

## COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO PARA A APLICAÇÃO DE MULTAS ADMINISTRATIVAS

Antônio Álvares da Silva\*

### 1 INTRODUÇÃO

A Quarta Turma do TRT da 3ª Região vem aplicando as multas administrativas previstas na CLT quando a matéria decidida no acórdão as comine.

A Turma adiantou-se ao projeto de Reforma do Judiciário, enviado do Senado para a Câmara dos Deputados, onde a matéria é expressamente prevista.<sup>1</sup>

Por ser um tema que envolve discussão de grande alcance doutrinário, preparei fundamentação para justificar a orientação seguida, que agora levo ao conhecimento amplo da comunidade trabalhista, composta de juízes, advogados e Ministério Público do Trabalho.

Para um estudo mais aprofundado da controvérsia, remeto o leitor ao livro de minha autoria *Pequeno tratado da nova competência trabalhista*, São Paulo: LTr, 2005, 440 p., onde se detalham os aspectos jurídicos do novo artigo 114 da CF, com a redação dada pela EC n. 45/04.

Resolvi manter o formato do acórdão e a ementa-padrão, retirando apenas a identificação concreta das partes, para que se veja como o tema foi incluído formalmente na prática da sentença e do acórdão trabalhistas.

Por enquanto as multas administrativas vêm sendo aplicadas principalmente em processos em que haja condenação de insalubridade e periculosidade, porque envolvem a vida e a saúde do trabalhador, e ainda em casos de outras violações reincidentes e graves. Depois se estenderá a toda e qualquer condenação, a não ser que o STF entenda que falece à Justiça do Trabalho a competência para este tipo de sanção.

Note-se ainda que, em alguns casos, dependendo da composição da Turma, a competência é recusada.

Espero, com as idéias aqui defendidas, contribuir para a discussão de tema tão relevante para a eficácia e efetividade da norma trabalhista em nosso País.

Que elas sirvam ainda para a motivação de um debate maior ainda - a competência penal trabalhista - que defendo com plena convicção pessoal, no livro acima citado, p. 161 e seguintes.

### 2 FUNDAMENTOS JURÍDICOS DOS ACÓRDÃOS EM QUE SE APLICA A MULTA ADMINISTRATIVA

O(a) reclamado(a), ao ser condenado(a) em ... (aviso prévio, férias, insalubridade, etc. - enumerar aqui a condenação), incidiu também no art. (nos

---

\* Juiz do TRT da 3ª Região. Professor titular de Direito do Trabalho da Faculdade de Direito da UFMG.

<sup>1</sup> No projeto de continuidade da Reforma do Judiciário, que teve origem no Senado e foi enviado à Câmara dos Deputados, consta, no art. 114, XI - "a execução, de ofício, das multas por infração à legislação trabalhista, reconhecida em sentença que proferir."

arts.) ... da CLT, que prevê (prevêem) multa administrativa por sua infringência, a qual lhe (lhes) é também aplicada no valor de ... VR, a favor da União.

Este valor será apurado e atualizado na forma da legislação em vigor, na execução e será cobrado juntamente com o crédito do empregado.

Antes que se argua a incompetência da Justiça do Trabalho para aplicação de multas previstas na CLT, argumento que uma das maiores incoerências da Justiça do Trabalho brasileira foi a sistemática recusa de aumentar sua competência ao longo do tempo.

Centrada nos conflitos individuais provenientes da relação individual, não percebeu as alterações do mundo do trabalho que se operavam na passagem do moderno para o pós-moderno.

A relação individual de trabalho sofreu um profundo abalo, cedendo lugar à instabilidade de relações precárias, em que o elemento protecionista e tutelar do Direito do Trabalho clássico foi substituído por formas contratuais simples de prestação de trabalho, sem qualquer outro elemento, a não ser a retribuição da prestação combinada entre as partes.

Este elemento, que é o cerne de toda a precarização, passou a constituir a maioria das relações de trabalho, ou seja, transformou-se em regra geral, passando o trabalho clássico, com carteira assinada, horário determinado e obrigações concretas, em exceção, restrita a um número de trabalhadores privilegiados e servidores públicos. Em livro que escrevi sobre o assunto, afirmei:

De uma população economicamente ativa de 79,3 milhões de pessoas (PEA), 71,7% se encontram ocupados da seguinte forma:

- a) 43,6% com carteira assinada, portanto em emprego formal;
- b) 27,5% sem carteira;
- c) 23,3% por conta própria.

Somando-se os sem-carteira (27,5%) e os autônomos (23,3%), temos um total de 50,8% do total da PEA fora da relação de emprego, contra 43,6% com carteira. O número da informalidade já é maior do que o da formalidade.

Contudo, se levarmos em conta o descumprimento dos direitos trabalhistas no emprego formal (53% não recebem 13º, 54% não recebem férias, para citar apenas dois exemplos recentemente divulgados), a formalidade caminha também para a informalidade.

Os dados confirmam-se perante as parcelas normalmente constantes das reclamações trabalhistas: aviso prévio, férias, 13º, horas extras e FGTS, significando que os empregados não recebem regularmente, no curso da relação empregatícia, os seus direitos.

É esta a realidade sem pintura em que vivemos. Hoje, o Brasil é o segundo país em desemprego do mundo, com um total de 11,5 milhões de desempregados. Em primeiro lugar, a Índia, com um total de 41,3 milhões.<sup>2</sup>

<sup>2</sup> SILVA, Antônio Álvares da. *Flexibilização das relações de trabalho*. São Paulo: LTr, 2002, p. 158.

Se a Justiça do Trabalho quisesse acompanhar os fatos e ser fiel à história, já teria aumentado sua competência para julgar também as questões do trabalho informal ou precário, juntamente com o trabalho formal, dando pelo menos uma proteção relativa a esta imensa massa de desprotegidos, que a sociedade pós-moderna vai criando.

Limita-se, entretanto, a negar a relação de emprego, obrigando o trabalhador a procurar outras jurisdições não especializadas, já repletas com seus próprios problemas, para decidir seu caso. Isto significa o mesmo que negar-lhe justiça.

Foi preciso que o isolamento da Justiça do Trabalho, escondida em sua competência limitada, ameaçasse-a de extinção, para que acordasse de seu sono alienado e assumisse uma postura condizente com o mundo real em que vivemos, fazendo propostas para o aumento de sua competência, para adaptar-se às novas exigências da sociedade.

Também sobre o assunto escrevi um livro inteiro<sup>3</sup>, em que este aumento da competência foi longamente justificado e fundamentado. Foram tratadas as seguintes questões: aplicação de multa administrativa pela Justiça do Trabalho, ação civil pública trabalhista e competência penal trabalhista.

Estas idéias, propostas há mais de 10 anos, estão por tornar-se concretas, salvo a competência penal, para os crimes contra a administração do trabalho. Constituem hoje bandeira de luta da própria ANAMATRA e constam da PEC 29/00, já aprovada em primeiro turno no Senado.

A Justiça do Trabalho deixa assim de ser meramente restitutiva de direitos patrimoniais do trabalhador em dissídios individuais, para abrir-se também ao Direito Público do Trabalho, onde reside o verdadeiro fundamento de todo o Direito do Trabalho, que não pode ser apenas, para efeitos processuais, um conjunto de direitos reduzíveis a um valor econômico, que se concede ao empregado num acerto de contas, depois de rescindida a relação de emprego.

Todos os direitos do empregado, no amplo elenco do art. 7º da CF, devem ser de competência da Justiça do Trabalho, em caso de controvérsia, se ela quer ser de fato uma justiça que seja efetivamente do trabalho e não apenas do trabalho subordinado.

Não é lógico nem razoável que outras justiças - principalmente a comum e a federal, decidam questões trabalhistas mais importantes para o empregador, o empregado e a sociedade do que a própria Justiça do Trabalho, que para isto foi criada e existe.

Esta conquista poderia ser antecipada até mesmo pela jurisprudência, sem nenhum esforço hermenêutico. Se são direitos dos trabalhadores urbanos e rurais os elencados no art. 7º, e se temos uma justiça especializada para as questões trabalhistas, como enviar partes deles a outras jurisdições sem cair em contradição grave?

Ao cometer à Justiça do Trabalho as ações oriundas da relação de trabalho, a PEC 29/00 dá um grande avanço na concepção da relação empregatícia, deslocando-a do pólo de seus autores, empregado e empregador, para a relação de trabalho em si mesma, que nem sempre coincide com os protagonistas titulares dos direitos trabalhistas.

---

<sup>3</sup> SILVA, Antônio Álvares da. *Questões polêmicas de direito do trabalho*. São Paulo: LTr, 1993.

A relação de trabalho é, de fato, muito mais ampla do que a relação de emprego e, muitas vezes, o trabalho se mostra como preceito valorativo, até mesmo fora de qualquer relação, como no inciso IV do art. 1º da CF em que é considerado como fundamento da República brasileira; art. 170, em que a ordem econômica se funda na valorização do trabalho humano e art.193, pelo qual a ordem social tem como base o primado do trabalho.

Todos estes princípios podem servir de fundamento à aplicação de direitos ainda não regulados na Constituição e nas leis, pois a vontade do legislador constitucional não pode ser limitada pela omissão do legislador comum.

Todos estes fatos mostram a valorização do trabalho humano em todos os setores das relações sociais, não sendo diferente nas relações jurídicas, em que o intérprete e a lei devem seguir a mesma diretriz.

No que diz respeito à aplicação de multas administrativas pela Justiça do Trabalho, a competência sofreu uma injustificável e incompreensível objeção da própria doutrina trabalhista.

Quando se criaram, pela primeira vez, as Juntas de Conciliação e Julgamento e as Comissões Mistas de Arbitragem - as primeiras para julgar os conflitos individuais de trabalho e as segundas para conciliar apenas os conflitos coletivos - pertenciam estes órgãos à Administração Pública, não tendo, portanto, caráter jurisdicional.<sup>4</sup>

Nesta condição, permaneceram as JCs até a Constituição de 46, quando então se integraram no Poder Judiciário.

Portanto, até esta data, todos os conflitos trabalhistas eram decididos administrativamente, fazendo-se a execução na justiça comum. O inconveniente era que na execução muitas vezes se voltava a decidir toda a questão, o que ocasionava retardos e protelações. Esta foi a principal justificativa de integrar a Justiça do Trabalho no Judiciário.

A CLT de 43, cuja estrutura já se estabelecera anteriormente, principalmente através dos Decretos n. 1.237 e 1.339, ambos de 1936, previa, ao lado dos direitos trabalhistas nela garantidos, multas pelo seu desrespeito.

O legislador trabalhista, de larga visão e sensibilidade jurídicas, já compreendia, àquela época, que o descumprimento da legislação do trabalho era, além da violação do direito do trabalhador, um ferimento à própria ordem pública, pois o salário era (como hoje ainda o é) o principal meio de sobrevivência da maioria da população.

Por isso, em vez de ser meramente repositiva, como nas relações de direito privado, nas quais se dá a cada um o que é seu por uma idéia tão-somente comutativa, ia além, estabelecendo multa ao violador que, além de pagar o valor monetário do direito, incidia ao mesmo tempo em multa pela violação.

A relação de trabalho, pela sua importância, assumia assim um caráter ao mesmo tempo privado-público, na qual se considerava não somente o interesse subjetivo das partes, mas também o interesse social do cumprimento da lei trabalhista.

---

<sup>4</sup> Decreto n. 21.396/32, que criou as comissões mistas de conciliação e 22.132/32, que criou as JCs, para os conflitos individuais.

Com a integração da Justiça do Trabalho no Poder Judiciário, o conflito trabalhista passou a ser julgado por juízes profissionais, embora a lei fosse a mesma. Portanto era de se esperar que fosse aplicada em sua integridade, como era na fase administrativa, garantindo-se a reposição do direito violado, não só pelo valor econômico do direito trabalhista - aviso prévio, férias, 13º, horas extras, etc., como também pela aplicação das multas cominadas.

No entanto, a doutrina passou a fazer uma injustificada e insustentável diferenciação: a competência jurisdicional da Justiça do Trabalho se limitava apenas a condenar patrimonialmente o empregador. As multas teriam "natureza administrativa" e continuariam a cargo exclusivo das autoridades administrativas competentes.

Com isto se fixou uma tendência meramente individual e patrimonialista da jurisdição do trabalho. Tudo que não tivesse uma expressão econômica e não se destinasse diretamente ao patrimônio do empregado não era da competência da Justiça do Trabalho, que se pautava rigidamente pelo conflito direto entre empregados e empregadores e não pela relação empregatícia, naturalmente muito mais ampla e abrangente.

Excluía-se, portanto, todo o direito público do trabalho, que constitui o aspecto majoritário da CLT, onde existem muito mais disposições de ordem pública do que de ordem privada.

Fechada nesta visão estrita, a Justiça do Trabalho tornou-se resistente a qualquer abertura. A 3ª Turma do TRT da 3ª Região, em sua composição anterior, aplicou as multas administrativas por um certo período. No entanto seus acórdãos foram reformados no TST com duras críticas baseadas exclusivamente na idéia de que a multa, por ter "natureza administrativa", refugia da competência trabalhista.

Esta postura comprometia a Justiça do Trabalho e lhe retirava a soberania de órgão judiciário. O juiz do trabalho decidia sobre direitos trabalhistas, fazendo sua sentença, como toda sentença, coisa julgada. Executava-se a condenação. Porém a multa, uma consequência que dela naturalmente emergia, não era aplicada pelo juiz do trabalho. Ele tinha que "oficiar" a autoridade administrativa para sua execução.

O fato era, como ainda é, inédito. Um juiz julga e depois pede favor à autoridade administrativa para aplicar o que decide... Em todo o Judiciário universal, o que se vê é exatamente o contrário: o Judiciário é que controla a administração e não o contrário.

Se assim fosse, teriam a tal "natureza administrativa" também os direitos trabalhistas, pois estavam igualmente definidos, como as multas, na legislação anterior à integração da Justiça do Trabalho no Judiciário. Logo não poderiam ser aplicados pela Justiça do Trabalho.

Pelo raciocínio, apenas uma parte se juridicizou. A outra ficou de fora, agarrada à administração. Houve então uma estranha e inusitada separação da norma e sua sanção, já que o valor patrimonial e a multa são ao mesmo tempo por ela definidos e previstos. Nisto nada de novo. Repete-se aqui o velho modelo kelseniano: toda norma estabelece a relação entre uma condição e uma consequência: dado A, segue-se B.<sup>5</sup>

---

<sup>5</sup> KELSEN, Hans. *Teoria pura del derecho*. 7. ed. Buenos Aires: Editorial Universitária. 1968, p. 34.

A consequência da violação é a reposição patrimonial e a multa. Por uma estranha e inusitada "dogmática", a Justiça do Trabalho separou as sanções, dando natureza judiciária ao primeiro fator e natureza administrativa ao segundo. O juiz condena a pagar e a Administração condena pela violação... Porém as duas partes, como verso e reverso da medalha, compõem a condição e são inseparáveis.

Desta forma, a ação trabalhista passou a compor-se, na sua grande maioria, de conflitos patrimoniais. Como as multas não se aplicam e os juros de execução são de apenas 1%, ao empregador passou a ser mais vantajoso demandar em vez de pagar. Estes juros são irrealistas e os menores cobrados nas relações comerciais. Veja-se a seguinte tabela, recentemente divulgada sobre os juros cobrados em diferentes setores das relações comerciais:

a) comércio .....	6,05
b) cartão de crédito .....	10,05
c) cheque especial .....	8,33
d) empréstimo pessoal .....	12,05
e) taxa média para pessoa física .....	7,68 <sup>6</sup>

O crédito de natureza alimentar, que se destina a proporcionar sobrevivência digna pelo trabalho, salientado em três diferentes passagens da Constituição, é o que recebe pior tratamento do legislador. Exaltado em palavras, é esquecido na prática das coisas. Era preferível que fosse exatamente o contrário.

Como o legislador insiste em não ver esta realidade, o crédito trabalhista é submetido a uma taxa de juros irreal e fora da que se pratica nas relações comerciais, a qual favorece o devedor, corrói o crédito alimentar e transforma a Justiça do Trabalho num alto negócio para o mau empregador. Em vez de cumprir a lei, ele prefere recorrer, pois emprega o crédito do empregado em outras transações comerciais, que lhe rendem juros muito mais altos, e demanda impunemente, protelando o pagamento do que já foi condenado.

De fato, em termos de negócio, não existe nada melhor. Qual a empresa que, podendo pagar uma condenação seis ou sete anos depois, não escolha esta hipótese, principalmente quando a dívida é onerada com juros de apenas um por cento?

O saudoso professor José Martins Catharino dizia, ironicamente, em conferências: o administrador que paga no vencimento um crédito trabalhista é um mau administrador, já que a lei lhe dá tantas possibilidades de protelá-lo e ainda favorece a protelação com impunidade e juros baixos.

O Vice-Presidente do TST, Ministro Ronaldo Lopes Leal, pronunciou, no dia 10.02.04, discurso, fazendo observações pertinentes sobre seu plano de trabalho. Disse:

Atualmente o que é garantido ao trabalhador por meio de uma decisão judicial não chega a seu bolso, ou seja, o cidadão brasileiro "ganha, mas não leva". Para resolver o problema, só usando truculência. Não nos

<sup>6</sup> Folha de São Paulo de 07.07.04, cad. b, p. 1.

conformamos com 1,72 milhão de execuções no País. Esse é o jogo das empresas e o TST não vai fazer mais o jogo das empresas. Tranqüilamente não vai fazer. A chicana não vai ter mais vez. A procrastinação também não. Então essa é a palavra da gente: truculência mesmo.

Não obstante a veemência das palavras, precisamos mesmo é de ação e é isto que estamos propondo agora, com a aplicação das multas. Para que o processo trabalhista chegue a seu fim, é preciso que se reverta o quadro negativo da protelação. Não se fará "truculência", mas simplesmente aplicação da lei disponível, dentro do limite estrito da legalidade. Se há sanção prevista, por que não aplicá-la?

Lentamente se foi reagindo a esta postura conservadora e injustificável. A aplicação da lei e a realização concreta da Justiça fazem parte do regime democrático e a jurisdição em tempo hábil é um dever do Estado.

Para a reversão deste quadro, há necessidade do legislador para certas medidas, como a elevação dos juros para uma taxa real e justa, exigência de depósito total da condenação, limitação de recursos, etc.

Porém outras podem ser obtidas diretamente pelos tribunais, dando à jurisprudência trabalhista um sentido construtivo, maior, mais amplo e menos conservador. Entre estes avanços, está exatamente a aplicação das multas administrativas.

A alínea "d" do art. 652 da CLT dispõe que compete às Varas do Trabalho "impor multas e demais penalidades relativas aos atos de sua competência."

Ora, se é da competência da Vara decidir sobre o direito trabalhista, é claro que é ela também competente, por natural ilação, para aplicar a multa que derive do direito reconhecido em sua sentença, pois se trata de um dissídio típico entre empregado e empregador, derivado da relação de trabalho. Apenas se diferencia do dissídio comumente decidido num aspecto: em vez de ter uma função ressarcitória, a multa possui finalidade punitiva.

Esta função é na prática tão importante quanto a condenação patrimonial, para a garantia do ordenamento trabalhista. Como os mecanismos ressarcitórios são insuficientes, a multa reforça a condenação e ajuda no estabelecimento de um quadro desfavorável ao demandismo, pois a protelação passa a ser um ônus e não uma vantagem para o devedor.

Só assim se extinguirá esta litigiosidade absurda que hoje se cultiva na Justiça do Trabalho, sem dúvida, a maior e a mais cara do mundo. Além do mais, garantir-se-á o efeito educativo da lei, com a reversão da expectativa que hoje reina no fórum trabalhista: é melhor cumpri-la e pagar o débito, do que empurrá-lo anos afora, pelo caminho tortuoso e demorado dos recursos trabalhistas. Os juros reais e as multas desestimularão o negócio que hoje se pratica, em nome da controvérsia trabalhista e à custa do crédito do trabalhador.

A mudança de postura da Justiça do Trabalho, de uma visão meramente patrimonialista para uma perspectiva publicista dos direitos garantidos no direito material do trabalho, tem como marco definitivo o § 3º do art. 114 da CF.

Há mais de dez anos venho repetindo que a Justiça do Trabalho é competente para cobrar as contribuições sociais que se originam do contrato de

trabalho que, no fundo, é uma questão entre empregado e empregador, envolve o interesse de ambos, embora não seja de natureza tipicamente patrimonial.<sup>7</sup>

Hoje, este simples parágrafo proporciona uma arrecadação de quase um bilhão de reais, sem aumento de um servidor sequer e sem qualquer sobrecarga ao mecanismo burocrático existente.

Com a aplicação das multas será a mesma coisa. Todas as empresas que hoje demandam impunemente na Justiça do Trabalho sofrerão uma devassa sem qualquer ônus para a burocracia e sem a nomeação de nenhum auditor-fiscal.

Isto sem falar no elemento arrecadatário que também deve ser levado em conta, embora seja a consequência, não o objetivo principal da aplicação das multas.

E note-se que, no caso concreto, não há sequer necessidade de lei ou acréscimo à Constituição federal. Basta que se reconheça a obviedade do art. 652, "d", aplicando-o imediatamente.

Finalmente, fique claro que, por se tratar de sanção, não há necessidade de requerimento das partes para aplicação da multa. O interesse público predomina sobre o privado e a defesa da ordem jurídica pode ser objeto de defesa *ex officio* através da atividade judiciária. Além do mais, é ela consequência da sentença proferida pela Vara que é dela o fato constitutivo.

É de se esperar também que o Ministério Público do Trabalho, cuja função constitucional é atuar na defesa da ordem jurídica, do regime democrático e dos interesses sociais e individuais indisponíveis, também atue, requerendo a aplicação destas multas. Assim agirá na defesa da aplicação da ordem jurídica do trabalho, cujas disposições sancionatórias têm ficado apenas no papel.

A publicização da Justiça do Trabalho tornou-se realidade jurídica com a EC n. 45/04, que ampliou a competência, abrindo-lhe as portas para julgamento de praticamente todas as controvérsias de trabalho e não apenas os dissídios entre empregados e empregadores.

A dicção abrangente do atual art. 114 - "ações oriundas da relação de trabalho", não deixa nenhuma dúvida a respeito dos propósitos do legislador constitucional que, deixando o acanhado mundo da relação de emprego - conflito entre empregado e empregador, partiu para um universo muito mais amplo da relação de trabalho, do qual o conflito individual empregado x empregador é apenas um epifenômeno, com abrangência restrita e especializada.

As ações que envolvem conflitos provenientes do exercício do direito de greve, que são, na forma do art. 15 da Lei n. 7.783/89, de natureza civil e penal (além de trabalhista), agora estão na competência da Justiça do Trabalho.

As ações sobre representação sindical, bem como aquelas entre sindicatos, sindicatos e trabalhadores ou empregadores, que nada têm a ver com conflito entre empregador e empregado, agora também serão decididas em nossa jurisdição.

---

<sup>7</sup> Veja-se o projeto de lei que apresento no livro *Idéias para uma nova Justiça do Trabalho*, São Paulo: LTr, 1995, p. 16. Escrito em 1995, muito antes da Emenda Constitucional n. 20/98, responsável pelo § 3º do art. 114 da CF, ali foi dito: "A constitucionalidade da cobrança das contribuições previdenciárias pela Justiça do Trabalho não oferece qualquer dúvida, pois se trata de controvérsia que emerge da relação de trabalho cuja competência é atribuída agora à Justiça do Trabalho." (p. 17) Felizmente o legislador constitucional seguiu o mesmo caminho quase 10 anos depois. O resultado para os cofres públicos todos conhecem.

O HC e MS em matéria penal e pública trabalhistas é outra indicação, segura e irrefutável, da ampliação e abrangência da competência aberta.

Do mesmo modo, as ações de dano moral ou patrimonial decorrentes da relação de trabalho, que antes eram consideradas "matéria de natureza civil".

Finalmente as ações sobre penalidades impostas aos empregadores pelos órgãos de fiscalização das relações de trabalho. Entre estas ações, estarão principalmente as multas aplicadas pelos órgãos da Administração.

Ora, se a Justiça do Trabalho vai julgar o recurso sobre as multas aplicadas, é claro que passa também a ter a competência para aplicá-las. Os juízes de segundo grau julgarão os recursos das multas aplicadas pelas Varas.

Esta evolução da jurisprudência encontrou seu ápice na recente Súmula n. 736 do STF, que diz "Compete à Justiça do Trabalho julgar as ações que tenham como causa de pedir o descumprimento de normas trabalhistas relativas à segurança, higiene e saúde dos trabalhadores."

A Súmula tem redação ampla e abrangente. Refere-se a ações, genericamente consideradas. Vale dizer: qualquer ação.

Portanto elas não mais se restringirão apenas à cobrança de adicionais previstos no art. 192. Envolverão também a eliminação destas condições, como está previsto no art. 191. Desta forma, será erradicada, e não comercializada, a insalubridade e a periculosidade, que podem acabar com a saúde ou a vida do trabalhador.

A Justiça do Trabalho se transforma assim numa poderosa ferramenta de promoção do bem-estar social, e não apenas num meio de ressarcimento de danos, sem combater a sua causa. Sairá da passividade em que até agora se colocou ao longo de sua história em nosso País, para agir efetivamente com instrumentos maiores em prol do bem comum.

Entre estas ações estão a interdição de estabelecimento, cujo funcionamento represente iminente risco ao trabalhador, requerida por entidade sindical ou estatal - art. 161, a obrigação de fazer dos arts. 162 e 166, a constituição da CIPA, bem como toda e qualquer medida prevista na CLT e omitida pela empresa, nas questões de higiene, saúde e segurança.

Com isto a Justiça do Trabalho cumprirá sua finalidade histórica, tornando-se realmente uma Justiça do Trabalho, no sentido privado, coletivo e público. Naturalmente, o povo terá muito a ganhar com isto.

Se não houvesse esta evolução, que já tardava, não se justificaria sua existência como jurisdição especializada. Bastaria sua redução a uma simples Vara da Justiça Comum, especializada em questões contratuais, envolvendo o Direito Individual do Trabalho, a exemplo do que acontece com as Varas de família, sucessões, falência, consumo e tantas outras.

A especialidade só tem sentido se abranger todo o Direito do Trabalho, dando à sua doutrina e dogmática um tratamento próprio que todo conhecimento específico exige.

Espera-se agora, diante destes fatos, que a jurisprudência leve à frente, sem clamar pelo legislador, a evolução que não só rejeitará a idéia de extinção da Justiça do Trabalho, mas a afirmará como instrumento ativo de justiça social e de promoção do bem-estar de toda a comunidade do trabalho.

Finalmente, precisa ficar claramente exposto que a aplicação de multas não significa uma tendência punitiva contra as empresas. O argumento seria

absolutamente falso e pode ser facilmente rejeitado.

O Registro Nacional de Pessoas Jurídicas atesta a existência de 14,7 milhões de empresas. Como na Justiça do Trabalho foram ajuizadas, em 2004, cerca de 1.700.000 reclamações, temos que igual quantidade de empresas figuraram como reclamadas.

Mas o número é de fato ainda menor, se retirarmos as empresas públicas, as sociedades de economia mista, os Municípios e as empresas contra as quais se reclama mais de uma vez, como é o caso do setor bancário. Pode-se, com segurança, estabelecer, com o abatimento, um total de 1.500.000.

Portanto apenas 10,41% das empresas vão à Justiça do Trabalho. No entanto é esta minoria absoluta que ocasiona a montagem desta grande estrutura burocrática para gerenciar o conflito em que se envolvem e que custa ao contribuinte 5,5 bilhões de reais ao ano.

Este enorme gasto, embora motivado por uma minoria empresarial, é pago por todas, através de pesada carga tributária, que inibe a atividade produtiva e torna extremamente onerosa a criação de riquezas pela iniciativa privada.

Deve ter sido este fato que levou o Ministro Ronaldo Lopes a falar na necessidade de truculência para combater o mal.

De fato, algo precisa ser feito para extirpar esta incoerência e este ilogicismo. Nada justifica que um país pobre como o nosso, com alta carga de desemprego, com inúmeras carências sociais na área de saneamento básico, segurança, educação, escola pública e saúde, gaste tanto dinheiro inútil com o financiamento do conflito trabalhista, que, em sua maioria, não precisaria sequer de existir.

Finalmente, a aplicação de multas pelo Juiz do Trabalho terá ainda três efeitos salutarés, que serão decisivos para o Direito do Trabalho brasileiro:

a) aliviará a carga fiscalizatória do Ministério do Trabalho, pois a aplicação direta da multa pelo Juiz do Trabalho poupará trabalho à atividade administrativa daquele órgão, para cuja função é notória a insuficiência de auditores-fiscais;

b) livrará a Justiça do Trabalho de uma intolerável contradição histórica, que tanto desprestigia o exercício de sua jurisdição. Depois de julgada a reclamação e transitado em julgado o seu comando, o Juiz do Trabalho oficia a autoridade administrativa, pedindo-lhe o "favor ou obséquio" de aplicar uma multa que é consequência de sua sentença e que, por haver transitado em julgado, não pode ser modificada pela autoridade administrativa. Ora, se o fato é imodificável, o mesmo acontece com a sanção, que dele provém diretamente. Então, por que o Juiz não a aplica imediatamente, em vez de seguir um percurso com linhas curvas e pedir à autoridade administrativa que aplique uma consequência da sentença que já constituiu coisa julgada? Não conhecemos nada igual em Direito Comparado: o juiz decide e, depois, pede à autoridade administrativa para aplicar a sanção prevista na lei com que ele decidiu o caso concreto;

c) arrefecerá o demandismo protelador, que hoje é regra na Justiça do Trabalho, pelo qual os empregadores, principalmente os mais ricos e

poderosos, praticam um bom negócio, pagando depois de muitos anos, com juros irrealistas, o débito trabalhista, com cujo valor lidou em atividades muito mais lucrativas, ganhando juros reais de mercado. Por isso é que se afirma que demandar na Justiça do Trabalho tornou-se um negócio extremamente lucrativo e favorável ao empregador. Enquanto protela com recursos infundados a obrigação de pagar, gira com o dinheiro, obtendo vantagens muito mais significativas que, depois de alguns anos, até mesmo superam o valor do débito. Uma condenação efetiva, com conseqüências, não só patrimoniais, mas também administrativas e penais, reverterá este quadro. Em vez de protelar, o empregador compreenderá que o bom negócio agora é pagar em vez de demandar protelando.

Em audiência pública, depondo sobre a PEC 358, que complementa a Reforma do Judiciário, o Presidente do TST, Ministro Vantuil Abdala, disse que aplicação de multas à parte que descumprir a obrigação trabalhista é um dos aspectos mais relevantes da reforma trabalhista:

Isto tem repercussão muito importante porque, algumas vezes, o empregador acha economicamente mais vantajoso que o empregado vá à Justiça reclamar seus direitos para tentar um acordo para reduzir o valor do débito. Mas multas, neste caso, seriam revertidas para o Fundo de Execuções Trabalhistas, criado pela EC n. 45, que se destina a assegurar ao trabalhador o pagamento dos créditos decorrentes de sentenças proferidas pela Justiça do Trabalho na falta de quitação da dívida em execução judicial.<sup>8</sup>

---

<sup>8</sup> O texto total da entrevista pode ser visto no *site* do TST, notícias, do dia 10.02.06. Esta idéia do Ministro Abdala, já a defendemos desde 1993, no livro *Questões polêmicas de direito do trabalho*, São Paulo: LTr, 1993, em que discutimos a aplicação de multa administrativa pela Justiça do Trabalho e, ainda, ação civil pública e competência penal trabalhista. Se o leitor se interessar pelo tema, veja-se ainda o livro já citado - *Pequeno tratado da nova competência trabalhista*, São Paulo: LTr, 2005, p. 253 e ss., no capítulo em que se trata das ações relativas às penalidades administrativas impostas aos empregadores pelos órgãos de fiscalização das relações de trabalho. Solicitado pelo Deputado Aloísio Nunes Ferreira, apresentei-lhe um projeto de ampliação da competência da Justiça do Trabalho. O texto era o seguinte:

PROJETO DE LEI N. ... ESTENDE A COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO - ART. 114 DA CF

Artigo 1º - Sempre que, em qualquer instância, a matéria trabalhista, objeto da sentença ou acórdão, for também cominada com sanção administrativa, fica o juiz do trabalho obrigado a aplicá-las.

§ 1º - As penalidades previstas no art. 1º serão cobradas nos próprios autos, juntamente com o crédito do empregado, e recolhidas aos cofres públicos.

§ 2º - Em caso de reincidência, as multas administrativas poderão ser aumentadas até o décuplo de seu valor original, considerando-se a gravidade da violação e a intensidade da reincidência.

Artigo 2º - Os juízes do trabalho, ao decidirem, aplicarão sanções pecuniárias para compensar o dano proveniente de obrigação trabalhista não cumprida na época própria, as quais se reverterão em benefício da parte vencedora.

Por todas estas razões, entendo que, com base no art. 114 da CF combinado com a alínea "d" do art. 652 da CLT, tem a Justiça do Trabalho competência para aplicar as multas administrativas nas sentenças que proferir.

O valor será apurado e atualizado na forma da legislação em vigor, na execução, e será cobrado juntamente com o crédito do empregado.

### **CONCLUSÃO OU DISPOSITIVO DA SENTENÇA OU ACÓRDÃO**

...Provimento de direitos eventualmente concedidos: aviso prévio, férias, etc., etc.

Aplico ao(à) reclamado(a) multa de ... valores de referência devidamente atualizados, a favor da União, por infração ao(s) art. (arts.) ... da CLT, na forma da fundamentação, em favor da União Federal.

---

Parágrafo único - Ao aplicar as sanções, o juiz do trabalho levará em conta a gravidade da violação, a reincidência, a situação econômica e o tamanho da empresa.

Artigo 3º - Será considerado litigante de má-fé o empregado que propuser demandas infundadas ou formular pedidos exagerados, sem apoio nos fatos e na lei.

Parágrafo único. A condenação por litigância de má-fé importa na multa de 20% a favor do reclamado, calculada sobre o valor da condenação, ficando responsável solidário com o valor o sindicato quando figurar no processo.

Portanto, se o legislador quiser de fato mudar as coisas, todos os elementos estão disponíveis. Até o texto da lei, caso queira aproveitar o que aqui oferecemos. Mas não precisamos esperar pelo legislador. A nova redação do art. 114 já deu, sem dúvida alguma, competência à Justiça do Trabalho para aplicar as multas administrativas, pois se trata de típica questão que provém da relação de trabalho. O que se espera da jurisprudência é que ela caminhe na frente e não atrás do legislador. Se a aplicação de multas já consta de projeto de Reforma do Judiciário e já está em discussão na Câmara dos Deputados, por que não se adiantar ao legislador e, pela via da jurisprudência, introduzir mais esta ampliação da competência? O problema, como sempre salientamos, é que a Justiça do Trabalho só admitia, como de sua competência, os créditos de natureza patrimonial do empregado. Desprezava ou simplesmente desconhecia as questões de Direito Público do Trabalho, que iam para outras jurisdições. Agora, felizmente, houve a conscientização do problema. A proteção ao empregado não está nas relações individuais de trabalho, mas sim nas relações coletivas e públicas. Muito mais importante para a sociedade não é pagar ao trabalhador adicional de insalubridade, mas sim remover das empresas os agentes insalubres e inóspitos, para garantir a saúde e a vida do trabalhador. Portanto decidir as multas aplicáveis nesta situação e determinar medidas que a empresa deva cumprir para a salubridade do local de trabalho é muito mais importante do que conceder minguada quantia em dinheiro ao trabalhador, pela qual vende sua saúde e depois se transforma em mais um inválido que vai viver precariamente à custa do Estado, onerando a Previdência Social e privando o país da riqueza de seu trabalho. Finalmente, esta competência para aplicar multas, que o Ministro Abdala corretamente tanto louvou, foi sempre recusada pela jurisprudência do TST que, em postura conservadora, sempre julgou-a de exclusiva alçada da autoridade administrativa. Portanto, para que se abra de fato a jurisdição trabalhista ao mundo da modernidade, não basta mudar apenas a lei. É preciso que mudem também os seus aplicadores.

### 3 FUNDAMENTO PARA OS CASOS DE INSALUBRIDADE E PERICULOSIDADE

Quando a sentença ou acórdão aplicar multas administrativas em razão da insalubridade ou periculosidade, utiliza-se no voto, além da fundamentação descrita no item acima, esta outra que a seguir será apontada.

Trata-se de um reforço em razão da relevância do problema, que envolve a saúde do trabalho.

Eis os fundamentos:

No caso concreto, a reclamada foi condenada a pagar o adicional de insalubridade - periculosidade. Não basta que seja condenada apenas à reposição patrimonial do que a lei prevê. É preciso também que se ordenem medidas para a remoção da insalubridade (ou periculosidade).

A saúde, a segurança e a higiene na relação de emprego são um direito do trabalhador e um bem constitucionalmente garantido, conforme a expressa previsão do inciso XXII do art. 7º da CF:

São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais...

[...]

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

A saúde do trabalhador é um bem maior, porque é através dela que se garante a mão do trabalho e a energia produtora dos bens e serviços que dinamiza toda a sociedade e lhe provê as diferentes carências.

Uma sociedade sem trabalho é impensável e, sem trabalho eficiente, produtivo e criador, torna-se incapaz de satisfazer às necessidades coletivas. O trabalho é a força transformadora e adaptiva da natureza às necessidades humanas.

Por isso, o relevo e a importância que a Constituição deu ao ambiente de trabalho, que ela quis saudável e isento de riscos (ou, pelo menos com risco reduzido), para manterem-se íntegras a saúde, a higiene e segurança.

É verdade que a Constituição, no inciso XXIII, monetarizou o risco, prescrevendo um adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas.

Mas os dois dispositivos se completam: primeiro, a autoridade pública há de impor a remoção ou redução dos riscos. Quando se tornarem impossíveis de serem removidos ou diminuídos, então haverá o pagamento do adicional.

Esta interpretação é lógica e provém da própria natureza dos fatos. Não se compensa com dinheiro a perda da saúde ou da vida humana, bens maiores que garantem a existência do trabalho. O homem não é um bem natural renovável. Sua saúde e integridade corporais têm limites. Uma vez perdidas não se recompõem mais na mesma pessoa.

Um trabalhador prematuramente aposentado ou morto é uma perda irreparável para o país. É preciso, pois, preservá-lo. Só assim se garantirá o crescimento e o bem-estar coletivos.

Portanto todo o esforço do legislador e do intérprete há de ser pela extinção e redução de riscos inerentes ao trabalho. Se impossível, então haverá a compensação monetária.

O legislador infraconstitucional foi fiel ao princípio constitucional.

No art. 154 da CLT, previu expressamente a proteção através de outras fontes normativas, estaduais e municipais e também de convenção coletiva. Naturalmente, aqui se incluem até mesmo as normas protetivas de natureza contratual.

As DRTs foi atribuído o poder de fiscalização, imposição de penalidades e providências para o cumprimento das normas do capítulo V, determinando as obras e reparos que se fizerem necessários no local de trabalho para esta finalidade - art. 156.

As empresas cumpre o acatamento destas normas, cumprindo-as e fazendo-as cumprir - art.157. A elas o empregado deve também prestar obediência, facilitando sua aplicação, sob pena de dispensa por justa causa. Daí a criação das Comissões Internas de Prevenção de Acidentes - CIPAs, órgãos de grande significado social, que prestam reconhecido serviço à integridade do trabalhador.

Por isso, o legislador consolidado previu a penalidade do art. 201, independentemente do adicional de remuneração, pretendendo assim dar à saúde do trabalhador plena proteção, de acordo com os princípios constitucionais já referidos.

Levando em conta todos estes fatores, e vencido o problema da competência, aplico à reclamada a multa de 30, 50, 60, 100 (até 300) vezes o valor fixado no art. 201, que será atualizado na forma da legislação em vigor, incidindo-se as disposições legais substitutivas do valor de referência ali previsto.

Porém o importante não é punir a reclamada e fixar adicionais irrisórios com que se pretende pagar o alto preço da saúde do trabalhador, mas eliminar o agente provocador.

Em torno da monetarização dos adicionais, montou-se uma grandiosa empresa lucrativa de peritos, agências, intermediários e *lobbies*, onde se pensa em tudo, menos na preservação da saúde do trabalhador.

É hora de acabar com esta lastimável indústria e pensar no interesse público, preservando a saúde do trabalhador como bem constitucionalmente garantido.

A Constituição, no já citado art. 7º, XXII, previu a diminuição dos riscos inerentes ao trabalho.

A CLT, no art. 191, diz:

A eliminação ou a neutralização da insalubridade ocorrerá:

I - com a adoção de medidas que conservem o ambiente de trabalho dentro dos limites de tolerância.

II - com a utilização de equipamentos de proteção individual ao trabalhador, que diminuam a intensidade do agente agressivo a limites de tolerância.

Parágrafo único. Caberá às Delegacias Regionais do Trabalho, comprovada a insalubridade, notificar as empresas, estipulando prazos para a sua eliminação ou neutralização, na forma deste artigo.

Tendo em mira o interesse público, que por definição é superior ao interesse de grupos ou pessoas, e objetivando dar concretude ao bem constitucional maior, que é a saúde do trabalhador, determino que se dê ciência à Delegacia Regional do Trabalho, na pessoa do Delegado Regional, para que estabeleça com a empresa reclamada um plano de extinção ou diminuição da atividade insalubre em todos os seus departamentos, informando ao juiz da execução, tão logo transite em julgado o presente processo, sobre as medidas tomadas.

Na conclusão do acórdão ou sentença constará a multa acima referida: aplico à reclamada a multa de 30, 50, 60, 100 (até 300) vezes o valor fixado no art. 201, atualizado na forma da legislação em vigor, incidindo as disposições legais substitutivas do valor de referência ali previsto.

#### **4 EMENTA DO ACÓRDÃO**

EMENTA: MULTAS ADMINISTRATIVAS - COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO. A Justiça do Trabalho, na forma do art. 114 da CF, é competente para aplicar multas da alçada da autoridade administrativa, quando a violação de norma trabalhista estiver provada nos autos. Nos dissídios entre empregados e empregadores compreende-se também a competência para aplicação de multas (CLT, art. 652, "d"). Se é da competência da Justiça do Trabalho decidir sobre o direito trabalhista, é claro que é ela também competente, por natural ilação, para aplicar a multa que derive do direito reconhecido em sua sentença, pois se trata de um dissídio típico entre empregado e empregador, derivado da relação de trabalho. Apenas se diferencia do dissídio comumente decidido num aspecto: em vez de ter uma função ressarcitória, a multa possui finalidade punitiva. Esta função é na prática tão importante quanto a condenação patrimonial, para a garantia do ordenamento trabalhista. Como os mecanismos ressarcitórios são insuficientes, a multa reforça a condenação e ajuda no estabelecimento de um quadro desfavorável ao demandismo, pois a protelação passa a ser um ônus e não uma vantagem para o devedor. Só assim se extinguirá esta litigiosidade absurda que hoje se cultiva na Justiça do Trabalho, sem dúvida, a maior e a mais cara do mundo. Além do mais, garantir-se-á o efeito educativo da lei, com a reversão da expectativa que hoje reina no fórum trabalhista: é melhor cumpri-la e pagar o débito do que empurrá-lo anos afora, pelo caminho tortuoso e demorado dos recursos trabalhistas. Os juros reais e as multas desestimularão o negócio que hoje se pratica, em nome da controvérsia trabalhista e à custa do crédito do trabalhador.

Este entendimento ficou definitivamente assentado pela EC n. 45/04, ao atribuir à Justiça do Trabalho competência para decidir todas as questões oriundas da relação de trabalho. Entre elas estão as multas administrativas, que sem dúvida a pressupõem.

## 5 APLICAÇÃO EX OFFICIO

A parte contra a qual se aplica a multa argúi de imediato julgamento *extra* ou *ultra petita*.<sup>9</sup> De fato, na maioria dos casos, a multa é aplicada *ex officio* pela Turma, sem requerimento da parte. Só agora os advogados começam a atentar pelo problema, requerendo a cominação desde a inicial.

A ausência de requerimento específico não impede a sanção.

Na sentença se reconhecem não só o direito das partes, fruto da controvérsia resolvida nos autos, como também outros direitos de ordem pública, que Pontes de Miranda chamou de "agregados da sentença". Nestes se compreendem as custas, os honorários de perito e de advogado, os juros de mora, as contribuições previdenciárias.

Estas parcelas, em que predomina o interesse público, incidem na sentença independentemente da vontade das partes. A sentença é apenas um instrumento de sua aplicação.

Neste caso, estão todos os mecanismos sancionatórios, cuja ocorrência efetiva não depende da vontade das partes.

Por outro lado, as sanções, embora sejam um elemento externo da norma, fazem parte inseparável do Direito. Embora possam existir normas sem sanção (normas definitórias, de competência, de introdução ou conceituais), elas apenas preparam a definição da conduta desejada a qual, uma vez estabelecida e não obedecida, gera a sanção.

A sanção, embora unitária em seu conceito, diferencia-se nas duas espécies em que se divide. Há uma sanção reparatória, que é reconstitutiva de um bem lesado, ligado ao patrimônio das pessoas, e a repressiva, que pune o indivíduo pela conduta considerada ilícita perante o interesse geral.

Neste caso, a sanção pode atingir seu corpo - como as penas privativas da liberdade ou, em grau menor, visar à limitação de um bem que lhe seja útil: multas, que lhe diminuam o patrimônio, restrições ao exercício de profissão, privação de lazer, etc.

Da sanção repressiva se ocupa o Direito Penal e da sanção reparatória o Direito Civil. O primeiro pertence ao Direito Público e o segundo, ao Direito Privado.

No Direito Penal os sujeitos não são iguais. Há uma sujeição entre eles. Diz Jürgen Baumann:

*Im Bereiche des Strafrechts begegnen sich nicht gleichrangige Rechtssubjekte, vielmehr besteht ein Subjektionsverhältnis: auf der einer Seite steht der die Rechtsgemeinschaft repräsentierende Staat, auf der anderen Seite der dem staatlichen Strafanspruch unterworfenen Bürger.*<sup>10</sup>

(No Direito Penal não se encontram sujeitos de direito de igual peso, mas sim uma relação de sujeição: de um lado, o Estado representante da comunidade e, do outro, o cidadão sujeito à pretensão punitiva do Estado.)

<sup>9</sup> Tecnicamente, entendo tratar-se de caso de ultrapetição, ou seja, fora do pedido e não além dele.

<sup>10</sup> BAUMANN, Jürgen. *Einführung in die Rechtswissenschaft*. 3. Auf. München. C. H. Beck, 1972, p. 391.

Lembra ainda o autor citado que o Direito Penal *ad utilitatem rei publicae spectat* e não serve à proteção dos interesses privados, mas a bens jurídicos públicos.<sup>11</sup>

As sanções administrativas, previstas na maioria dos capítulos da CLT, visam reforçar o cumprimento das obrigações nela contidas. O legislador não se satisfaz com a mera reparação privada, compensando patrimonialmente o empregado pela lesão a seus direitos. Quis mais (e quis acertadamente) que esta violação não ocorresse.

De fato, é muito melhor para o trabalhador e o empregador e, em geral, para todo o universo do trabalho humano, que as violações às regras protetivas não se verifiquem. A reparação é apenas um sucedâneo inexato e imperfeito da prevenção.

O Direito do Trabalho brasileiro traz este vício histórico de origem. Conformou-se com a reparação e não cuida da prevenção.

Enquanto não estabelecermos com todo rigor os mecanismos repressivos, sobreviverá o que hoje conhecemos: uma burocracia gigantesca e cara criada em torno do trabalho, do trabalhador e do empregador: Ministério do Trabalho, Justiça do Trabalho, Ministério Público do Trabalho, servidores civis do Judiciário trabalhista, advogados, etc.

Embora a burocracia cresça a toda hora, não exerce nenhum efeito sobre o demandismo, pois as reclamações continuam aumentando, atingindo quase dois milhões anuais e fazendo do Brasil o maior país do mundo em conflitos trabalhistas.

Portanto, a aplicação automática de normas punitivas, por servir ao interesse público, independe de pedido das partes. Será que chegamos a ponto de uma sanção só ser aplicada quando alguém pede ao Estado sua efetivação?

Mesmo a parte que não recorreu pode ser punida, se o juiz de ofício constatar nos autos violação a dispositivo consolidado.

*Spectare ad utilitatem rei publicae* (ou seja, cuidar da utilidade da coisa pública) é missão típica do Estado e, na esfera do Judiciário, constitui-se de atos que o juiz aplica com ou sem a vontade das partes.

## 6 CONCLUSÃO GERAL

A grande tarefa do mundo pós-moderno é criar novas instituições que sejam capazes de acolher as inovações dos dias atuais, em todos os setores do conhecimento humano. Esta missão ainda está por realizar-se plenamente. Diz a respeito Lipovestky:

*A l'heure ou triomphent les technologies génétiques, la mondialisations libérale et les droits de l'homme, le label postmoderne a pris des rides, il a épuisé ses capacités à exprimer le monde que s'annonce.*<sup>12</sup>

(No momento em que triunfam as tecnologias genéticas, a mundialização liberal e os direitos do homem, o pós-moderno mostra apreensão, já que já esgotou suas capacidades de exprimir o mundo que se anuncia.)

<sup>11</sup> BAUMANN, *op. cit.*, p. 391.

<sup>12</sup> LIPOVESTKY, Gilles. *Les temps hypermodernes*. Paris: Grasset, 2004, p. 71.

Com a Ciência do Direito não é diferente. Teremos que criar novos institutos, tanto no direito material quanto processual, para acolher os fatos que borbulham nos dias atuais.

Nossa missão é captar, num sistema normativo original, segundo um novo valor de Justiça, as novas e inéditas questões sociais que se apresentam agora, diante de nossos olhos.

Para o processo, uma diretriz orientadora se mostra com absoluta nitidez: não há mais lugar para procedimentos demorados, excesso de recursos, que nada trazem para a solução dos conflitos, instâncias desnecessárias, que apenas engrossam a burocracia e justiça cara que onera o povo sem dar-lhe o retorno devido.

O que aqui propomos é apenas um pequeno remendo, até que venha a grande reforma trabalhista, que todos esperam, para dar um golpe final neste amplo mundo de formas inúteis, que é hoje Processo do Trabalho, transformado pela demora em um bom negócio para o empregador, na expressão do Ministro Abdala.

É preciso uma ação concreta, em vários flancos, para pôr termo a esta incoerência de nossa cultura jurídica. Dos erros, sabemos todos. Solucioná-los é que é o problema. Como já aconselhava a velha sabedoria romana: *Verba non sufficiunt, ubi opus est factum* (as palavras não bastam, quando se faz necessária a ação).

Estabeleceu-se, como verdade definitiva, a convenção de que os conflitos entre empregados e empregadores se limitam a vantagens patrimoniais. Por isso, a Justiça do Trabalho sempre se recusou a ir além, deixando intacta a área dos direitos coletivo e público.

Concede ao empregado aviso prévio, férias, 13º, horas extras e FGTS, converte estes direitos em pecúnia e manda o empregador pagar. Mas não cuida de prevenir a violação, nem mesmo de repará-la em sua inteireza, pois não cobra juros de mercado nem aplica multa ao violador.

Quando for regulado o art. 7º, XI, haverá outro leque de direitos que a Justiça do Trabalho terá de decidir, ou seja, os que provêm da participação do empregado na gestão da empresa, cujas raízes, mediatamente, estão também fincadas na relação de emprego ou de trabalho.

Doravante, a evolução da jurisdição do trabalho, segundo o espírito da EC n. 45/04, seguirá sempre o caminho da ampliação, para abrir em seus domínios toda a dimensão do mundo do trabalho.

Se assim não for, a Justiça do Trabalho morrerá como jurisdição autônoma. A relação individual de trabalho, que sempre foi entre nós seu objeto, está em extinção. Faltando o alicerce, ruirá com certeza toda a estrutura que nele se assentou. Então é certo que o conflito remanescente será incorporado à jurisdição comum, cível ou federal, pois já não existe a importância social que justifique a existência de uma jurisdição especial para decidi-lo.

Portanto a ampliação é o caminho para a Justiça do Trabalho, não só para permanecer como jurisdição autônoma, mas também para prestar melhor serviço à população.

O segundo aspecto, que também já se tornou cultural entre nós, consiste na convicção generalizada de que o Processo do Trabalho permite que se proteja a solução final das reclamações.

Este fato transformou-se num excelente negócio para o empregador, pois paga vários anos depois o crédito trabalhista que deveria ter sido pago imediatamente à dispensa do empregado. Com isto solve a condenação com o dinheiro da própria condenação, usado em sua atividade comercial e econômica.

Esta situação tem que ser revertida. A ação trabalhista, se levada à frente, tem que ser um risco para o empregador. Tem que transformar-se num mau negócio e não em mais uma atividade lucrativa, entre as muitas que já tem.

Qual o meio desta reversão? A resposta é simples: onerar o empregador que protela. Os meios são vários: depósito total da condenação, sempre atualizada nas instâncias superiores, penhora em dinheiro, hipoteca judiciária desde a sentença de primeiro grau, quando lhe for contrária, juros reais de mercado e não os juros ridículos que se pagam na execução trabalhista, execução definitiva da sentença de primeiro grau, etc.

A aplicação de multas administrativas é mais um meio para esta reversão. Por isto, propomos sua aplicação, pois se trata de medida que pode ser introduzida imediatamente, por via jurisprudencial, sem a intervenção do legislador e com efeitos imediatos.

Nem se diga que a Justiça do Trabalho se transformaria num código de sanções às empresas. O raciocínio seria falacioso e inexato. Num universo de 80 milhões de pessoas, que constitui a população economicamente ativa, apenas são propostas um milhão e setecentas mil reclamações anuais. Portanto, apenas uma minoria de empresas vem à Justiça do Trabalho. Entre as quais, está o Estado, empresas públicas e as de economia mista.

Mas, por conta desta minoria, todas as outras empresas e o povo em geral pagam a elevada conta tributária de sustentação da Justiça do Trabalho, que não fica menos de sete bilhões de reais ao ano. Gastamos com o conflito de trabalho o que deveríamos gastar com o próprio trabalho, através de suas múltiplas necessidades: desemprego, microempresas, previdência social e saúde do trabalhador.

Criamos uma estrutura gigantesca e cara para julgar a simplicidade de um conflito individual de trabalho que nem sequer precisava de existir.

Um grande erro de perspectiva pelo qual todos nós pagamos.

A aplicação de multas administrativas é o começo desta mudança histórica, que deverá naturalmente ser complementada pelo legislador. Meios técnicos processuais, para reduzir o conflito trabalhista, não faltam.

Com isto, reduziremos o conflito individual, para abriremos espaço às questões de direito coletivo, público e de co-gestão, que de fato interessam aos empregados, empregadores e à sociedade.

Está passando da hora de começar com as mudanças.