

OBRIGAÇÃO DE FAZER REFERENTE À ANOTAÇÃO DE CARTEIRA DE TRABALHO E SUA EXECUÇÃO ESPECÍFICA

Márcio Toledo Gonçalves*

INTRODUÇÃO

As presentes linhas cuidam de brevíssimas considerações acerca da anotação de CTPS por parte do próprio judiciário trabalhista, autorizada pelos §§ 1º e 2º, do art. 39, da CLT, quando da execução desta obrigação de fazer. Cuida do seguinte aspecto prático: O judiciário trabalhista quando sentencia no sentido de determinar a anotação de Carteira de Trabalho e Previdência Social, em inúmeras oportunidades, quando da execução, em havendo resistência do executado em adimplir a obrigação, determina que a anotação seja procedida pela Secretaria da Vara trabalhista. O que se pretende é fazer um questionamento acerca de qual a melhor forma de fazer cumprir o mandamento judicial consubstanciado na obrigação de fazer específica de anotação da Carteira de Trabalho, e bem como qual a interpretação que reputamos mais correta dos dispositivos mencionados.

DECISÕES QUE DETERMINAM A ANOTAÇÃO POR PARTE DAS SECRETARIAS DAS VARAS E O PROCEDIMENTO ADOTADO

O art. 39 e seus §§ prevêem procedimentos administrativos e judiciais a serem seguidos na hipótese de recusa do empregador quanto à anotação da CTPS. Na esfera judicial o dispositivo dita que na hipótese de recusa deste, o juízo determinará que a secretaria proceda à anotação da Carteira de Trabalho.

O procedimento adotado em um sem-número de oportunidades tem sido o de citar o Reclamado para que cumpra a obrigação de anotar a CTPS do Reclamante. Em não cumprindo o executado esta obrigação, o juízo determina, ato contínuo, que seja feita a anotação pela secretaria. A secretaria, cumprindo referida determinação, anota a CTPS do empregado fazendo constar data de início e término da relação de emprego e demais informações nos campos próprios. Deve constar naturalmente a firma do diretor de secretaria e bem como o respectivo carimbo identificador da identidade funcional. Também deve ser feita referência no campo anotações gerais, fazendo constar número dos autos do processo de cuja decisão é proveniente.

Em algumas oportunidades também há outro tipo de procedimento, forjado em função do inconveniente provocado por esta anotação pela Secretaria da Vara. A secretaria anota sem fazer qualquer menção ao judiciário trabalhista. Não há nem sequer carimbo da secretaria. Confecciona-se, entretanto, certidão apartada onde se relata que a anotação foi efetuada pelo judiciário trabalhista.

Dessa forma, tem sido executada a obrigação de fazer referente à anotação de Carteira de Trabalho, em inúmeras execuções.

*Juiz do Trabalho Substituto do TRT da 3ª Região - Minas Gerais.

NECESSIDADE DE EXECUÇÃO DA OBRIGAÇÃO ESPECÍFICA

Entendemos que o procedimento acima relatado afigura-se como incorreto e tem sido fruto de, *data venia*, equivocada aplicação do art. 39, da CLT.

Entendemos que a obrigação deve ser sempre cumprida pelo executado. O art. 39 seria aplicável apenas nas hipóteses de se encontrar o Reclamado em lugar incerto e não sabido.

A questão referente a esta específica obrigação de fazer deve ser analisada no contexto geral das normas que regulam a obrigação de fazer em nossa estrutura jurídica. Todos os dispositivos reguladores da matéria ditam a obrigatoriedade de execução da obrigação específica enquanto regra genérica. Neste sentido vale transcrevê-los.

O art. 461, do CPC, estipula o seguinte, *in verbis*:

“Art. 461. Na ação que tenha por objeto o cumprimento de obrigação de fazer ou não fazer, o juiz concederá a tutela específica da obrigação ou, se procedente o pedido, determinará providências que assegurem o resultado prático equivalente ao do adimplemento.”

E o § 1º arremata, *in verbis* :

“§ 1º. A obrigação somente se converterá em perdas e danos se o autor o requerer ou se impossível a tutela específica ou a obtenção do resultado prático correspondente.”

O art. 632, do CPC, por sua vez estabelece que:

“Art. 632. Quando o objeto da execução for obrigação de fazer, o devedor será citado para satisfazê-la no prazo que o juiz lhe assinar, se outro não estiver determinado no título executivo.”

Já o art. 644, do CPC, determina, *in verbis*:

“Art. 644. Na execução em que o credor pedir o cumprimento de obrigação de fazer ou não fazer, determinada em título judicial, o juiz, se omissa a sentença, fixará multa por dia de atraso e a data a partir da qual ela será devida.

Parágrafo único. O valor da multa poderá ser modificado pelo juiz da execução, verificado que se tornou insuficiente ou excessivo.”

Os dispositivos em epígrafe e outros mais¹ presentes na sistemática executiva do direito pátrio traduzem a máxima *chiovendiana* segundo a qual, “Na medida em

¹ À guisa de mais um exemplo, mencione-se o art. 84, do CDC.

que for praticamente possível, o processo deve proporcionar a quem tem direito tudo aquilo e precisamente aquilo que ele tem o direito de obter².”

Doutrinariamente, a matéria não comporta dúvidas, todavia, vale mencionar as considerações de Dinamarco:

“Para efetivação de sentenças condenatórias proferidas em relação a obrigações de fazer ou de não fazer, o caminho tradicional oferecido pelo Código é execução específica (‘execução das obrigações de fazer e de não fazer’: arts. 632 e ss.). São sobejamente conhecidas as grandes dificuldades que essa execução enfrenta, devidas à facilidade com que o obrigado pode resistir a ela e muitas vezes ao caráter personalíssimo da obrigação exeqüenda³.”

No mesmo sentido Sérgio Bermudes menciona que o art. 461, do CPC, transformou em regra a tutela específica e em alternativa mais próxima, a outorga de providência que assegure sempre o resultado prático correspondente, sendo que a conversão em indenização de perdas e danos em dinheiro somente ocorrerá para as hipóteses de impossibilidade de concessão de tutela direta ou de idêntico resultado prático⁴.

Assim, não há dúvidas quanto à necessidade de outorga da obrigação específica. Entretanto, poder-se-ia argüir acerca da dificuldade de execução específica da obrigação em questão. Todavia, também aqui não cabem dúvidas quanto aos poderosos instrumentos colocados à disposição da jurisdição para a execução da obrigação de forma específica. Mencione-se, *exempli gratia*, os §§ 4º e 5º, do art. 461, e bem como o art. 644, do CPC. Quanto a este último, estabelece a possibilidade de aplicação de multa em casos como o presente. O legislador estabeleceu um eficiente sistema de *astreintes* que se baseia nos seguintes poderes conferidos à jurisdição: fixação durante o procedimento executivo, independentemente de previsão em sentença (art. 644, do CPC); fixação *ex officio*; revisão do valor da multa se necessário (parágrafo único, do art. 645) e aplicação de tal sistemática também quanto à execução de títulos executivos extrajudiciais, que agora assumem grande importância no processo do trabalho.

Todos estes dispositivos, é despiciendo dizer, aplicam-se ao processo do trabalho por força do que dispõe o art. 769, da CLT, eis que os procedimentos estabelecidos na CLT não regulam tal matéria e as mencionadas disposições não são incompatíveis com o procedimento executivo trabalhista, antes ao contrário.

O próprio vetusto diploma Celetista estabelece multa para caso específico referente a obrigações de fazer ou não fazer, conforme dispõe o seu art. 729.

² CHIOVENDA, Giuseppe. *Dell'azione nascente dal contratto preliminare*, in *Saggi di diritto processuale civile*, apud, DINAMARCO, Cândido Rangel, *A Reforma do Código de Processo Civil*, p. 151.

³ *Ibidem*, p. 157.

⁴ BERMUDES, Sérgio. *A Reforma do Código de Processo Civil*, p. 52.

Vale dizer, para o caso em tela que, se o Autor obteve um provimento jurisdicional declarando a existência da relação de emprego pretendida, e a conseqüente anotação de sua Carteira de Trabalho, esta é a obrigação que deve ser cumprida pelo próprio devedor da obrigação. O Autor não obteve o direito de ter sua CTPS anotada pela Secretaria da Vara do Trabalho. Não se diga ainda que a anotação da CTPS pela Secretaria da Vara implica em cumprimento da obrigação em função do resultado prático correspondente ou equivalente a que faz menção o art. 461 e seu § 1º, do CPC, eis que o cumprimento da obrigação nos termos de uma interpretação restrita do art. 39, da CLT, poderia implicar em grave prejuízo ao credor e quase nunca no denominado “resultado prático correspondente”.

Expliquemos melhor. O mercado de trabalho brasileiro é claramente discriminador. Trata-se não só de discriminação referente ao sexo, origem, etnia, cor, estado civil, situação familiar ou idade mas bem como a um sem-número de condutas dos empregados. Com relação à discriminação em virtude de sexo basta citar a média salarial paga às mulheres e o ainda pouco espaço em termos de ocupação de cargos e funções de maior importância, para não citar a discriminação em função de gravidez. O mesmo se diga quanto ao trabalho dos negros. Todas as estatísticas indicam uma longa história de discriminações, fruto de toda uma herança cultural e econômica. A par dessas discriminações mencionadas, outras existem que se referem ao comportamento do empregado. É patente em nosso ambiente cultural a discriminação em função das atividades sindicais desenvolvidas pelos empregados. Dentro deste contexto geral de discriminações e preconceitos existe uma específica que é a que nos interessa e que se refere a discriminação ao trabalhador que tenha proposto ação trabalhista em face de seu antigo empregador. Em inúmeras oportunidades, muitos empregadores procuram saber se o possível futuro empregado acionou judicialmente o antigo empregador. Já se teve notícia até mesmo da existência de listagem contendo os nomes de pessoas que exerceram seu direito de ação, com a finalidade de controle por parte dos empregadores acerca de quais seriam aqueles empregados, que na visão deles, teriam a probabilidade de “causar problemas”. Conta-se até mesmo um caso que seria pitoresco, se não fosse grave. O caso de um empregador que, nos processos de seleção de pessoal passou a exigir dos candidatos ao emprego, “certidão negativa de propositura de ação no judiciário trabalhista”. O candidato se dirigia até a Secretaria da Vara com o fito de obter referida “certidão”⁵. A questão da discriminação é tão grave que o legislador achou por bem regular especificamente a matéria, editando norma direcionada à discriminação praticada no ambiente de trabalho. A Lei n. 9.029/85 estipula a proibição de adoção de qualquer prática discriminatória e limitativa para efeito de acesso à relação de emprego ou sua manutenção. Estipula que são sujeitos ativos dos crimes a pessoa física empregadora, o representante legal do empregador e o dirigente dos órgãos públicos.

⁵ Naturalmente, tal conduta lhe valeu o endereçamento de ofício ao Ministério Público do Trabalho informando a conduta antijurídica.

Não cabe aqui, nestas brevíssimas linhas, perscrutar as razões desta discriminação, mas apenas constatar realmente a sua forte existência.

Pois bem, dentro deste contexto, a anotação da Carteira de Trabalho por parte da Secretaria da Vara implica em não cumprir a obrigação estipulada no título executivo judicial, acarretando ainda prejuízos ao credor em virtude do preconceito relatado, já que, uma vez constando da CTPS do Empregado referido registro, o mesmo ficará exposto a tal preconceito. Implica também em não se aplicar os dispositivos cogentes mencionados e tendentes a concretizar a prestação jurisdicional efetiva em termos de execução específica da obrigação.

Poder-se-ia argumentar que em qualquer hipótese esta exposição à discriminação ocorreria já que os empregadores procuram obter referências do candidato ao emprego na última empresa onde o mesmo trabalhou. Em primeiro lugar, a busca de referências não acontece sempre. Em segundo lugar, a única informação normalmente prestada pelas empresas é a que se refere ao aspecto estritamente profissional do empregado.

Assim, por todos esses motivos deve ser executada referida obrigação em termos de determinar a anotação da CTPS pelo próprio executado, utilizando-se de todos os instrumentos processuais para fazê-lo cumprir a obrigação.

CONCLUSÃO

À guisa de conclusão tem-se que a dinâmica geral de execução das obrigações de fazer implica em fazer cumprir esta obrigação de forma a concretizar a obrigação específica, sendo que o resultado prático correspondente e bem como a conversão em perdas e danos só ocorre quando impossível o cumprimento da obrigação específica, sendo ainda importante ressaltar os meios de pressão psicológica previstos na legislação referentes a multas até o cumprimento da obrigação específica.

Portanto, esta mesma dinâmica deve ser seguida para a execução da obrigação de fazer referente à anotação de CTPS, sendo que a anotação pela Secretaria da Vara apenas seria procedida nas hipóteses de encontrar-se a executada em lugar incerto e não sabido, ou em outras situações em que fosse impossível o cumprimento da obrigação.