente do Tribunal Regional do Trabalho, Carlos Alberto Barata Silva, meu professor de Direito do Trabalho na Faculdade de Direito de Porto Alegre.

Quando o Excelentíssimo Senhor Ministro José Ajuricaba, Digníssimo Presidente do Tribunal Superior do Trabalho, informou-me que o Tribunal realizaria esta sessão solene de despedida, fiquei a pensar sobre a maneira mais adequada de transmitir meus agradecimentos e de manifestar toda a emoção que está em meu coração. Uma antiga canção russa diz que em cada lugar onde cai uma lágrima deveria nascer uma flor. Fosse isso realidade, os caminhos que percorri na minha vida seriam um imenso jardim, tantas as lágrimas que chorei, pois nada me emocionou mais do que os gestos de solidariedade humana e as manifestações de amizade entre as pessoas.

Gostaria de falar diretamente para poder agradecer aos que aqui estão e a todos os amigos que fiz por este imenso Brasil e que não se cansam de me enviar as mais calorosas e fraternas mensagens de despedida, mas não teria forças para resistir à emoção. Por isso escolhi a forma escrita que denominei de o meu último acórdão. O meu último acórdão no Tribunal Superior do Trabalho terá de seguir um estilo que sempre adotei, mas, além de tudo, deverá reproduzir os sentimentos deste modesto Juiz do Trabalho.

Ao pensar em acórdão, não poderia esquecer daqueles que me ajudavam quando em onze de maio foi publicado o decreto de minha aposentadoria: Guiomar, Walquíria, Darci, Letícia, Maria da Glória, Elizabete, Joselene, Sílvia, Ana Maria, Ane-te, Ribamar, Ivone, Nilza, Jocival, Lindomar, Eustáquio, Ariovaldo, Eloísa, Maria da Guia, Renata, Ana Laura, Poliana, Regina, Vera, sem esquecer de José Antônio, que era como um filho verdadeiro. Formávamos uma grande família. Meninas e rapazes que tanto me estimulavam.

Penso que não poderia iniciar meu último acórdão sem um relato, ainda que breve, da minha vida. O destino me proporcionou surpresas e coisas muito boas, algumas acima do meu merecimento pessoal. Acho que a primeira coisa boa que me aconteceu foi ter nascido no lar de Maria e João Falcão e de ter tido os irmãos que tive e a orientação cristã que me deram. Ajudar o próximo e ser humilde foram ensinamentos que recebi dos meus pais e que sempre procurei seguir.

A outra surpresa o destino me preparava quando, ainda estudante do Colégio Nossa Senhora das Dores, em Porto Alegre, diariamente com os meus colegas Angelo Aguiar e Jorge Vargas da Silva, descia a Rua João Manoel em direção à Rua dos Andradas, a nossa Rua da Praia. O turno da manhã do colégio terminava às doze horas e quinze minutos e quando entrávamos caminhando na Rua João Manoel lá estava ela na janela do apartamento térreo do Edifício José Carlos. Os cabelos negros em forma de pajem, os olhos castanhos sempre brilhantes e um ar de quem não estava ligando para nada, mas no fundo do meu sentimento de jovem eu sabia

---

(\*) Proferido pelo Ministro Guimarães Falcão, na sessão solene do dia 24.8.95, quando recebeu homenagens por sua aposentadoria.

que ela estava esperando por mim. Com Maria Teresa, a quem chamamos Teresinha, mulher corajosa, leal e firme em suas convicções, digna representante do signo de escorpião, só tive alegrias e motivos de grande satisfação pessoal com as filhas Flávia e Cláudia. Teresinha, Flávia e Cláudia me acompanharam nesses trinta e dois anos, passaram pelas mesmas dificuldades por que passei, deixaram amigas de infância, a vida estabilizada nas cidades onde viviam para estarem ao meu lado enquanto subia os degraus da carreira de Juiz. Nunca se queixaram da nossa vida modesta e sempre tiveram por mim sentimentos nobres de amor e de estímulo para resistir às dificuldades da profissão. À Maria Teresa, Flávia e Cláudia transfiro as homenagens deste dia inesquecível e agradeço a elas tudo o que me proporcionaram de alegrias nesses trinta e dois anos de Juiz.

Outra coisa boa que me aconteceu foi ter ingressado na Justiça do Trabalho. Foram muitas as dificuldades que eu e todos os colegas Juízes tivemos que passar durante esses longos anos. Grande parte de nossas carreiras coincidiu com o regime autoritário onde as incompreensões sobre a magistratura trabalhista eram comuns, os vencimentos quase sempre em níveis baixos e as dificuldades financeiras para manter os filhos em escolas de bom padrão de ensino eram muito grandes, mas, apesar de tudo, permanecemos firmes na profissão que escolhemos, sentindo a gratificante sensação de fazermos justiça às partes em toda sentença ou acórdão que proferíamos. Éramos Juízes e isto nos bastava para sermos felizes no universo.

E o Tribunal Superior do Trabalho? O Tribunal Superior do Trabalho sempre significou para mim uma meta inalcançável, pois era muito grande a distância entre nós, Juízes de Primeiro Grau, e a mais alta Corte Trabalhista do Brasil. Não compreendíamos a função uniformizadora do Direito do Trabalho que o Tribunal Superior do Trabalho exerce e nos rebelávamos contra algumas súmulas. Bons tempos de rebeldia e de coragem pessoal para defender o estado de direito que passou e deixou marcas em todos nós. O destino, no entanto, me preparou grande surpresa em vinte e sete de maio de um mil novecentos e oitenta e um, quando o meu amigo Aldo Ferro, então Diretor do Departamento de Assuntos Judiciários do Ministério da Justiça telefonou para a minha casa em Curitiba, pois à época integrava o Tribunal Regional do Trabalho da Nona Região, informando que o Presidente João Figueiredo tinha enviado Mensagem ao Senado indicando o meu nome para Ministro Togado do Tribunal Superior do Trabalho. Foi uma emoção imensa, e meu amigo Aldo Ferro não pôde conter as lágrimas, que juntos choramos naquela manhã de maio, via Embratel.

Quatorze anos se passaram e ainda relembro bem daquele vinte e sete de maio. No Tribunal Superior do Trabalho vim ocupar a vaga de um dos mais ilustres e queridos Ministros do Tribunal, Geraldo Starling Soares. Foi uma honra muito grande para mim substituir aquele Juiz honrado, aquele mineiro valoroso que amava e respeitava o que Minas Gerais tinha de melhor em sua história e tradição. Não mereceria a cátedra que Geraldo Starling Soares ocupou neste Tribunal e, certamente, só não poderia estar à altura do seu imenso e bondoso coração. Ao me despedir do Tribunal Superior do Trabalho, meu pensamento se volta para a lembrança de Geraldo Starling Soares, a quem tive a honra de substituir neste Tribunal.

Senhor Presidente, Senhores Ministros do Tribunal Superior do Trabalho, Senhoras e Senhores. Permitam que, neste momento de despedida, faça alguns registros especiais. Ao chegar nesta cidade, vindo de Curitiba, desde logo encontrei o apoio de todos, mas devo destacar algumas pessoas que, liminarmente, como dizem os Juízes, se tornaram meus amigos diletos. De início, Ursulino Santos Filho e José Alberto Couto Maciel e, dentre os Ministros, Marco Aurélio Mello, que

chegava junto comigo, e Marcelo Pimentel. Maciel, meu conterrâneo, fez a saudação em nome dos advogados quando tomei posse nesta Casa.

Quatorze anos se passaram e o grande tesouro da minha vida, que são os amigos que tenho, foi aumentando cada vez mais entre os Ministros, dentre os advogados, dentre os servidores do Tribunal e dentre os Membros do Ministério Público do Trabalho. Quantos são hoje os amigos sinceros que fiz neste Tribunal e por esse Brasil imenso? Que méritos poderia ter, sem falsa modéstia, para ser agraciado com a cidadania honorária de cinco Estados da Federação, a não ser o mérito de ter tantos amigos? Todo o dia, desde maio deste ano, recebo uma carta de um Juiz Substituto, ou de um Presidente de Junta e de muitos funcionários apresentando suas despedidas e lamentando a minha saída do Tribunal Superior do Trabalho. Como poderei agradecer aos nobres e ilustres Ministros deste Tribunal que sempre me deram o melhor de seus sentimentos fraternos e sempre me apoiaram quando tive a honra de presidir a Corte?

Ainda há poucos minutos ouvi o Hino Nacional em minha homenagem e isso é o sinal de que está terminando a minha vida pública de magistrado. As palavras que ouvi de José Alberto Couto Maciel, de Wagner Pimenta e do nobre Procurador-Geral e a presença de tão distinguidos amigos, dentre os quais peço permissão para citar o ilustre juslaboralista mexicano Baltazar Cavazos Flores que, vindo ao Brasil para participar do primeiro Ciclo Internacional sobre o Mercosul e seus reflexos no Direito do Trabalho, mudou o roteiro de regresso ao seu país apenas para estar presente a esta sessão solene em minha homenagem. Baltazar Cavazos Flores, que é Presidente ad honorem da Associação Ibero-Americana de Direito do Trabalho e Presidente do Colégio de Professores de Direito do Trabalho da Universidade Nacional Autônoma do México, registrou num de seus livros um pensamento que é muito oportuno para este momento: "Antes queria chegar a ser e não era. Agora que sou já vou deixar de ser. Por isso há que saber viver o presente já que o futuro sempre será incerto e o passado este não poderemos mudar."

O nosso passado é a credencial para o presente e para o futuro incerto, por isso não tenho dúvidas de que Rider Nogueira de Brito, Ronaldo José Lopes Leal ou Oswaldo Florêncio Neme, aquele que dentre os três for o escolhido pelo Presidente Fernando Henrique estará credenciado para o cargo, pois o passado de cada um deles é o exemplo para as novas gerações de magistrados.

O passado não podemos mudar, como diz Cavazos Flores, e isso me faz lembrar as palavras de um eminente juslaboralista do meu Estado, Tarso Fernando Genro, ao apresentar despedidas a um Juiz do Trabalho que se transferia para o Paraná: "se formos procurar o maior elogio que se possa fazer a um Juiz não será certamente dizer que é culto ou trabalhador. O maior elogio a um Juiz é simplesmente dizer que sempre foi um Juiz imparcial." Isso podemos dizer dos três colegas que o Tribunal Superior do Trabalho está submetendo ao Excelentíssimo Senhor Presidente da República para me substituir neste Tribunal. Ficou muito feliz por isso.

Feito esse relato da minha vida passo à parte expositiva do meu último acórdão. Nesses trinta e dois anos de magistratura as mudanças do direito individual e coletivo do trabalho foram insignificantes. "O Direito do Trabalho continua igual ao do início da minha carreira de Juiz. Isso não significa que esteja preconizando a revogação, pura e simples, da CLT — Consolidação das Leis do Trabalho, que foi acusada, recentemente, de juntamente com a Justiça do Trabalho, ser a responsável pela pobreza do povo brasileiro. Precisamos reconhecer que não evoluímos nada em matéria de fontes formais do Direito do Trabalho e, ao contrário do desejável, evoluímos para pior na Assembléia Nacional Constituinte, quando se lançou no texto da Carta Magna uma lista de direitos trabalhistas, que antes tinham natureza legal e passaram a um nível constitucional.

A "liberdade" de elaboração das normas jurídicas trabalhistas pelos próprios interlocutores sociais, trabalhadores e empresários, sempre tiveram de partir da base legal ou das condições de trabalho constantes das convenções ou acordos coletivos de trabalho. Isso não é liberdade sindical negociada e o certo seria a Carta Magna permitir que todo e qualquer direito trabalhista pudesse ser livremente estipulado nos convênios coletivos de trabalho, sem qualquer condicionamento de parte da lei ou de convênios anteriores. O interesse geral da categoria profissional é que iria dispor sobre férias, repouso remunerado, adicional de hora extra, etc. Os direitos assegurados na CLT — Consolidação das Leis do Trabalho, seriam aplicáveis apenas aos trabalhadores inorganizados ou com sindicatos fracos para negociar. O Brasil pertence ao MERCOSUL, e o Subgrupo de Trabalho número onze do Tratado de Assunção está estudando a possibilidade de harmonizar, não unificar, o sistema legal de proteção ao trabalho dos quatro países. O Direito do Trabalho do Brasil individual e coletivo vai se modernizar para enfrentar a competição do mercado consumidor.

No campo do Direito Processual do Trabalho, praticamente nenhuma mudança substancial aconteceu. O sistema processual é o da CLT — Consolidação das Leis do Trabalho. Os recursos ainda são os mesmos de trinta anos e, enquanto isso, avolumam-se as reclamações trabalhistas e a quantidade de recursos nos Tribunais Regionais do Trabalho e no Tribunal Superior do Trabalho. A ação cautelar nominada, com liminares e satisfativas se multiplicaram, pois os trabalhadores não conseguiam agüentar a longa tramitação de um processo trabalhista, não apenas até a decisão final do processo de conhecimento, mas até ao final do processo de execução, este, em muitos casos, muito mais demorado do que o primeiro. A antecipação dos efeitos da tutela pretendida, no pedido inicial, decorrente de alteração recentemente feita no art. 273 do Código de Processo Civil, a meu juízo, é a mais relevante inovação das quantas foram introduzidas no final do ano de um mil novecentos e noventa e quatro e, desde que utilizada com prudência, poderá contribuir muito para que o trabalhador brasileiro readquiria a confiança na Justiça do Trabalho de nossa Pátria.

Uma pesquisa feita pela Datafolha, a pedido da AMATRA IV, no ano de um mil novecentos e noventa e um, revelou que oitenta por cento dos trabalhadores pesquisados declararam que não defenderiam seus direitos perante a Justiça do Trabalho, em razão da demora na solução do litígio. Essa imagem pode ser mudada. A estrutura da Justiça do Trabalho está preparada. São mil e noventa e três Juntas de Conciliação e Julgamento vinte e quatro Tribunais Regionais, sendo que nove grandes e antigos Tribunais foram consideravelmente ampliados no ano de um mil novecentos e noventa e dois. No que pertine aos órgãos judiciais novos, talvez uma ou outra Junta ainda possa ser criada, mas o momento de criação de centenas de Juntas já passou. O que ainda devemos aumentar é o quadro de Juízes Substitutos até uma quantidade correspondente a sessenta por cento acima do número de Juízes Presidentes, a fim de ensejar a atuação conjunta de dois magistrados naquelas Juntas onde o volume de processos, no conhecimento ou em execução, é muito grande e permitir ainda a substituição em férias, nas licenças médicas, nos impedimentos, etc.

Fora disso, a solução só poderá ser via processual, com a modernização dos processos de conhecimento e de execução e para tanto o Tribunal Superior do Trabalho já deu a sua contribuição, fazendo sugestões e identificando os pontos críticos onde são maiores as dificuldades de juízes e advogados. Mas não tenho dúvida em afirmar que somente quando os sindicatos de trabalhadores e empregadores resolverem eles próprios contribuir para o desafogo da Justiça do Trabalho é que o problema terá solução. Esta contribuição será a constituição de comissões mistas, uma espécie de "juizado de pequenas causas", para cuidar dos dissídios individuais e plúrimos que atualmente são levados para a Junta de Conciliação e Julgamento.

Enquanto as categorias profissionais e econômicas não se unirem para dar solução prévia aos dissídios individuais, através de um entendimento direto, não haverá lei processual que possa dinamizar o andamento dos processos trabalhistas.

Antes de passar à parte dispositiva deste meu último acórdão, permito-me fazer uma reflexão sobre o nosso País. Campeão mundial na má distribuição de renda, segundo recente divulgação do Banco Mundial, e com uma diferença de trinta vezes entre os vinte por cento mais ricos para os vinte por cento mais pobres da população, o Brasil integra uma área de livre comércio que, em pouco tempo, pretende harmonizar a circulação de mercadorias, de empresas, de serviços e de trabalhadores entre Brasil, Uruguai, Paraguai e Argentina. Pensa-se até em criar uma moeda única. O MERCOSUL causará um forte impacto no Direito do Trabalho do Brasil e dos outros três parceiros. O México, que foi pioneiro no continente americano em Direito do Trabalho, com o art. 123 da Constituição mexicana de um mil novecentos e dezessete, inspiração do maestro Mario de la Cueva, integra, desde um mil novecentos e noventa e três, o Tratado de Livre Comércio da América do Norte juntamente com os Estados Unidos e Canadá. Esse tratado, o Nafta, que se efetivará por etapas, como o Mercosul, terá repercussão no Direito do Trabalho mexicano em razão da vinculação jurídico-comercial que se incrementará entre os três países do norte do continente americano.

Os mexicanos já realizam análises e estudos comparativos "Hacia un nuevo derecho laboral" ou seja, "Para um novo Direito do Trabalho" onde o consumidor é a figura principal. Os denominados interlocutores sociais, trabalhadores e empresários, caem ao plano secundário de agentes da conquista dessa nova figura principal das relações sindicais, econômicas e laborais, o astro máximo e a razão de ser toda a atividade empresarial do final deste século: o consumidor. O consumidor é que vai influenciar o direito individual e coletivo do trabalho no continente sul-americano. E o consumidor exige duas coisas inafastáveis: preço baixo e qualidade alta do produto a ser consumido. O país que não se ajustar a essa nova realidade mundial não apenas permanecerá no Terceiro Mundo, como corre o risco de cair para nível ainda mais baixo.

No Brasil, já devemos pensar um novo direito individual e coletivo de trabalho, onde a dura realidade da competição do MERCOSUL obrigará trabalhadores e empresários a atuar como parceiros em busca dos espaços no mercado consumidor, sem o que as empresas brasileiras não sobreviverão.

Senhor Presidente, Senhores Ministros, Senhoras e Senhores, ao finalizar, declaro que retiro a Toga que vesti em agosto de um mil novecentos e sessenta e três. Ela permaneceu imaculada por todos esses anos. Posso ter errado e certamente errei algumas vezes, sem jamais desmerecer a confiança dos jurisdicionados. Sempre acreditei que o verdadeiro sentimento de confiança na democracia é a certeza de que os Tribunais são livres para julgar, e que os Juízes são realmente imparciais. Deus foi muito generoso para comigo, e se tivesse que refazer o mesmo caminho outra vez não vacilaria um segundo para recomeçar tudo outra vez. Fui Juiz do Trabalho e isso me bastou para ser muito feliz no Universo. Que Deus continue protegendo este Tribunal e iluminando a cabeça de seus Juízes.



**DESTAQUE**





# A REVOLUÇÃO TECNOLÓGICA E A RELAÇÃO DE TRABALHO (\*)

Arnaldo Süssekind (\*\*)

Há 55 anos eu recebia, nesta cidade, o grau de bacharel pela Faculdade de Direito da Universidade do Brasil. Desde então não parei de estudar — prática indispensável a quem pretende caminhar, com sucesso, por qualquer das veredas da ciência jurídica. E, se em algumas oportunidades senti-me recompensado por essa dedicação, podeis crer que a escolha do meu nome para patrono de vossa turma representa um dos mais valiosos prêmios recebidos nesse longo viver, no qual cérebro e coração teimam em impulsionar intensa atividade profissional e cultural.

Viveis numa época de nítida transição. Nem tanto porque nos aproximamos de um novo século, cujo evento nos convida a meditar sobre o passado e sonhar com um mundo melhor. A verdade é que a transformação do nosso mundo começou quando inventaram o transistor e, depois, colocaram satélites a rondar o nosso planeta, para receber e transmitir dados, imagens e palavras, com uma capacidade antes inimaginável.

Esses dois fatores determinaram a nova revolução tecnológica, com ressonância marcante na relação entre o trabalho humano e a produção de bens e serviços, seja em virtude dos computadores eletrônicos e digitais de circuito integrado e intercomunicação universal, seja em razão dos sofisticados robôs, capazes de aperfeiçoar e multiplicar a produção. E a incessante evolução da informática vem exigindo, no campo do trabalho, novas qualificações profissionais e fomentando, no plano empresarial, a horizontalização da produção, com a terceirização de determinados serviços.

Hoje, mais de seiscentos mil robôs industriais estão em funcionamento, a reduzir assustadoramente o número de empregos. Em janeiro de 1994, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) registrava 120 milhões de pessoas sem trabalho e 700 milhões de subempregados. Por seu turno, na África, na Ásia e na América Latina ampliavam-se os setores não estruturados da economia, assim como a prestação de serviços sem garantia dos mais elementares direitos sociais.

Em meio a essa transmutação tecnológica, o fim do comunismo internacional, simbolizado na queda do muro de Berlim e tendo como corolário o término da guerra fria Leste-Oeste, possibilitou a liberalização e a mundialização do comércio, incrementando a concorrência pela conquista de mercados consumidores. Como alertou o Diretor Geral da OIT, Michel Hansenne,

“a desigualdade entre as nações, e no seio delas mesmas, se acentuou devido à diferente capacidade dos países e das categorias de trabalhadores de adaptar-se à evolução das grandes tendências econômicas. Existe o perigo de que numerosos países, que se encontram entre os menos desenvol-

---

(\*) Discurso como Patrono da turma da manhã, da Faculdade de Direito da Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro, proferido em 17 de janeiro de 1995.

(\*\*) O autor é Ministro aposentado do Tribunal Superior do Trabalho.

vidos, fiquem completamente marginalizados do sistema econômico mundial que se está configurando" (Relatório à Conferência Internacional do Trabalho em junho de 1994).

Esse quadro, grave e preocupante, vem despertando a consciência universal. Daí por que as Nações Unidas resolveram convocar a CÚPULA MUNDIAL PARA O DESENVOLVIMENTO SOCIAL, que reunirá, em março do corrente ano, na cidade de Copenhagem, Chefes de todos os Estados, visando à celebração de um pacto — ocasião em que serão apreciadas propostas de organizações internacionais de direito público e ouvidos os representantes de diversas entidades de expressão. Isto, depois de terem sido realizadas reuniões continentais preparatórias de caráter político e conferências técnicas nos organismos da família da ONU.

Segundo o Secretário Geral das Nações Unidas, Boutros-Ghali, a CÚPULA tem por finalidade "definir um novo pacto social em escala mundial" porque

"em todas as partes, apesar de ter-se logrado indiscutíveis progressos, os problemas sociais continuam lancinantes: a pobreza aumenta, em especial nos países em vias de desenvolvimento".

É indesmentível que, a partir dos anos 60 o fosso entre os países desenvolvidos e os demais ampliou-se consideravelmente: 28% da população dos países plenamente desenvolvidos possuem 85% da renda mundial, restando apenas 15% para a grande maioria dos habitantes do nosso planeta. E, como bem asseverou Nicolas Valticos,

"A noção de paz não significa somente ausência de guerra, pois ela tem um valor positivo, isto é, significa uma ordem internacional que, do ponto de vista político, jurídico e social, deve permitir à humanidade em geral, às nações e aos seres humanos em particular, a existência e o desenvolvimento com o bem-estar, a justiça, a liberdade e igualdade. A paz pressupõe harmonia e equilíbrio, tanto dentro dos países, como entre os países" (Revue Belge de Droit International, Bruxelas, n. 1, 1980, pág. 7).

Oxalá que a Conferência de Copenhagem seja coroada com a celebração de um contrato de solidariedade entre os Estados-membros das Nações Unidas, alicerçado numa cooperação econômica responsável. A expectativa de bons resultados existe, ainda que o apoio de alguns à CÚPULA MUNDIAL resulte da certeza de que o mercado consumidor se reduz na razão direta da generalização da pobreza. Como alertou o Prêmio Nobel de Economia Richard Kicks, quem cria emprego são os investidores, mas quem os segura são os consumidores, cuja massa é formada pelos trabalhadores empregados (Apud Joelmir Beting, "O Globo", de 17.4.92).

Nesta solenidade em que se festeja a conclusão do curso de Direito por parte de dezenas de estudantes, é pertinente recordar que os juristas, esteiados na análise dos economistas e dos sociólogos, têm revelado, na história da humanidade, inquestionável aptidão para captar as necessidades de reformulação de conceitos, princípios e normas que regulam as relações humanas, em face de aspirações irradiadas por novas estruturas sócio-econômicas. Fora do Direito, as soluções aventadas serão episódicas, quando não utópicas. Aí reside a esperança dos que crêem na superioridade da ciência jurídica. Mas, para que os pactos e tratados internacionais não se transformem em **chiffon de papier**, convém que a opinião pública mundial seja permanentemente alimentada por movimentos altruísticos e humanitários de diferentes matizes.

Na sábia lição do Papa João Paulo II,

"Para se realizar a justiça social nas diversas partes do mundo, nos diversos países e nas relações entre eles, é preciso que haja sempre novos movimentos de solidariedade dos homens do trabalho e com os homens do tra-

balho. Uma tal solidariedade deverá fazer sentir a sua presença onde a exijam a degradação social do homem-sujeito do trabalho, a exploração dos trabalhadores e as zonas crescentes de miséria e mesmo de fome” (Laborem Exercens, cap. 8).

Meus jovens colegas.

É evidente que nosso País se enquadra no contexto dessa revolução tecnológica e tem de adaptar-se para a concorrência do comércio mundial. Mas, na formulação dos planos e dos sistemas legais, cumpre que se não esqueça que vivemos num País de contrastes, com distintas estruturas sócio-econômicas. Daí posuirmos o 10º Produto Interno Bruto e nos situarmos no 70º lugar na estatística concernente à qualidade de vida, com 19% de analfabetos e 32 milhões de seres humanos vivendo abaixo do nível internacional de pobreza.

Não bastam os diplomas de famosas universidades estrangeiras para planejar as reformas de que carece o nosso País. É preciso conhecer a realidade brasileira, onde regiões plenamente desenvolvidas convivem com outras em vias de desenvolvimento e algumas em estágio de indesmentível subdesenvolvimento. O desregramento da proteção heterônoma do trabalho, para dar lugar à autonomia privada coletiva, como muitos vindicam com aplausos mais amplos do que o devido, pressupõe sindicatos de boa representatividade em todas as regiões e todas as categorias profissionais. E isto não se verifica entre nós. É preciso garantir-se um nível mínimo de condições de trabalho, abaixo do qual não se pode conceber a vida com dignidade. Releva ponderar que a nossa Constituição inclui “dignidade da pessoa humana” como um dos fundamentos do “Estado Democrático de Direito” (art. 1º, II).

É óbvio, porém, que esse patamar de proteção trabalhista não configura a justiça social. Urge, sem dúvida, melhorar a distribuição da nossa riqueza mediante justa política salarial, adequada reforma agrária e apropriado sistema previdenciário; realizar competentes planos de educação, com ênfase para a formação profissional reclamada por nossas carências estruturais, sem perder de vista as exigências da revolução tecnológica e da mundialização do comércio; implementar projetos geradores de emprego e prover o País de fontes de energia capazes de acelerar o nosso desenvolvimento econômico; enfrentar, enfim, em todos os seus segmentos, o angustiante problema da saúde.

Estou certo de que as novas gerações de juristas hão de participar dessas imprescindíveis reformas com a sede da justiça que as caracteriza. Há poucos anos, mais do que o ruído dos maus, assustava-me o silêncio dos bons. Esse silêncio, todavia, foi oportunamente rompido em nome da ética, tendo a Nação brasileira aprendido a pressionar democraticamente os poderes constituídos para a adoção de relevantes e urgentes decisões. Esse magnífico movimento á de continuar, objetivando que a legalidade se sintonize com a justiça e que esta seja o farol a iluminar os caminhos do Direito, cujos princípios, normas e instrumentos devem amoldar-se à realidade social em que vivem os seus destinatários, a fim de assegurar-lhes a vida digna a que todo ser humano faz juz.

Nota do autor: o resultado dessa conferência de cúpula frustrou, porém, as expectativas dos que nela depositaram sonhadas esperanças.

## OS DEZ MANDAMENTOS DO MAGISTRADO

Antônio Lamarca (\*)

1º — Sê SIMPLES: as prerrogativas de julgador não fazem de ti um deus na terra, pois não esqueças que o teu mandato foi conferido pelos teus semelhantes.

2º — Sê BOM: não uses a Lei dos homens como instrumento de tortura, nem te sirva ela de motivo para dares ansas a teus instintos adormecidos. Ao julgar, lembra-te de que és portador das mesmas fraquezas daquele a quem julgas, pois também és de argila.

3º — Sê HONRADO: quando envergas a toga, não tens parentes nem amigos. Não tens paixões, nem credo. Não tens preferências nem gostos nem pendores. Não pertences a nenhuma corrente, senão a da VERDADE. Não conheces as partes, por mais que as conheças de fato. E guarda: tua HONRADEZ não é só de CARÁTER, mas também do INTELECTO. Se ignoras o tema de Direito, estuda-o até a exaustão. Porque o maior velhaco é o da INTELIGÊNCIA.

4º — Sê ESTUDIOSO: a CULTURA se não improvisa. E por mais que tenhas te dedicado ao Direito, estuda sempre, até a morte. Primeiro, para seres honesto contigo mesmo; segundo, os demais. A ciência do direito não é privilégio de todos, e os poucos, que a cultivam, sabem-lhe a imensidão e a complexidade.

5º — Sê ENÉRGICO: não confundas BONDADE com TIBIEZA. As partes irrogam-se os favores da Lei, e, no turbilhão das paixões desencadeadas, exigem, cada uma de per si, que faças Justiça à sua maneira. Só com ENERGIA apagarás a flama dos ódios efervescentes, e restabelecerás o primado da Lei.

6º — Sê SERVIL: mas à Lei e à tua profissão. Anota: no regime democrático, és órgão de um dos Poderes, mas te não deram atribuições de legislador. Não pisoteies o Código, garantia dos cidadãos, sob pretexto de fazeres Justiça. Porque então serás INÍQUO. O que viola a Lei, presuntivamente, a conhece, e as penas, que se lhe cominam. Por isso, não tens o direito de suavizá-las, em detrimento de outrem, e da sociedade.

7º — Sê INCANSÁVEL: não te bastam a SIMPLICIDADE, a BONDADE, a HONRADEZ, o ESTUDO, a ENERGIA, a SERVILIDADE à Lei. É preciso mais, não deves entregar-te ao cansaço. Não esmoreças, até que a VERDADE venha à tona. E se te faltam as forças, pede demissão. As partes não têm que ver com tuas insuficiências biológicas.

8º — Sê DESTEMIDO: não te atemorizem as ameaças, das partes, ou dos efêmeros detentores do Poder. Se sentires, em teu coração, alguma leve sombra de medo, não és um juiz, senão um covarde.

9º — Sê SÓBRIO: lembra-te que és tu que julgas os erros dos outros. Nobre é o teu ofício, pois tens que restaurar o direito lesado. Assim, em tuas mãos, estão

---

(\*) O autor, Ministro aposentado do Tribunal Superior do Trabalho, faleceu em 25.2.95.

a unidade das famílias, o patrimônio e a liberdade dos cidadãos. Para seres um juiz perfeito, hás de agir, na tua vida privada, segundo os mandamentos, que impões, coercitivamente, aos outros.

E, ACIMA DE TUDO,

10ª — Sê JUSTO: embora não sejas um deus, despoja-te, momentaneamente, de tua humana condição, e pondera e avalia, com imparcialidade, os dados do processo. E julga, dentro dos autos, e na Lei. Mas com o cérebro, nunca com o coração. Pois é certo que, quando a JUSTIÇA falha, os homens perdem a confiança e a fé no FUTURO!

## REMINISCÊNCIAS SOBRE UM MAGISTRADO

Orlando Teixeira da Costa (\*)

As biografias de Abraham Lincoln não deixam de ressaltar a origem humilde desse grande homem americano. Era filho, dizem os biógrafos, de um daqueles pioneiros pobres, austeros e laboriosos do Meio-Oeste, que muito contribuíram para fixar a imagem tradicional do "ianque". Para poder estudar viu-se obrigado a trabalhar como lenhador e barqueiro.

Numa sociedade de classes é importante que se destaque a origem humilde das pessoas que chegaram a ocupar posições de destaque, para demonstrar, nem que seja por exceção, a livre circulação ascendente pelas diversas camadas sociais.

Vou, também, falar de um homem de origem pobre que obteve êxito, não para confirmar a tese sobre a mobilidade social, mas para ilustrar como uma infância difícil pode ser superada pelo talento e pela pertinácia.

Refiro-me a Antônio Lamarca, falecido em São Paulo, no dia 25 de fevereiro, impoluto magistrado trabalhista de carreira, jurista de escol e impressionante figura humana.

Conheci-o, inicialmente, através de um dos seus livros — *Execução na Justiça do Trabalho* (1962) — escrito quando era juiz Presidente da 16ª J CJ de São Paulo e eu exercia cargo idêntico em uma das Juntas de Conciliação e Julgamento de Belém.

Não era essa, no entanto, sua obra jurídica inaugural, pois já antes escreveu *Processo Judiciário do Trabalho* (1958) e *Contrato de Trabalho* (1959).

Depois vieram muitos outros livros, dentre os quais destaco, pela predileção com que a eles me ligo, *O Livro de Competência* (1979), *Processo do Trabalho Comentado* (1982), *Manual das Justas Causas* (1983) e *Curso Normativo de Direito do Trabalho* (1993).

A partir de 1983 viemos a ser colegas no Tribunal Superior do Trabalho, iniciando uma amizade fraterna que perdurou até a sua morte e permanecerá em admiração pelo restante dos meus dias.

Na convivência profissional e na intimidade do cotidiano, descobri em Lamarca um menino pobre, que nasceu no então humilde bairro do Cambuci, em São Paulo, no decênio vinte, filho caçula de imigrantes italianos.

A origem modesta lhe destinaria apenas uma das profissões artesanais que exerceu na adolescência, se não fossem a inteligência fora do comum e a força de vontade em se destacar na vida, mesmo tendo como concorrentes filhos de tradicionais famílias paulistanas.

Freqüentou a Faculdade de Direito do Largo de São Francisco, na década de ouro daquele tradicional estabelecimento de ensino jurídico (anos quarenta), fato

---

(\*) O autor é Ministro Togado de Carreira do Tribunal Superior do Trabalho e seu ex-Presidente.

que muito o envaldecia, por ter se defrontado com as maiores expressões do direito nacional na época, não só professores como alunos que viriam a ser futuros mestres e eminentes profissionais.

Não causou admiração, portanto, que depois de haver militado algum tempo na advocacia, acabasse por conquistar o primeiro lugar em concurso de provas e títulos para o provimento do cargo inicial da carreira da magistratura do trabalho na capital do seu Estado.

Em que pese ter sido o primeiro classificado, não foi logo nomeado, pois à época vigiam normas impondo uma lista triplice para o aproveitamento dos concursados. A conveniência da política dominante escolheu o terceiro colocado, por ser filho de família paulista de quatrocentos anos. O imigrante italiano de segunda geração poderia, pois, esperar. Mas como as vagas eram múltiplas, veio a ser contemplado um pouco depois.

Dá por diante foi sempre e principalmente magistrado. Eventualmente exerceu o magistério, mas não era este o seu pendor, embora ministrasse aulas que entusiasmavam o alunado.

Aposentado, voltou à advocacia para ocupar melhor o seu tempo. A nostalgia pelo distanciamento da judicatura não o entusiasmou. Em verdade, os clientes que o procuravam não lhe davam a oportunidade de sentir, "na carne e no sangue, a angústia de fazer justiça social a qualquer custo, para minorar a sorte dos pobres deste rico país pobre" (texto da dedicatória de um dos livros que me ofertou).

Melhorar socialmente o seu País, pela aplicação do Direito do Trabalho, era uma obsessão sua. Dá por que, ao dedicar seu último livro aos netos Patríc, Andressa e Giuliana, fez-lhes "votos para que usufruam, quando adultos, de um mundo melhor do que este".

Não sei se a geração dos filhos de seus filhos irá gozar desse mundo melhor. Fica para eles, entretanto, como para todos, a sua mensagem jurídica obstinada no sentido de que sejam aproximados os extremos, conciliados os desavindos e instituída a paz social.



## ANTÔNIO LAMARCA, JUIZ E JURISTA (\*)

Aluysio Mendonça Sampaio (\*\*)

Conheci Antônio Lamarca quando juiz do trabalho. Ambos prestáramos concurso em 1955. Mas somente quando fui empossado na Magistratura trabalhista passei a desfrutar-lhe a convivência. Desde então, respeitadas mutuamente as diferenças doutrinárias, passei a admirá-lo tanto como jurista, como pessoa humana.

Na década de 1950 poucos juízes do trabalho publicavam livros especializados. Entre eles, citavam-se Hélio Miranda Guimarães, Wilson de Souza Campos Batalha e Roberto Barretto Prado. Em 1958, Antônio Lamarca publicou, pela Editora Revista dos Tribunais, o seu primeiro livro jurídico-trabalhista: *Processo Judiciário do Trabalho — interpolação das normas processuais civis subsidiárias e do Decreto-lei n. 960 na Consolidação das Leis do Trabalho*. Já naquele livro evidenciava-se a preocupação de Antônio Lamarca pelo Direito Processual, tentando apontar as normas do Processo Comum subsidiariamente aplicáveis ao processo especial do trabalho.

Admirador da linguagem e da cultura de Pontes de Miranda, Antônio Lamarca publicou expressiva série de obras sobre o processo trabalhista. Em 1962, quando criei na Editora Fulgor uma coleção jurídico-trabalhista, publiquei o seu *Execução na Justiça do Trabalho*. Posteriormente, Lamarca lançou outras obras no âmbito da processualística, como *Ação na Justiça do Trabalho*, *Roteiro Judiciário Trabalhista*, *Livro da Competência e Processo do Trabalho Comentado*.

Apesar de apaixonado pelo Direito Processual, Antônio Lamarca penetrou no âmbito do Direito Material do Trabalho, destacando-se as seguintes obras: *Contrato de Trabalho — interrupção, suspensão e extinção por motivos estranhos à vontade das partes*; *Manual de Direito do Trabalho*; *Curso Expositivo de Direito do Trabalho e Manual das Justas Causas*.

Por sua atuação de magistrado e pelas obras publicadas, Antônio Lamarca foi um dos aprovados no concurso de 1955 que deram à Justiça do Trabalho o dimensionamento jurídico de órgão integrante do Poder Judiciário, superando, em definitivo, os limites de órgão do Poder Executivo, ao qual pertencera até a promulgação da Constituição Federal de 1946. Éramos um grupo de juízes que exerciam a função não como mero emprego, simples meio de subsistência, mas como uma missão, arautos de um direito novo concernente à relação fundamental da sociedade: o capital e o trabalho. Apesar de naturais divergências doutrinárias, todos consideravam o Direito do Trabalho como o meio de compensar a inferioridade econômica do trabalho por uma superioridade jurídica. Era a aplicação do direito protecionista em sua plenitude.

Como jurista e como magistrado, Antônio Lamarca sempre alcançou posição de destaque, quer na primeira instância, quer como Ministro do Tribunal Superior do Trabalho.

---

(\*) Publicado no *Jornal Magistratura e Trabalho*, (2)16:3, Jan./fev 1995.

(\*\*) O autor é Juiz do Trabalho aposentado e escritor.

Era, a par disso, pessoa de singular caráter e comportamento. Dotado de enorme talento, sabia, como poucos, manejar o silogismo, facilmente convencendo o interlocutor de suas teses, ainda que insólitas. Era que, nos debates, conduzia o adversário à aceitação da premissa proposta, de modo que, inevitavelmente, chegava-se à conclusão por ele desejada. Veemente no discutir, não se deixava magoar pela contundência da argumentação contrária. Apesar de impositivo em dogmas, era compreensivo quanto ao posicionamento adversário.

Enquanto pessoa humana, de singela vida cotidiana, adorava óperas; se deliciava devorando pizzas e, por vezes, bebendo caipirinha. Gostava da simplicidade de viver e fugia a exibições sociais, como, por exemplo, participar em mesa de autoridades homenageadas. Preferia quedar-se fora dos focos da ribalta, batendo papo com amigos e colegas mais próximos. Patriota brasileiro, amava a Itália (era descendente italiano) e, quando de uma Copa Mundial de futebol, viu-se em palpos de aranha no jogo em que Brasil e Itália disputavam a taça. Sabedor de sua paixão por ópera, algumas vezes o provoquei, dizendo: ...chato como uma ópera! Ante a provocação, fitava-me de viés, olhar de lince, igual a cobra preparando o bote. Desfazia-se a ira, logo que eu soltava gargalhada denunciadora da brincadeira provocativa. Ele não sorria.

Certa feita, acompanhamos Lamarca em viagem a Brasília. À noite, nos preparamos para jantar, saindo em busca de um dos melhores restaurantes da cidade. Mas, em meio caminho, divisamos uma pizzaria. Não houve jeito de desviá-lo da pizza.

Assim, jurista de escol, magistrado de talento, mas homem de vivenciar com simplicidade, Antônio Lamarca foi levando a vida dedicada à família e amigos. Nos dias de frio, pescoço protegido por cachecol, cachimbo dependurado na boca, ele caminhava. Ou melhor, ele andava pelos caminhos da vida, até subir na nave — e *la nave va!*

## UM DOS MAIS NOTÁVEIS EXEMPLOS (\*)

Floriano Corrêa Vaz da Silva (\*\*)

Ao homenagear Antônio Lamarca, recentemente falecido, a AMATRA está homenageando um dos mais notáveis exemplos de juiz de carreira, que ingressou na Magistratura no II Concurso, em 1955, há 40 anos, e que, por seus próprios mérito, por seu talento e por seu trabalho, atingiu altos cargos e conquistou reputação de jurista profícuo e juiz íntegro.

Determinados vultos, sobretudo aqueles de personalidade rica e complexa, geram polêmicas e até gostam de polemizar, provocando, muitas vezes, como é inevitável, julgamentos apressados e nem sempre justos.

A figura de Antônio Lamarca é uma daquelas que merecem um estudo biográfico, que fosse feita por alguém que tivesse a clarividência, os elementos, os documentos e as informações para esmiuçar, analisar e descrever sua personalidade marcante.

Lamarca mencionava, às vezes, talvez exagerando, suas origens humildes. Em Lamarca eram visíveis os exageros, as hipérboles, a verve, o sangue italiano, o amor pela terra de seus ancestrais — a velha Itália — o amor pelo Brasil e pelo povo, o amor pela família, a afeição pelos seus amigos, a dedicação à Justiça do Trabalho, ao estudo do Direito e à produção de sua obra jurídica, das mais significativas já produzidas em São Paulo e no País.

Lamarca era homem de extraordinária facúndia. Loquaz, eloquente, gostava de discursar e de fazer brilhantes perorações. Gostava muito de conversar, depois de terminadas as audiências, fosse no antigo prédio da rua Rego Freitas, fosse no prédio da av. Ipiranga, durante os longos anos em que foi destacado juiz do Trabalho, presidente da 16ª Junta de São Paulo.

Ao mesmo tempo, Lamarca era fecundo e produtivo. Ao longo de mais ou menos duas décadas, de 1958 até 1978, escreveu diversos livros entre os quais poderiam ser lembrados: "Processo Judiciário do Trabalho" (1ª edição — 1958, 2ª edição — 1963, ambas as edições da Editora Revista dos Tribunais, que publicou a maioria de suas obras); "Contrato de Trabalho" (1959); "As Leis do Trabalho ao Alcance de Patrões e Empregados"; "Manual de Legislação do Trabalho" (1967); "Ação na Justiça do Trabalho" (alentada obra publicada no Rio de Janeiro em 1968 pelas Edições Trabalhistas); "Contrato Individual de Trabalho" (1969); "Curso Expositivo de Direito do Trabalho" (1972); "Roteiro Judiciário Trabalhista" (1975); "Manual das Justas Causas" (1977); "O Livro da Competência" (1979); "Curso Normativo de Direitos do Trabalho" (1993 — trata-se de uma segunda edição, revista e atualizada, da obra de 1972: "Curso Expositivo de Direito de Trabalho").

---

(\*) Publicado no Jornal Magistratura e Trabalho, (2)16:3-4, jan./lev 1995.

(\*\*) O autor é Juiz do TRT de São Paulo, professor universitário e membro da Academia Nacional de Direito do Trabalho.

Estas substanciosas obras foram produzidas simultaneamente com o labor cotidiano de Antônio Lamarca como juiz do Trabalho e ainda com a sua atividade no Magistério. Foi ele, por muitos anos, professor de Direito do Trabalho da Faculdade de Direito de Guarulhos. Assim, sem qualquer exagero, pode-se dizer que Lamarca, além do talento e da verve ( no exato sentido que tal palavra tem no dicionário, ou seja, vigor, calor exuberância), era um infatigável trabalhador. Lembre-se também de sua dedicação à família: Dirce, esposa e companheira de todas as horas e três filhos: o engenheiro Antônio e os procuradores Erick e Vera.

O amor de Lamarca pela família tem, entre outros, o registro da dedicatória em livro à mãe Carolina, logo depois de sua morte. Diz a dedicatória: "... a 4 de janeiro, o passaporte, sem volta, ao Paraíso, refúgio das mães deste mundo de exílio. Nesta data fatídica, desaparecia também, e para todo o sempre, algo de mim mesmo. Que mais posso fazer a não ser dedicar, à sua inesquecível memória, esse pequeno livro, com a promessa formal de não desgostá-la na morte como não a desgostei em vida? É o que faço agora, em postura de oração e com a humildade do filho quebrantado pela saudade" (cf. "Roteiro Judiciário Trabalhista", Ed. Revista dos Tribunais, outubro de 1975).

Bacharel pela Faculdade de Direito da USP, da renomada Turma de 1948, advogado militante, Lamarca ingressou na Magistratura, classificando-se em 1º lugar, no 2º concurso (1955) realizado pelo TRT da 2ª Região. Juiz do Trabalho Substituto, por pouco tempo foi Juiz Presidente da Junta de Campinas. Durante muitos e muitos anos foi ele, como já salientei, o juiz presidente da 16ª Junta de São Paulo — período áureo de sua carreira, quando se notabilizou como magistrado, como jurista e como professor, com vocação para a polêmica. Foi também presidente da Associação dos Magistrados. Promovido, em 1972, ao Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região, atuou no mesmo como juiz da 1ª Turma, até que foi eleito, em 1981, presidente do Tribunal, para completar o mandato do juiz Nelson Ferreira de Souza, falecido no exercício da presidência desta Corte. Posteriormente, Lamarca, sem ter pleiteado tal honra, foi guindado ao cargo de Ministro do Tribunal Superior do Trabalho, em Brasília. Naquele alto cargo, já com longos anos de excelentes serviços prestados à Justiça, Lamarca solicitou sua aposentadoria. Abriu escritório, retornando assim à advocacia. Membro de entidades científicas, de Academia e jurista de renome, Lamarca advogou e proferiu pareceres. Com saúde alquebrada, ultimamente já não podia manter o mesmo ritmo de trabalho. Para tristeza dos que o estimavam e admiravam, faleceu no dia 25 de fevereiro de 1995, sábado de carnaval, o que impossibilitou à maioria de seus amigos comparecer aos seus funerais.

Neste singelo retrospecto, quero registrar minha palavra de saudade, já que tive ocasião de conviver com Antônio Lamarca no início de minha carreira, em 1961 e 1962, no antigo prédio da rua Rego Freitas. As lembranças mais recentes, superpõem-se, mais forte, as recordações daquela época distante, em que via e ouvia Lamarca com admiração, mesmo quando dele divergia nas múltiplas questões abordadas em longas conversas, de que vários colegas também participavam, tais como Gabriel Moura Magalhães Gomes, Paulo Jorge de Lima, Cid Sitrângulo, Wagner Giglio, entre outros.

A AMATRA e os juízes do Trabalho de São Paulo perderam um de seus maiores vultos. Algo deverá ser feito, se a isso se dispuseram aqueles que tanto aprenderam na convivência com Lamarca e na leitura de suas sentenças, de seus acórdãos e de seus livros: um estudo ou ensaio biográfico e uma homenagem pública da qual participe o maior número possível de juízes, de advogados, de professores e de membros do Ministério Público.



## **SINOPSE NOTICIOSA**

### **EVENTOS REFERENTES AO ANO DE 1995**

#### **DATA**

#### **FEVEREIRO**

- 1º Abertura do Ano Judiciário, em sessão do Órgão Especial.  
Posse na nova Administração do Tribunal Superior do Trabalho.
- 8 Visita do Embaixador Miguel Antonio Vasco, da Organização dos Estados Americanos.
- 20 Audiência ao doutor Péricles Guerreiro, da Federação Nacional dos Portuários.
- 21 Sessão solene de posse do Doutor Valdir Righetto, no cargo de Ministro togado do Tribunal Superior do Trabalho.
- 22 Audiência ao Senhor Luiz Carlos Sixel de Oliveira, Presidente do Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Urbanas do Rio de Janeiro.
- 23 Audiência ao Doutor Alceu Carrero, Presidente da ANAJUCLA 10ª Região.

#### **MARÇO**

- 7 Reunião do Colégio de Presidentes e Corregedores dos Tribunais Regionais do Trabalho.
- 8 Audiência ao Doutor Reginaldo Medeiros de Sousa, Presidente da Federação dos Empregados no Comércio de Pernambuco.
- 10 Audiência ao Doutor Djalma Pires, Procurador-Geral do Estado do Ceará.
- 16 Audiência ao Ministro de Estado da Fazenda, Doutor Pedro Malan.
- 24 Visita do Ministro Adhemar Paladini Ghisi, do Tribunal de Contas da União.  
Audiência ao Deputado Federal Régis Fernandes de Oliveira.
- 27 Audiência aos Deputados Federais integrantes da Comissão do Trabalho da Câmara dos Deputados.

#### **ABRIL**

- 18 Audiência ao Ministro de Estado do Trabalho, Doutor Paulo Paiva.
- 20 Audiência ao Deputado Federal Celso Daniel e Senhor Cícero Bezerra da Silva, Presidente do Sindicato dos Trabalhadores em Empresas de Transportes Rodoviários no ABC.
- 25 Audiência ao Senhor Joel Renó, Presidente da PETROBRÁS.
- 26 Palestra proferida pelo Ministro José Ajuricaba da Costa Silva, na abertura do Fórum sobre Modernização, Crescimento e Emprego, realizada pelo Ministério do Trabalho e Organização Internacional do Trabalho.
- 28 Concessão da Medalha da Ordem do Mérito do Rio Branco, no Grau Grã-Cruz, ao Ministro José Ajuricaba da Costa e Silva.

## MAIO

- 10 Visita da Doutora Nohemí Cohen, Secretária-Geral do Tribunal Administrativo da Organização dos Estados Americanos.
- 23 Audiência ao Deputado Federal Paulo Paim.
- 22 Visita do Ministro Luiz Leal Ferreira, Presidente do Superior Tribunal Militar.
- 30 Visita do Doutor Ivanildo da Cunha de Andrade, Juiz do Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região.
- 31 Audiência aos Ministros de Estado do Trabalho, Doutor Paulo Paiva, e dos Transportes, Doutor Odacir Klein.

## JUNHO

- 7 Audiência à Senhora Érika Kokay, Presidente do Sindicato dos Bancários.
- 8 Visita da Doutora Helena Malmann Sulzbach, Presidente da ANAMATRA.
- 12 Visita do Doutor Tarcísio Monte, Juiz do Tribunal Regional do Trabalho da 13ª Região.
- 19 Participação do Ministro José Ajuricaba da Costa e Silva, como Presidente da Mesa, do Congresso Brasileiro de Direito Processual, promovido pelo Instituto Brasileiro de Direito Processual e pelo Tribunal de Justiça do Distrito Federal e Territórios.  
Abertura da Exposição de Artes Sacras, da artista plástica Cida Costa.
- 21 Audiência ao Deputado Federal Max Rosenman.

## AGOSTO

- 10 Inauguração das vitrines com as insígnias da Ordem do Mérito Judiciário do Trabalho.  
Assinatura de contratos com as empresas Saraiva Data, Prolink, CD-GRAF e Lynks, para permuta de dados e geração das bases jurídicas do TST.
- 11 Solenidade de entrega das comendas da Ordem do Mérito Judiciário do Trabalho.  
Foram admitidas ou promovidas, aos respectivos graus, as seguintes personalidades: **Grão-Colar:** Presidente Fernando Henrique Cardoso (promoção); **Grã-Cruz:** Ministros: Nelson Azevedo Jobim (promoção), Pedro Sampaio Malan, Paulo de Tarso Almeida Paiva, José Serra, Marcos Vinícios Rodrigues Vileça, Governadores: Jaime Lerner, Paulo Afonso Evangelista Vieira, Doutor Geraldo Magela da Cruz Quintão; **Grande Oficial:** Doutores Moacir Antônio Machado da Silva, Walter do Carmo Barletta, Jatir Batista da Cunha, José Cavalcanti Neves, Senador Fernando Luiz Gonçalves Bezerra, Deputados Federais: Jurandyr da Paixão de Campos Freire Filho, Wigberto Ferreira Tartuce, Juizes: Alélio Vieira Braga (promoção), Érito Francisco Machado, Gilvan Caldas de Sá Barreto (promoção), Marilda Wanderley Coelho (promoção), Fernando Américo Veiga Damasceno (promoção), Pedro Alves de Almeida, Plínio Coelho Brandão, João Bosco Santana de Moraes, **Comendador:** Desembargador Fernando Luiz Ximenes Rocha, Coronel Francisco Cavalcante Neves Neto, Juizes: Antônio Luiz Calmon Teixeira, Pedro Paulo Teixeira Manus, Márcio Túlio Viana, Darcy Carlos Mahle, Irene de Barros Queiroz, Georgenor de Sousa Franco Filho (promoção), Ramon Castro Tournon (promoção), Alexandre Herculano Coelho de Souza

Furlan, Doutores: Clésio Soares de Andrade, Jefferson Luiz Pereira Coelho, Eliana Traverso Calegari, Ivana Auxiliadora Mendonça Santos, Teresinha Matilde Licks Prates, Armando Queiroz Monteiro Neto, Dagoberto de Lima Godoy, João Carlos Corrêa, Edísio Gomes de Matos, Antônio Manoel Leite, Aurélio Pires, David Rodrigues da Conceição, Mauro Roberto Gomes de Mattos, Professor José Pastore; **Oficial:** Padre Aleixo Susin, Doutores: Renato de Mello Viana, Jan Wiegerinck, Maurício Schulman, Ozano Pereira da Silva, Jorge Elias Zahran, Luiz Fernando Furlan, Arthur Antonio Sendas, Emyr Farina, José Erivaldo Arraes, Jornalista Jayme Cops-tein, Juizes: Maria de Lourdes Linhares Lima de Oliveira, Rubens Edgard Tiemann; **Cavaleiro:** Doutores: Luiz Antonio Carrieri Fernandes, Augusto Freddi, Maurício de Araújo Mattos, Senhores: Franz Krepsky, Marcelo Baptista de Oliveira.

- 16 Audiência ao Ministro de Estado da Previdência, Doutor Reinhold Stephanes. Visita do Doutor Rubens Aidar, Presidente do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região.
- 17 Visita ao Senhor Ramon Sanches-Paroll, Embaixador da República de Cuba.
- 21 Visita do Ministro Vicente Leal, do Superior Tribunal de Justiça.
- 24 Sessão solene em homenagem ao Ministro aposentado Luiz José Guimarães Falcão.
- 28 Audiência ao Dr. Benedito Cruz Lira, Juiz do Tribunal Regional do Trabalho da 11ª Região.

## SETEMBRO

- 5 Audiência ao Procurador-Geral da União, Doutor Walter Barletta.
- 6 Reunião com o Ministro Sepúlveda Pertence, Presidente do Supremo Tribunal Federal.  
Audiência ao Senhor Vicente de Paula, Presidente da Central Única dos Trabalhadores — CUT.
- 11 Visita do Doutor Diogo José da Silva, Presidente do Tribunal Regional do Trabalho da 23ª Região.
- 13 Audiência ao Ministro de Estado do Trabalho, Doutor Paulo Paiva.
- 19 Audiência ao Senhor Alberto Portugal, Presidente da EMBRAPA.
- 26 Abertura da exposição de fotos e miniaturas das Casas de Confúcio, promovida pela Embaixada da China e Câmara dos Deputados, no Espaço Cultural do Tribunal Superior do Trabalho.
- 27 Concessão da comenda da Ordem do Mérito das Forças Armadas, no grau Grande Oficial, ao Ministro José Ajuricaba da Costa e Silva.

## OUTUBRO

- 10 Audiência ao Senhor Sérgio Cutolo, Presidente da Caixa Econômica Federal.
- 16 Abertura da exposição "Semana da Saúde", promovida pelos Serviços Médico e Odontológico do Tribunal Superior do Trabalho.
- 17 Audiência ao Senhor Paulo César Ximenes, Presidente do Banco do Brasil.  
Visita ao Doutor Gilvan Sá Barreto, Presidente do Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região.  
Participação do Ministro José Ajuricaba da Costa e Silva no debate onde será apresentada a proposta de Emenda da Constituição que introduz modificações na estrutura do Poder Judiciário, na Câmara dos Deputados.



- 20 Abertura, pelos Ministros José Ajuricaba da Costa e Silva e Ermes Pedro Pedrassani, do I Encontro de Diretores, Assessores e Chefes de Gabinete do Tribunal Superior do Trabalho.
- 23 Concessão da comenda da Ordem do Mérito Aeronáutico, no grau Grande-Oficial, ao Ministro José Ajuricaba da Costa e Silva.

#### **NOVEMBRO**

- 17 Visita do Doutor Arthur Corrêa Meyer, Conselheiro da Embaixada do Brasil em Tóquio.  
Abertura da exposição da artista plástica Cida Costa.
- 22 Audiência ao Ministro de Estado do Trabalho, Doutor Paulo Paiva.
- 23 Palestra proferida pelo Ministro José Ajuricaba da Costa e Silva sobre "Participação dos Trabalhadores nos Lucros das Empresas", na Câmara dos Deputados.
- 24 Palestra proferida pelo Ministro José Ajuricaba da Costa e Silva no Seminário sobre a Reforma do Poder Judiciário, no Painel "Diagnóstico e soluções para os Problemas do Judiciário", no Superior Tribunal de Justiça.

#### **DEZEMBRO**

- 6 Audiência ao Deputado Federal Ibraim Abi Ackel.
- 13 Confraternização de Natal, com a participação de Ministros e servidores, no Espaço Cultural do Tribunal Superior do Trabalho.
- 14 Audiência ao Ministro de Estado do Trabalho, Doutor Paulo Paiva.
- 18 Sessão solene de posse dos Doutores Ronaldo José Lopes Leal, Rider Nogueira de Brito e José Luciano de Castilho Pereira, nos cargos de Ministros togados do Tribunal Superior do Trabalho.
- 19 Sessão solene de posse do Doutor Nelson Antonio Daiha, no cargo de Ministro Classista, Representante dos Empregadores.  
Encerramento do Ano Judiciário, em sessão do Órgão Especial.