

PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO

**REVISTA DO TRIBUNAL
SUPERIOR DO TRABALHO**

ÓRGÃO OFICIAL DA JUSTIÇA DO TRABALHO



Rev. TST	Brasília	V. 63	p. 1-176	1994
----------	----------	-------	----------	------

REVISTA DO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO

COORDENAÇÃO:

COMISSÃO DE DOCUMENTAÇÃO

Ministro HYLO BEZERRA GURGEL - Presidente

Ministro INDALÉCIO GOMES NETO

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 do TST

(Cód. 1191.2)

© Todos os direitos reservados



EDITORA LTDA.

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

1994

COMPOSIÇÃO DO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO

Ministro Presidente - ORLANDO TEIXEIRA DA COSTA
Ministro Vice-Presidente - JOSÉ AJURICABA DA COSTA E SILVA
Ministro Corregedor-Geral - ERMES PEDRO PEDRASSANI

MEMBROS TOGADOS

Ministro MARCELO PIMENTEL (até 05.05.94)
Ministro LUIZ JOSÉ GUIMARÃES FALCÃO
Ministro WAGNER ANTÔNIO PIMENTA
Ministro ALMIR PAZZIANOTTO PINTO
Ministro HYLO BEZERRA GURGEL
Ministro URSULINO SANTOS FILHO
Ministro JOSÉ LUIZ VASCONCELLOS
Ministro NEY PROENÇA DOYLE
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

REPRESENTAÇÃO CLASSISTA

EMPREGADORES:

Ministro AFONSO CELSO MORAES DE SOUSA CARMO
Ministro ROBERTO DELLA MANNA
Ministro JOÃO BATISTA TEZZA FILHO
Ministro GALBA MAGALHÃES VELLOSO
Ministro NEWTON EGYDIO ROSSI (até 27.06.94)
Ministro NESTOR FERNANDO HEIN (a partir de 28.06.94)

EMPREGADOS:

Ministro JOSÉ CALIXTO RAMOS
Ministro JOSÉ FRANCISCO DA SILVA
Ministro ANTÔNIO MARIA THAUMATURGO CORTIZO
Ministro LEONALDO SILVA
Ministro LOURENÇO FERREIRA DO PRADO

COMPOSIÇÃO DO ÓRGÃO ESPECIAL DO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO

Ministro ORLANDO TEIXEIRA DA COSTA
Ministro JOSÉ AJURICABA DA COSTA E SILVA
Ministro ERMES PEDRO PEDRASSANI
Ministro MARCELO PIMENTEL (até 05.05.94)
Ministra CNÉA CIMINI MOREIRA DE OLIVEIRA (a partir de 06.05.94)
Ministro LUIZ JOSÉ GUIMARÃES FALCÃO
Ministro WAGNER ANTÔNIO PIMENTA
Ministro ALMIR PAZZIANOTTO PINTO
Ministro HYLO BEZERRA GURGEL
Ministro JOSÉ CALIXTO RAMOS
Ministro URSULINO SANTOS FILHO
Ministro JOSÉ LUIZ VASCONCELLOS
Ministro NEY PROENÇA DOYLE
Ministro FRANCISCO FAUSTO PAULA DE MEDEIROS
Ministro GALBA MAGALHÃES VELLOSO

COMPOSIÇÃO DAS SEÇÕES ESPECIALIZADAS DO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO

Seção Especializada em Dissídios Individuais

Ministro ORLANDO TEIXEIRA DA COSTA
Ministro JOSÉ AJURICABA DA COSTA E SILVA
Ministro ERMES PEDRO PEDRASSANI
Ministro LUIZ JOSÉ GUIMARÃES FALCÃO
Ministro JOSÉ LUIZ VASCONCELLOS
Ministro NEY PROENÇA DOYLE
Ministro FRANCISCO FAUSTO PAULA DE MEDEIROS
Ministro JOSÉ FRANCISCO DA SILVA
Ministro AFONSO CELSO MORAES DE SOUSA CARMO
Ministra CNÉA CIMINI MOREIRA OLIVEIRA
Ministro VANTUIL ABDALA
Ministro ARMANDO DE BRITO

Seção Especializada em Dissídios Coletivos

Ministro ORLANDO TEIXEIRA DA COSTA
Ministro JOSÉ AJURICABA DA COSTA E SILVA
Ministro ERMES PEDRO PEDRASSANI
Ministro MARCELO PIMENTEL (até 05.05.94)
Ministro WAGNER ANTÔNIO PIMENTA
Ministro ALMIR PAZZIANOTTO PINTO
Ministro HYLO BEZERRA GURGEL
Ministro URSULINO SANTOS FILHO
Ministro ROBERTO DELLA MANNA
Ministro MANOEL MENDES DE FREITAS

Ministro ANTÔNIO MARIA THAUMATURGO CORTIZO
Ministro INDALÉCIO GOMES NETO
Juiz RIDER NOGUEIRA DE BRITO - convocado (a partir de 09.05.94)

COMPOSIÇÃO DAS TURMAS DO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO

Primeira Turma

Ministra CNÉA CIMINI MOREIRA DE OLIVEIRA (Presidente)
Ministro URSULINO SANTOS FILHO
Ministro INDALÉCIO GOMES NETO
Ministro AFONSO CELSO MORAES DE SOUSA CARMO
Ministro LOURENÇO FERREIRA DO PRADO

Segunda Turma

Ministro NEY PROENÇA DOYLE (Presidente)
Ministro HYLO BEZERRA GURGEL
Ministro VANTUIL ABDALA
Ministro JOSÉ FRANCISCO DA SILVA
Ministro JOÃO BATISTA TEZZA FILHO

Terceira Turma

Ministro FRANCISCO FAUSTO PAULA DE MEDEIROS (Presidente)
Ministro JOSÉ LUIZ VASCONCELLOS
Ministro MANOEL MENDES DE FREITAS
Ministro JOSÉ CALIXTO RAMOS
Ministro ROBERTO DELLA MANNA

Quarta Turma

Ministro LUIZ JOSÉ GUIMARÃES FALCÃO (Presidente)
Ministro MARCELO PIMENTEL (até 05.05.94)
Ministro ALMIR PAZZIANOTTO PINTO
Ministro LEONALDO SILVA
Ministro GALBA MAGALHÃES VELLOSO
Juiz RIDER NOGUEIRA DE BRITO - convocado (a partir de 09.05.94)

Quinta Turma

Ministro JOSÉ AJURICABA DA COSTA E SILVA (Presidente)
Ministro WAGNER ANTÔNIO PIMENTA
Ministro ARMANDO DE BRITO
Ministro ANTÔNIO MARIA THAUMATURGO CORTIZO
Ministro NEWTON EGYDIO ROSSI (até 27.06.94)
Ministro NESTOR FERNANDO HEIN (a partir de 28.06.94)

SUMÁRIO

DOUTRINA

COSTA, Orlando Teixeira da Autocomposição Coletiva e Instrumentação	11
SILVA, José Ajuricaba da Costa e Obstáculos à Justiça do Trabalho e à sua Função de Instrumento do Desenvolvimento Social	20
PEDRASSANI, Ermes Pedro Corregedoria-Geral da Justiça do Trabalho - Competência e Funcionamento	25
FALCÃO, Luiz José Guimarães Recurso de Revista - Objetivos - Prequestionamento - Hipóteses de Cabimento	29
GOMES NETO, Indalécio Recurso de Natureza Extraordinária no Processo do Trabalho	36
Independência entre os Poderes e Garantias da Magistratura	55
ABDALA, Vantuil Uso Arbitrário de Direito - Cargo de Confiança - Reajuste Salarial - Alteração Contratual	61
SÛSSEKIND, Arnaldo Grupo Empregador	66
FRANCO FILHO, Georgenor de Sousa A Cobrança da Contribuição Confederativa	75
PEREIRA, José Luciano de Castilho Temas Polêmicos do Direito Material e do Direito Processual do Trabalho	79
SOARES, Ronald A Preclusão do Direito de Recorrer dos Órgãos Públicos	89
FONSECA, Vicente Malheiros da O <i>Jus Postulandi</i> na Justiça do Trabalho após o Novo Estatuto da Advocacia	91
DALAZEN, João Oreste Ação Civil Pública Trabalhista	96
SAMPAIO, Ricardo A Transferência de Servidores nos Tribunais do Trabalho - Legalidade ...	108

ROCHA, Euclides Alcides	
O Enunciado 331/TST - Tercéirização x Locação de Mão-de-Obra	116
MARTINS FILHO, Ives Gandra da Silva	
O Dissídio Coletivo e suas Fases Procedimentais	122
BASSO, Guilherme Mastrichi	
Da Pertinência do Cancelamento do Enunciado 310 do TST	136
ZANETTE, Vera Lúcia	
Fundamentos Doutrinários do Enunciado 331, II do Tribunal Superior do Trabalho - Um Estudo Interdisciplinar	143

HOMENAGEM AO MINISTRO MARCELO PIMENTEL

FALCÃO, Luiz José Guimarães	
Pronunciamento pelo TST	151
PASSOS, João Pedro Ferraz dos	
Homenagem do Ministério Público	157
PEDUZZI, Maria Cristina Irigoyen	
Manifestação da OAB	159
PIMENTEL, Marcelo	
Discurso de agradecimento	162

DESTAQUE

Regimento Interno da Corregedoria Geral da Justiça do Trabalho	167
SINOPSE NOTICIOSA	173

DOCTRINA

AUTOCOMPOSIÇÃO COLETIVA E INSTRUMENTAÇÃO

Orlando Teixeira da Costa^(*)

SUMÁRIO: 1. Síndrome da desorganização; 2. Solução pacífica dos conflitos; 3. Contrato coletivo, convenção e autocomposição; 4. Da instrumentação coletiva no Brasil; 5. Do contratualismo coletivo no Brasil hodierno; 6. Dos projetos de lei de modernização da legislação do trabalho; 7. O mínimo legislado e a autocomposição; 8. Conclusão.

1. SÍNDROME DA DESORGANIZAÇÃO

O Brasil está vivendo, desde algum tempo, sob o signo da desorganização jurídica. Os princípios e as normas reguladoras do comportamento homogêneo da sociedade brasileira estão deixando de ser observados, para dar lugar a formas de conduta incompatíveis com o direito escrito, com a tradição costumeira e com os usos que são a expressão de uma prática reiterada.

Embora haja uma dose de espontaneidade no rompimento da homogeneidade comportamental, parte expressiva é oriunda do impulso de implantar em nosso país experiências alienígenas, sem qualquer reflexão a respeito de sua compatibilização com a realidade e o caráter nacional.

Assim como se macaqueava, antigamente, a sintaxe lusítada, no que diz respeito ao uso do idioma, macaqueiam-se, agora, idéias, na maioria das vezes, para aqui transferidas a troco de viagens ou programas custeados pelo exterior.

O resultado é a incoerência e o desarranjo da nossa existência, do nosso modo atual e concreto de ser como brasileiros.

As idéias expostas, a seguir, ilustram muito bem o que acabo de afirmar.

2. SOLUÇÃO PACÍFICA DOS CONFLITOS

Embora a expressão em epígrafe haja sido registrada pela Constituição entre os princípios que devem reger as relações internacionais mantidas pelo nosso país, no preâmbulo e em muitos outros preceitos, vamos encontrar a recomendação desse mesmo postulado no que diz respeito às relações internas, mormente no que pertine aos vínculos que se tecem entre trabalhadores e empresários, ao ser executado o processo produtivo.

Recomendando a negociação coletiva, a Carta Magna elegeu a autocomposição como o instrumento ideal para o entendimento entre os interlocutores sociais do mundo do trabalho, relegando o litígio à categoria de opção derradeira. Assim

(*) O autor é Ministro Presidente do Tribunal Superior do Trabalho.

mesmo, quando dele tratou, o atribuiu a uma Justiça que, antes de ser um organismo julgador, deve ser, preferentemente, uma instituição a serviço da conciliação. O artigo 114 da Lei Maior preceituou que "compete à Justiça do Trabalho conciliar e julgar os dissídios individuais e coletivos entre trabalhadores e empregadores".

A negociação, como antecedente necessário, constitui até requisito para o ajuizamento das ações coletivas, tanto assim que, somente depois de caracterizada a sua frustração ou recusa, é que as partes de um conflito coletivo poderão ingressar em juízo.

O mandamento constitucional é negociar, negociar sempre, visando à auto-composição, pois somente ela é capaz de harmonizar adequadamente os interesses contrapostos. A arbitragem e a sentença judicial constituem apenas sucedâneos, que devem ser utilizados, se malgrado o entendimento direto.

Já se disse, entretanto, que a negociação "é uma arte imprecisa" (Glenn E. Watts). Arte, porque implica uma capacitação especial: a capacidade de pôr em prática uma idéia. Imprecisa, porque nunca se sabe previamente qual o procedimento a ser usado. A conduta, nesses casos, será sempre vaga, indeterminada, sem nenhum rigor. Trata-se de um comportamento livre, sujeito fundamentalmente à criatividade.

A solução pacífica dos conflitos é, pois, uma solução dependente da maior ou menor engenhosidade das partes. Mas, é um programa nacional de vida, recomendado pelo texto da Constituição.

Não é qualquer uma solução que a Lei Básica prefere e recomenda, pois se ela impõe a negociação antes do litígio, é porque o aconselhável é a autocomposição, o ajuste de vontades sem intermediação, o entendimento direto sem mediador.

Vimos que a heterocomposição não foi esquecida, uma vez que prevista a arbitragem e mantida a intermediação da Justiça do Trabalho, nos casos de insucesso da negociação autônoma.

O ideal concebido reside, porém, na transigência mútua, na composição leal e solidária das partes.

A ser correto este raciocínio, haveremos de concluir que, no plano das relações laborais, o que se consagra é a cooperação, que assegura a dignidade da pessoa humana. Logo, apenas no âmbito da livre iniciativa entre empresas é que se admite a concorrência.

Trabalhadores e empresários têm que desenvolver uma ação conjugada, pois a competição foi reservada aos empreendimentos econômicos.

3. CONTRATO COLETIVO, CONVENÇÃO E AUTOCOMPOSIÇÃO

Toda negociação coletiva, com êxito, deve resultar na elaboração de um instrumento, que tenha por finalidade regulamentar o que resultou ajustado em termos de condições de trabalho ou emprego.

A esse instrumento a doutrina atribuiu, através dos tempos, as mais variadas denominações: convênio de normas de trabalho e salário (Guillermo Cabanellas); convenção coletiva de condições de trabalho (Gallart y Folch); concordata de trabalho (Juan Balella); convenção sindical normativa (Martins Catharino); convenção co-

letiva de trabalho (Michel Despax e outros); convênio coletivo (Deveali e Barassi); contrato de tarifa (de origem alemã, apud Gallart y Folch); contrato legal de trabalho (Rossoni); *concordata intersindical* (Costamagna); regulamento corporativo (apud Cabanellas); acordo intersindical (Alfonso Sermonti); regulamento profissional (Dario Guidi) e Acordo-Marco (Direito italiano) (Cf. Octavio Bueno Magano, **Manual de Direito do Trabalho - Direito Coletivo do Trabalho** - volume III, página 139 e Amauri Mascaro Nascimento, **Direito Sindical**, 2ª edição, páginas 255 e 256).

Em uma Convenção Internacional (n. 98) e em duas Recomendações (ns. 91 e 163), a Organização Internacional do Trabalho, provavelmente condicionada pela sua posição em favor da pluralidade sindical e tendo em vista a preponderância dessa orientação entre os países a ela filiados, preferiu usar a expressão contrato coletivo. Não apenas usou, mas definiu o **contrato coletivo** como sendo "todo acordo escrito relativo às condições de trabalho e emprego, celebrado entre um empregador, um grupo de empregadores ou uma ou várias organizações de empregadores, de um lado, e do outro, uma ou várias organizações representativas de trabalhadores ou, na ausência de tais organizações, representantes dos trabalhadores interessados, devidamente eleitos e autorizados por estes últimos, de acordo com a legislação nacional" (Recomendação n. 91, de 1951).

Como se pode ver da leitura anterior, a Organização Internacional do Trabalho, ao assim definir contrato coletivo, assumiu um posicionamento doutrinário, atribuindo-lhe a natureza jurídica de contrato e por isto é que destinou a este instituto a denominação escolhida.

As outras denominações, há pouco lembradas, também refletem isto mesmo, ou seja, compreensões bastante diversificadas da natureza jurídica do instituto.

Não há dúvida, entretanto, que duas posturas fundamentais se aglutinam e se contrapõem na linguagem, na definição e na natureza jurídica: a contratualista e a normativista.

O traço marcante da teoria contratualista é considerar contratual a relação coletiva que se configura entre trabalhadores e empresários, pessoalmente vinculados ou através das suas organizações sindicais, na regulamentação autônoma das condições de trabalho.

A eleição do vínculo contratual não impede, todavia, que os contratualistas deixem de divergir entre si, assimilando a relação existente àquela do mandato, da gestão de negócios, da estipulação em favor de terceiros ou criando outras explicações que partem da negativa da personalidade jurídica do sindicato (Nast) ou do pressuposto de que se trata de um contrato celebrado pelo órgão de uma coletividade profissional (Visscher).

Para os normativistas, o vínculo coletivo não é contratual, porque o instrumento que o expressa é uma verdadeira lei, e baseiam esta afirmação no reconhecimento da existência de um pluralismo de ordens jurídicas e no entendimento de que a convenção coletiva de trabalho, que denominaria o instrumento da relação jurídica, é um fenômeno normativo que se forma sem ingerência do Estado.

Embora a explicação normativista também não seja unívoca, apresenta muito mais coesão que a corrente contratualista. Por isso, sirvo-me apenas de Leon Duguit, ao examinar, há algum tempo atrás, as transformações por que passava o Direito Privado, para sintetizar o pensamento dessa corrente, tentando explicar o

que seria a convenção coletiva de trabalho: "É uma categoria jurídica inteiramente nova e inteiramente estranha aos quadros tradicionais do direito civil. É uma convenção-lei regulando as relações de duas classes sociais. Não é um contrato fazendo nascer obrigações especiais, concretas e temporárias entre dois sujeitos de direito. É uma lei estabelecendo relações permanentes e duráveis entre dois grupos sociais, o regime legal segundo o qual deverão ser concluídos os contratos individuais entre os membros desses grupos" (L. Duguit, *Les Transformations du Droit Privé*, págs. 134-135).

Embora ainda seja usual em doutrina e na legislação internacional e de direito comparado o emprego da expressão **contrato coletivo de trabalho**, se cuidarmos de realizar uma opção racional entre ela e o termo **convenção**, a escolha terá que recair no segundo, por várias razões.

As relações coletivas de trabalho impõem, como já vimos, obrigações que ultrapassam o âmbito exíguo dos contratos consensuais, sinalmáticos, comutativos e de trato sucessivo, a exemplo do contrato individual de trabalho.

São relações que, em razão de possuírem uma natureza coletiva, ao serem instituídas juridicamente, assumem características amplamente normativas, porque envolvem não apenas os trabalhadores e os tomadores de serviços que diretamente as ajustaram, mas também todo o universo de pessoas que integram as categorias profissionais ou econômicas por eles representados através das suas associações sindicais.

O instrumento que formaliza relações coletivas, ao invés de contratual, é mais de natureza regulamentar. Daí porque alguns autores o denominam de **Lei da profissão**, uma vez que regula vários aspectos da contratação individual.

Se contrato fosse, seria, no mínimo, um supercontrato, pois disciplinaria não as relações individuais, mas os aspectos específicos a serem por elas observados.

4. DA INSTRUMENTAÇÃO COLETIVA NO BRASIL

Como se sabe, o Brasil viveu, formalmente, de costas para o Direito do Trabalho, até a reforma constitucional de 1926, quando modestamente previu, no item 28 do art. 34 da Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil, então em vigor, que caberia privativamente ao Congresso Nacional "legislar sobre o trabalho".

Era o efeito retardado do discurso que Ruy Barbosa pronunciou a 20 de março de 1919, no Teatro Lírico do Rio de Janeiro, sobre "A Questão Social e Política no Brasil".

Só em 1934, no entanto, preocupou-se o constitucionalismo brasileiro com a dimensão coletiva das relações laborais, ao prever na Carta Magna de 16 de julho daquele ano, que a legislação do trabalho reconheceria as convenções coletivas de trabalho (art. 212, § 1º, inciso "j"). As Constituições de 18 de setembro de 1946, (art. 157, inciso XIII), de 24 de janeiro de 1967 (art. 158, inciso XIV), a Carta outorgada de 17 de outubro de 1969, editada com o título de Emenda n. 1 (art. 165, inciso XIV) e a Lei Maior de 5 de outubro de 1988 (art. 7º, inciso XXVI) foram uníssonas em consagrar a expressão "reconhecimento das **convenções coletivas de trabalho**", sendo que a última Carta citada previu, também, o reconhecimento dos **acordos coletivos**, registrando uma distinção entre **acordo** e **convenção** feita pela legislação ordinária desde 1967. A Constituição do ditador Getúlio Vargas, decreta-

da a 10 de novembro de 1937, entretanto, previu no seu art. 137, alíneas "a" e "b", **contratos coletivos de trabalho**, expressão que foi transplantada, mais tarde, para o Título VI da Consolidação das Leis do Trabalho (artigos 611 a 642), impondo a condição de só ser aplicável no âmbito das categorias envolvidas, mediante extensão do instrumento por meio de ato do Ministro de Estado do Trabalho. A restauração, por via de lei ordinária, da expressão tradicional **convenção coletiva de trabalho** só veio a ser consumada em 1967, pelo Decreto-Lei n. 229, de 28 de fevereiro.

Esta ligeira rememoração histórica demonstra que o Brasil manifesta nítida preferência pela teoria normativista, só tendo feito concessão à teoria contratualista, em período de ditadura, para acomodar melhor o instituto da instrumentação coletiva aos desígnios do ditador.

Foi, portanto, com espanto geral, que os juristas brasileiros viram ressurgir, na legislação ordinária, a expressão contrato coletivo de trabalho pelas Leis 8.542, de 23 de dezembro de 1992, ao tratar da política nacional de salários, e 8.630, de 23 de fevereiro de 1993, ao dispor sobre o regime jurídico da exploração dos portos organizados e das instalações portuárias, em contraposição à denominação consagrada pelo texto constitucional vigente, como produto de mal digerida influência doutrinária do direito italiano.

Estabelecido o conflito entre a Carta Magna e as leis infraconstitucionais, insiste-se na institucionalização jurídica da expressão **contrato coletivo de trabalho**, através de dois projetos concebidos no seio de uma Comissão, organizada no Ministério do Trabalho, por Decreto de 22 de junho de 1992, do Chefe do Poder Executivo, denominada Comissão de Modernização da Legislação do Trabalho, na realidade, um dos produtos de programa engendrado e custeado pelo neoliberalismo estrangeiro, visando à desregulamentação do direito do trabalho no Brasil.

O Governo não teve, todavia, a coragem de usar da iniciativa de sua competência, para remeter ao Congresso Nacional esses dois projetos, razão pela qual foram eles apresentados pelo Deputado Federal Carlos Alberto Campista, então Presidente da Comissão de Trabalho, Administração e Serviços Públicos da Câmara Federal, recebendo os números 3.747 e 3.748, ambos de 1993.

O primeiro versa sobre Relações Coletivas de Trabalho e o segundo sobre Relações Individuais de Trabalho, mas, em verdade, a concepção original deste segundo projeto era a de, apenas, uma Lei de Introdução às Relações Individuais de Trabalho.

Desvendaremos, sucintamente, mais adiante, o propósito desses dois projetos.

5. DO CONTRATUALISMO COLETIVO NO BRASIL HODIERNO

Segundo os atuais defensores e divulgadores da expressão "contrato coletivo", o Brasil deve superar a sua cultura **legalista, intervencionista e detalhista** para poder se adequar aos novos tempos, ingressando naquilo que se denominou "modernidade". Ou seja, o **princípio da legalidade** - "ninguém será obrigado a fazer ou deixar de fazer alguma coisa senão em virtude da lei" (art. 5º, II, da Constituição); a **valorização do trabalho humano** como um dos fundamentos da ordem econômica nacional (art. 170, *caput*, da Constituição); e a **articulação jurídica do direito do trabalho** por iniciativa privativa da União (art. 22, I, da Constituição) deverão ser

superados, porque inconvenientes ao modelo de uma economia competitiva, em que as relações laborais se apresentem inteiramente desregulamentadas.

No fundo, prega-se a subversão da ordem jurídica vigente, democraticamente escolhida pelos brasileiros. Defende-se um estilo de direito incompatível com o sistema romano-germânico que integramos desde o nosso nascimento, como nação, procurando criar, paralelamente à dependência econômica em que sempre vivemos, uma dependência cultural, mesmo que incompatível com a índole nacional.

Mais do que isso, acusa-se de intervencionista o Estado Brasileiro, porque possui um Poder Judiciário que assegura o devido processo legal (art. 5º, XXXV e LV, da Constituição) a quem se julga prejudicado em suas relações individuais de trabalho, pois controvérsia de tal natureza deveria ser decidida pelas partes, em interação, e não pelo Estado, que não teria porque imiscuir-se em negócios de natureza privada, visto que estes devem ser regidos pela lei do mais forte, do mais solerte, do mais esperto, como ocorre no mundo dos animais irracionais.

O ideal, para esses arautos do contratualismo coletivo hodierno, é que não haja instituições jurídicas que visem à regulação de qualquer vínculo laboral; que as partes relacionadas pelo trabalho prescindam de qualquer presença estatal, por mínima que seja, que não exista nenhuma previsão de conduta para o estabelecimento de relações trabalhistas, pois, assim ocorrendo, melhor será para a livre atuação e para o predomínio daquele que dispuser objetivamente de hegemonia.

Não se deve cogitar de interesses humanos, mas, tão-somente, de interesses econômicos, cuja preponderância identifica a tese em que se apóia: o materialismo capitalista.

Pressupondo uma total liberdade de relacionamento, esquecem-se de que essas relações não são meramente simpáticas, mas se desenvolvem num clima formal, que exige comportamentos previsíveis. Todavia, isto pouco importa.

Eis o pensamento contratualista coletivo que se pretende e já se está conseguindo disseminar no Brasil.

6. DOS PROJETOS DE LEI DE MODERNIZAÇÃO DA LEGISLAÇÃO DO TRABALHO

Como o contrato coletivo teve anunciado o seu expurgo do sistema jurídico nacional pela promulgação da Constituição de 1946 e veio a ser nominalmente substituído pelo Decreto-Lei n. 229, de 1967, com a edição das duas leis de dezembro de 1992 e de fevereiro de 1993, mencionadas no item 4 retro, desenvolveu-se uma obra de engenharia jurídica visando, aparentemente, a compatibilizar o incompatível e conceituar o desconhecido, mas, na realidade, buscando outro resultado.

O primeiro procedimento consistiu na reintrodução da expressão "contrato coletivo" como algo novo, moderno, desconhecido no Brasil, ao ponto de concorrer com os outros instrumentos já existentes - a convenção e o acordo coletivo - como maneira de expressar ou formalizar o êxito de uma negociação coletiva conduzida autonomamente.

Contudo, o que se pretendeu foi criar um instituto jurídico distinto para possibilitar a implementação da desregulamentação do Direito do Trabalho, uma vez que os instrumentos constitucionalmente reconhecidos vinham sendo utilizados para acrescentar algo ao mínimo legislado e não para eliminá-lo, como se busca agora.

Com essa finalidade, o contrato coletivo de trabalho aparece no projeto de relações coletivas de trabalho como um instrumento de âmbito nacional "para estabelecer normas gerais e condições de trabalho a serem observadas como parâmetros nas negociações que se realizarem em outros níveis, nas bases territoriais de suas respectivas representações, podendo abranger um ou mais setores econômicos e profissionais" (art. 19 do Projeto de Relações Coletivas de Trabalho).

Se a intenção fosse apenas a expressa nesse dispositivo, não haveria a necessidade de ressuscitar uma expressão jurídica para obter a instrumentação de uma negociação de âmbito nacional. Bastaria acrescentar um artigo ao Título VI da Consolidação das Leis do Trabalho, criando a possibilidade da celebração de uma convenção coletiva de trabalho de âmbito nacional, abrangendo uma ou mais de uma categoria econômica e profissional.

O propósito, contudo, revela-se no artigo 63 desse projeto e no artigo 1º do Projeto de Lei de Introdução às Relações Individuais de Trabalho.

Pelo primeiro (art. 63), várias normas e condições de trabalho estabelecidas pela CLT e por outras leis esparsas, referentes ao regulamento de diversas profissões, passariam a vigorar "como conteúdo obrigatório dos instrumentos normativos de âmbito nacional, **até que sejam suprimidas ou modificadas** em negociação coletiva concluída entre as respectivas entidades sindicais".

Pelo segundo, as relações individuais de trabalho urbano, rural e avulso passariam a ser disciplinadas por lei, apenas e tão-somente "na ausência de instrumento normativo que disponha de modo diverso".

Com isso, desregulamentar-se-ia o direito do trabalho, ressalvando-se apenas, porque não poderia ser de outra maneira, as garantias constitucionais.

Esses dois projetos, portanto, ao invés de proporem a modernização da **legislação do trabalho**, na realidade pretendem suprimir essa **legislação**, para deixar ao inteiro arbítrio das partes relacionadas pelo trabalho o estabelecimento autônomo das normas e condições que deverão reger a sua vinculação. O que significa que se resolverem nada dispor a respeito, cairá no vazio a regulamentação.

Sub-repticiamente, procura-se suprimir o mínimo trabalhista legislado, deixando um vácuo em relação a tudo o que se refere aos vínculos trabalhistas, para que eles sejam regulados por um procedimento autocompositivo de resultados imprevisíveis.

7. O MÍNIMO LEGISLADO E A AUTOCOMPOSIÇÃO

O Direito do Trabalho legislado nasceu concomitantemente com a industrialização, nos países em que esse processo se apresentou concorrentemente com o fenômeno da proletarização. A técnica usada para permitir o primeiro e conter o segundo consistiu em assegurar um mínimo de direitos a quem dispunha apenas da força do seu trabalho para poder subsistir.

Esse procedimento objetivo foi implantado em todas as nações civilizadas, à medida e nos lugares em que as relações de trabalho assumiam algum significado.

Generalizou-se, dessa maneira, o entendimento de que os direitos trabalhistas impostos por lei, deveriam corresponder, sempre, a um mínimo, sem prejuízo de que um **plus** pudesse ser conseguido autonomamente, através da negociação coletiva.

Embora este entendimento assumisse mais o caráter doutrinário, acabou por ser institucionalizado em alguns países, a exemplo do que ocorreu no Brasil com a Constituição de 1988.

A atual Carta Magna, quando enumera os direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, alude a "outros que visem a melhoria de sua condição social" (art. 7º, caput) numa evidente referência ao preceito do mínimo legislado e à possibilidade de sua complementação, através de autocomposição.

Mais claro ainda foi o texto da Lei Maior, na parte final do § 2º do art. 114, ao tratar do poder normativo da Justiça do Trabalho, que deve respeitar "as disposições convencionais e legais mínimas de proteção ao trabalho".

Dessa constatação resulta que a legislação obreira representa o rol mínimo de direitos de que pode dispor o trabalhador, sendo que outros poderão ser adquiridos, sempre que visem à melhoria de sua condição social.

Para modificar esta situação, só alterando a Carta Magna, pois foi ela mesma que, no Brasil, deixou expresso o princípio do mínimo legislado em contraposição ao plus negociado.

A tentativa de subverter o que foi institucionalizado, usando procedimentos do direito comparado, mediante o uso da legislação ordinária, constitui uma prática que afronta a Lei Maior.

A autocomposição no Brasil pode reconhecer o que a Constituição não enumerou, pode ir além da lei, mas não pode reduzir o que é considerado o mínimo de que pode dispor o trabalhador.

8. CONCLUSÃO

A negociação, como veículo de solução autocompositiva dos conflitos coletivos de trabalho, é uma recomendação constitucional, ninguém a ela podendo opor-se, visto que preceito fundamental.

A autocomposição, entretanto, não pode reduzir direitos, mas, tão-somente, ampliá-los, ressalvadas as exceções da Constituição.

Os instrumentos, que a Constituição e, por força de seus dispositivos, a lei ordinária reconhece como produto da negociação, são apenas a convenção e o acordo coletivo de trabalho, pois o nosso direito adotou a teoria normativista, por ver naqueles a expressão de um pluralismo de ordens jurídicas que desejou reconhecer explicitamente.

O contrato coletivo de trabalho não só não foi nominalmente referido pela Carta Política, como também com esta manifesta inteira incompatibilidade, uma vez que fundamentado em teoria distinta daquela consagrada pela Lei Fundamental.

A tentativa de reintroduzir no direito brasileiro a expressão mencionada encobre um intuito desregulamentador, que só poderia ser alcançado autonomamente nos termos e limites fixados pela própria Constituição, através das convenções ou

acordos coletivos de trabalho, para reduzir salários (art. 7º, VI), compensar ou reduzir a jornada de trabalho (art. 7º, XIII) ou para fixar turnos ininterruptos de revezamento (art. 7º, XIV).

No mais, a ressurreição da expressão contrato coletivo de trabalho apenas identifica o propósito de transferir para o Brasil um neoliberalismo que se choca frontalmente com a social democracia adotada pela Constituição de 1988 e desorganiza o sistema jurídico existente.

OBSTÁCULOS À JUSTIÇA DO TRABALHO E À SUA FUNÇÃO DE INSTRUMENTO DO DESENVOLVIMENTO SOCIAL^(*)

José Ajuricaba da Costa e Silva^(**)

O desenvolvimento econômico nem sempre é acompanhado do desenvolvimento social. É verdade que este depende daquele, porque só com desenvolvimento econômico é que há possibilidade de grande número de empregos, de salários mais elevados e melhores condições de trabalho. Mas, no início do capitalismo industrial, quando predominava a doutrina do *laissez faire*, *laissez passer*, apesar do desenvolvimento econômico, havia um grande atraso social, porque as condições de trabalho eram, em geral, desumanas. Somente quando o Estado decidiu intervir nas relações trabalhistas, para proteger os trabalhadores contra a exploração de seu trabalho, fazendo surgir o Direito do Trabalho, é que o desenvolvimento econômico se fez acompanhar do desenvolvimento social, pois como tal se entende aquele que beneficia um maior número de membros da coletividade e não apenas um grupo reduzido de privilegiados.

O intervencionismo estatal e o Direito do Trabalho a que deu origem constituíram uma reação humana e cristã contra os abusos do capitalismo selvagem,

A Justiça do Trabalho que surgiu em alguns países, dentre os quais o Brasil, para aplicação especializada do novo ramo do Direito, passou a ser, portanto, desde sua criação, um instrumento do desenvolvimento social, por colaborar, eficazmente, no combate à exploração do trabalho humano e para uma melhor distribuição de renda.

Nos países onde ela não existe, as normas de Direito do Trabalho são escasas e sua aplicação é, geralmente, precária. Uma coisa é, aliás, dependente da outra, pois a inexistência de um poder coercitivo para exigir seu cumprimento torna o Direito do Trabalho quase uma abstração. Nos países de formação intervencionista, como o nosso, esse poder coercitivo é exercido pelo judiciário trabalhista. Nos países de formação liberal e onde exista um sindicalismo poderoso, os próprios interessados, sindicatos de um lado e empresas de outro criam, geralmente através de contratos coletivos, comissões internas de solução dos conflitos, cuja finalidade é velar pelo cumprimento das normas estabelecidas nos referidos contratos, embora não tenham poder coercitivo.

Na atualidade, alguns países do Extremo Oriente, visando somente à competitividade e ao lucro, estão restabelecendo as condições desumanas de trabalho do século XIX, sob o pretexto de que somente assim poderão competir eficazmente com os produtos dos países desenvolvidos da Europa e da América do Norte. Na-

(*) Trabalho apresentado em 20.08.94, no "I Encontro de Profissionais de Direito do Trabalho", promovido pelo Bureau Jurídico e realizado em Maria Farinha, Paulista, Pernambuco.

(**) Ministro Vice-Presidente do TST e Prof. Aposentado da Faculdade de Direito do Recife.

queles países, os chamados "tigres asiáticos", embora haja desenvolvimento econômico acentuado, tal desenvolvimento não se faz acompanhar de um correspondente desenvolvimento social, de modo que tais modelos de desenvolvimento são, para nós ocidentais, que atingimos um grau bastante elevado de respeito à dignidade humana do trabalhador, retrógrados e indesejáveis.

A Justiça do Trabalho, velando pelo respeito às normas de proteção ao trabalho, constitui, portanto, um obstáculo para esse tipo de desenvolvimento e por isso é hostilizada por todos aqueles que se deslumbram com o desenvolvimento exclusivamente econômico desses países.

Um grande risco ameaça atualmente o Direito do Trabalho e a própria Justiça Especializada que o aplica no Brasil; a ponto de alguns preconizarem até mesmo a sua extinção, ao pretexto de que os conflitos trabalhistas devem ser solucionados sem a intervenção do Estado. Esse risco está, sobretudo, na falta de celeridade da prestação jurisdicional pelos órgãos da Justiça do Trabalho brasileira, o que é, paradoxalmente, consequência também da popularidade e prestígio que os mesmos granjearam ao longo de seu meio século de existência, que acarretou, na atualidade e particularmente no Brasil, um avassalador número de questões trabalhistas, fatos que, ao lado de outros, contribuem acentuadamente para o emperramento do aparelho judicial trabalhista, comprometendo terrivelmente a sua eficácia como instrumento do desenvolvimento social¹.

Veremos a seguir quais os fatos que, a nosso ver, mais têm contribuído para o emperramento e quase impasse da Justiça do Trabalho em nosso País.

FATOS QUE CONTRIBUEM PARA EMPERRAR A JUSTIÇA DO TRABALHO NA ATUALIDADE

1) Ampliação Exagerada da sua Competência

A evolução do Direito Constitucional brasileiro no que diz respeito à Justiça do Trabalho tem sido sempre no sentido de ampliar, cada vez mais, a sua competência. Da norma singela da C.F. de 1934, cujo Art. 122 a instituiu para, *verbis*, "dirimir as questões entre empregados e empregadores regidas pela legislação social", chegou-se a do Art. 114, *caput*, da Constituição vigente, que dispôs competir à Justiça do Trabalho "conciliar e julgar os dissídios individuais e coletivos entre trabalhadores e empregadores, abrangidos os entes de direito público externo e da administração pública direta e indireta dos Municípios, do Distrito Federal, dos Estados e da União e, na forma da lei, outras controvérsias decorrentes da relação de trabalho, bem como os litígios que tenham origem no cumprimento de suas próprias sentenças, inclusive coletivas"; ampliando, desmesuradamente, a nosso ver, a competência originária desse ramo especializado do Poder Judiciário. Tal ampliação contribuiu, segundo entendo, para o emperramento da Justiça do Trabalho na medida em que acarretou um aumento considerável de reclamações trabalhistas, mesmo depois, da decisão do Supremo Tribunal Federal, considerando que as controvérsias envolvendo os servidores públicos estatutários estariam fora da competência desse ramo da Justiça.

(1) O número de reclamações trabalhistas ajuizadas em todo o país foi de 1.233.410 em 1990, 1.496.829 em 1991, 1.517.918 em 1992 e 1.535.601 em 1993. Os recursos, nos últimos quatro anos, somaram 926.555 nos Tribunais Regionais e 101.481 no Tribunal Superior do Trabalho.

2) Aumento acentuado das JCJs, dos Tribunais Regionais e das Turmas dos TRTs

Outros fatores também concorreram para elevar o número de processos que hoje abarrotam os pretórios trabalhistas em todas as suas instâncias, como o aumento do número de Juntas de Conciliação e Julgamento, hoje elevado a mais de 1.090 em todo o país, por força de leis ordinárias e do número de Tribunais Regionais, este em razão de norma da atual Constituição, o seu Art. 112, que prevê a existência de pelo menos um deles em cada Estado da Federação ou no Distrito Federal.

Também o acréscimo do número de Juizes dos Tribunais Regionais, fazendo nestes surgirem novas Turmas e Seções especializadas, contribui para a exacerbação da litigância, na medida em que proporciona o surgimento de correntes doutrinárias e jurisprudenciais divergentes dentro dos próprios Tribunais, acarretando a falta de uniformidade jurisprudencial nos órgãos de 2ª instância trabalhista num único Estado da Federação, e concorrendo para a multiplicação de dissídios individuais pelas expectativas de vitória que proporciona aos jurisdicionados; em pleitos que inexisteriam se fosse adotada uma orientação uniforme dentro de cada um dos Tribunais Regionais. Na verdade, não há, atualmente, apenas 24 TRTs, mas quase 80 Tribunais de 2ª instância, se levarmos em conta as suas Turmas e Seções Especializadas, cada uma delas decidindo independentemente e adotando sua própria jurisprudência, em que pese as tentativas de alguns desses TRTs, como os de Minas Gerais, Brasília e São Paulo, de a uniformizarem através de precedentes locais, em matéria de dissídio coletivo.

3) Atuação Demagógica dos Sindicatos

Contribui, ainda, para a multiplicação de ações e recursos trabalhistas, fator principal do emperramento do processo trabalhista na atualidade, a utilização indevida dos sindicatos por algumas de suas diretorias, que não se preocupam efetivamente com o bem estar das categorias que representam, mas as usam como trampolim de pretensões e projetos pessoais, acenando-lhes com promessas enganosas, como as de sucesso em pleitos individuais que contrariam a orientação jurisprudencial predominante, ou mesmo já sumulada, de que é exemplo típico a insistência de muitos deles através de ações individuais ou plúrimas e de recursos, pedindo diferenças salariais decorrentes da aplicação do Plano Collor, apesar de tal pretensão já estar superada pela orientação do Supremo Tribunal Federal e do Tribunal Superior do Trabalho, esta já consolidada pelo seu Enunciado de Súmula n. 315.

4) Constitucionalização Excessiva das Normas de Proteção ao Trabalho

A falta da celeridade da solução dos processos trabalhistas decorre também, a nosso ver, da inclusão na Carta Magna, típica atualmente, de país subdesenvolvido, de grande número de direitos trabalhistas próprios de lei ordinária, dando-lhes o status de norma constitucional. Já salientei isto em trabalho anterior, apresentado em São Paulo, no IV Seminário sobre Direito Constitucional do Trabalho, promovido pela Editora LTr em novembro de 1990. Nesse trabalho² já dizia que a constitucionalização dessas normas menores de proteção ao trabalho, se de um lado dificultava sua modificação, objetivo perseguido pelo lobby dos sindicatos junto aos Consti-

(2) "Proteção Constitucional do Salário", publicado em LTr, VI. 55, Fevereiro de 1991, págs. 139/141.

tuintes, por outro lado, abria às partes o ensejo de recorrerem extraordinariamente para o STF de grande parte das decisões proferidas pelo TST, retardando, ainda mais, a solução final das pendências trabalhistas³. Essa constitucionalização excessiva do Direito do Trabalho, inexistente nos países avançados, concorre, ainda, para o engessamento de nossa legislação de proteção ao trabalho, hoje apontado como obstáculo ao desenvolvimento do país e à eliminação do desemprego, por dificultar também os investimentos internos e, sobretudo, a entrada de capital estrangeiro.

MEDIDAS PARA AGILIZAR A JUSTIÇA DO TRABALHO

Esses os pontos que, segundo entendo, devem ser atacados em futura revisão ou emenda da Constituição Federal, para dotar a Justiça do Trabalho de maior celeridade:

1ª) Reformular o Art. 114 da Constituição atual para limitar a competência desse ramo do Poder Judiciário às controvérsias entre empregados e empregadores da atividade privada, pois a Justiça do Trabalho não foi criada, nem está aparelhada para decidir as questões de servidores públicos. A redação atual autoriza o entendimento, embora repellido pelo Supremo Tribunal Federal, de que tais controvérsias estão também no âmbito da competência da Justiça do Trabalho, o que já defendi em trabalho anterior apresentado também em Seminário realizado em São Paulo⁴. A Constituição deve ser bem clara para afastar qualquer dúvida a respeito e prevenir tentativas futuras, junto ao Congresso, ou ao próprio Supremo, no sentido de restabelecer a competência da Justiça do Trabalho para dirimir as controvérsias entre os servidores públicos e as entidades para as quais trabalham, aumentando incontroladamente o número dos processos que deve solucionar. Vale lembrar que, segundo parecer do Deputado Nelson Jobim, Relator da Revisão Constitucional já abandonada, foram apresentados 52 Projetos de Emendas, ampliando ainda mais a competência da Justiça do Trabalho, para abranger dissídios de servidores públicos de qualquer regime jurídico, conflitos intersindicais e intra-sindicais, dissídios entre sindicatos e empregados ou entre sindicatos e empregadores, acidentes do trabalho, ações civis públicas, questões de previdência social, etc. e apenas 5 propostas de Emenda reduzindo essa competência para excluir as controvérsias relativas aos entes de direito público externo e à administração pública⁵, o que demonstra a ameaça que paira de uma ampliação tal das atribuições da Justiça do Trabalho que poderá torná-la inviável por excesso de processos, pois os seus juízes e funcionários já estão no limite de suas forças.

2ª) Acrescentar ao mesmo Art. 114 um outro parágrafo condicionando, a exemplo do que já existe para os dissídios coletivos, o ajuizamento dos dissídios individuais à prévia tentativa de conciliação ou arbitragem extrajudicial, o que poderia ser feito por meio de órgãos como o "Advisory Conciliation and Arbitration Servi-

(3) Os números dos recursos extraordinários ajuizados no TST nos últimos anos foram os seguintes: 1991 - 811; 1992 - 1.131; 1993 - 1.248; 1º Semestre de 1994 - 1.168, segundo dados fornecidos pela Secretaria da Presidência, o que faz prever um número superior a 2.000 no final de 1994.

(4) "Servidores Públicos Civis da União: Justiça Competente para a Apreciação de Dissídios Individuais e Coletivos"- Trabalho apresentado no "V Seminário sobre Direito Constitucional do Trabalho", realizado em São Paulo, de 27 a 29.11.91, promovido por LTr Editora.

(5) Parecer n. 30, de 1994, da Revista da Constituição Federal (RCF), parte relativa ao Poder Judiciário: Tribunais e Juízes do Trabalho, pág. 4.

ce (ACAS)" da Grã-Bretanha, ou a Comissão de Relações Trabalhistas, do Japão, para falar somente daqueles de que tenho notícia, e aos quais me refiro apenas a título exemplificativo e não para apontar como modelo a ser seguido⁶.

3^o) Reduzir o número de direitos trabalhistas que constam, atualmente, do Art. 7^o da Constituição, para prevenir a multiplicação dos recursos extraordinários das decisões do TST para o Supremo Tribunal Federal, fator que conspira também contra a aglização dos processos trabalhistas. Esses recursos, conforme vimos anteriormente, devem superar, somente este ano, a cifra de dois mil.

A redução do número de recursos trabalhistas, a elevação do valor da alçada para efeito de recurso ordinário, etc. são outras medidas que se impõem e que podem ser obtidas através de reforma da legislação ordinária, mais viável do que a da Constituição Federal, para devolver à Justiça do Trabalho aquela celeridade que tinha num passado ainda recente e que é indispensável para que cumpra o seu papel de instrumento do desenvolvimento social em nosso país.

(6) Projeto elaborado pelo Colégio de Presidentes dos TRTs, que foi convertido no Projeto de Lei n. 3118-C, de 1992, pelo deputado gaúcho Victor Faccioni e que institui "órgãos de conciliação" a serem credenciados pelos Presidentes dos TRTs, atenderia talvez esse desideratum, mas ainda aguarda apreciação pela Comissão de Constituição e Justiça do Congresso Nacional e tem parecer contrário do Relator, deputado Luiz Máximo, considerando inconstitucional a iniciativa.

CORREGEDORIA-GERAL DA JUSTIÇA DO TRABALHO COMPETÊNCIA E FUNCIONAMENTO

Ermes Pedro Pedrassani(*)

Ao assumir o cargo de Corregedor-Geral da Justiça do Trabalho, em 03 de fevereiro de 1993, as normas disciplinadoras dos procedimentos correicionais concentravam-se no Regimento Interno da Corregedoria-Geral, aprovado pela Resolução Administrativa n. 13/65 do Tribunal Superior do Trabalho, publicada em 31 de maio de 1965.

À medida que crescia o volume e a complexidade das questões submetidas à apreciação do Órgão Corregedor, foi-se delineando a necessidade de aprimoramento e reformulação do texto regimental a fim de adequá-lo às circunstâncias que a evolução dos tempos havia imprimido.

Diante das imposições de ordem técnica, no sentido de promover sistematicamente a organização e o funcionamento da atividade corregedora, mediante a fixação de critérios normativos para o exercício das funções do Corregedor e das atribuições da Secretaria da Corregedoria, resolveu o egrégio Órgão Especial do Tribunal Superior do Trabalho, no exercício da competência de que trata o art. 30, II, "b", do texto regimental da Corte, editar, mediante a resolução administrativa n. 75/94, publicada no DJU de 24, 25 e 26 de agosto de 1994, o atual Regimento Interno da Corregedoria-Geral, que entrou em vigor em 1º de setembro do corrente ano.

O capítulo I do Regimento situa a Corregedoria-Geral como Órgão do Tribunal, delimitando sua incumbência ao exercício fiscalizador e disciplinador da administração da Justiça do Trabalho sobre os Tribunais Regionais do Trabalho, seus Juízes e serviços judiciários.

No capítulo seguinte, dividido em duas seções, a norma regimental disciplina a investidura do Corregedor e a organização administrativa da Secretaria, que não era regulada anteriormente.

Quanto à função administrativa e correicional do Ministro Corregedor, cuidou-se de detalhar determinadas atribuições específicas, respeitados os limites da competência fixada no art. 709 da CLT. Nesse sentido, restou enumerada, nos arts. 5º e 6º do Regimento, a forma de exercício da jurisdição correicional extraordinária sobre os magistrados e os serviços judiciários do segundo grau da Justiça do Trabalho.

Convém assinalar significativas particularidades inseridas no novo Regimento, a exemplo da competência para o processamento de pedidos de providências formulados perante a Secretaria; a atribuição de opinar, com dados técnicos e estatísticos, nos processos encaminhados ao TST com proposta de criação, ampliação ou readequação dos Tribunais Regionais do Trabalho; a expedição de normas destina-

(*) Corregedor-Geral da Justiça do Trabalho.

das à uniformização dos procedimentos relativos ao estágio e vitaliciamento dos Juízes substitutos, além da prerrogativa de manifestar-se nas questões alusivas à convocação de magistrados para substituição no Tribunal Superior do Trabalho e na elaboração de listas tríplices de Juizes para promoção em vaga de Ministro do TST, com base nos elementos de controle da Corregedoria.

As regras constantes dos arts. 3º, 4º, 5º e 6º, parágrafo único, 7º e 8º, do Regimento anterior, referentes ao procedimento correicional, foram mantidas no novo texto, agora dispostas no capítulo IV. Acrescentou-se apenas a obrigatoriedade do registro em ata acerca da atividade desenvolvida e das recomendações feitas nas correições realizadas nos Regionais.

As seções II e III do mesmo capítulo apresentam inovações relevantes quanto ao processamento da reclamação correicional, bem assim da decisão e sua eficácia, mediante inserção de disposições concernentes à legislação adjetiva civil.

O art. 13, refletindo a regra consubstanciada no art. 709, II, da CLT, disciplina o cabimento da reclamação correicional, consignando tratar-se de medida destinada à correção de erros, abusos e atos contrários à boa ordem processual e que importem em atentado a fórmulas legais do processo, desde que não exista recurso ou outro meio processual específico para impugnar o ato.

Oportuno frisar, nesse sentido, que o exame do pedido correicional manifestado perante a Secretaria da Corregedoria-Geral condiciona-se à ocorrência concomitante de inversão tumultuária de procedimentos e inexistência de recurso previsto para a impugnação, circunstâncias que vão delimitar perfeitamente o campo de incidência da medida intentada.

Impõe considerar, neste aspecto, a natureza peculiar e absolutamente restrita da correição parcial, cuja finalidade única dirige-se no sentido do pronto restabelecimento da ordem processual a fim de eliminar reflexos prejudiciais ao direito dos jurisdicionados, advindos da prática inadequada de atos afetos ao regular funcionamento desta Justiça Especializada.

Desse modo, inquestionável que o alcance do exercício correicional encontra limitação na esfera da autonomia administrativa constitucionalmente delegada aos órgãos jurisdicionais de âmbito Regional, dos quais não se pode pretender subtrair o domínio de suas próprias deliberações administrativas internas.

Registre-se, ademais, que o exame profundo do instituto correicional revela a existência de inúmeros pronunciamentos das mais altas Cortes do País, que, ao enfrentarem a natureza da atividade corregedora, são uníssonos em afastar a caracterização da reclamação correicional como medida recursal, pois, conquanto não constitua processo, visto não haver autor, nem réu, inexistente litígio, não obstante possa haver controvérsia. Trata-se, portanto, de simples procedimento, destinado a possibilitar, ao órgão, a garantia de integridade e respeitabilidade de suas decisões, isentando-os de vícios que exsurtem de abusos ou irregularidades no poder de direção processual.

Em vista da desconfiguração como recurso da medida em questão e, ainda, revelado seu aspecto de atividade atípica, cogente e impositiva por sua natureza corretiva, quer por suas finalidades, quer por seus pressupostos, imprescindível o disciplinamento minucioso acerca da regularidade da petição veiculadora da matéria correicional.

Nesse sentido, o parágrafo único do art. 13 do Regimento, baseado nas disposições contidas no art. 282 do CPC, enumera os requisitos da petição inicial. O artigo seguinte, tomando como parâmetro o art. 283 do CPC, alude à obrigatoriedade de instrução da inicial com os documentos relativos ao procedimento impugnado.

O prazo para apresentação da medida, previsto no art. 15, foi mantido em 5 (cinco) dias, como constava da antiga redação, contados da publicação do ato ou despacho no órgão oficial, ou da ciência inequívoca pela parte dos fatos relativos à impugnação.

Pelo novo diploma normativo, constitui responsabilidade exclusiva do requerente a apresentação de tantas vias da inicial e demais documentos que a acompanham quantas forem necessárias ao processamento e à instrução da reclamação. Da mesma forma, em se tratando de petição subscrita por advogado, necessária a anexação do respectivo mandato, na forma da lei, com poderes específicos. Imperioso ressaltar que a juntada de instrumento procuratório com a simples outorga de poderes da cláusula *ad judicium* para o fim exclusivo da propositura de ação trabalhista não legitima o advogado para o exercício da medida correicional, dada a natureza específica da providência requerida que em nada se assemelha à condução de uma reclamatória trabalhista.

Na conformidade da regulação contida no art. 17 do atual texto regimental, inciso I, estando em ordem a petição, o Corregedor procederá à notificação da autoridade requerida para que se manifeste sobre o pedido no prazo máximo de 10 (dez) dias. A ampliação do prazo para dez dias, em lugar de 5 (cinco), como constava no art. 10, § 1º do antigo Regimento, justifica-se em razão da edição do Provimento n. 07/75, publicado no DJU de 01/10/75, que revogou aquela norma.

O inciso II do art. 17, por sua vez, contempla a possibilidade, antes não expressa, de deferimento liminar do pedido deduzido na correicional, com a suspensão do ato que lhe deu causa, se verificada a relevância do fundamento e se do procedimento impugnado resultar a ineficácia da medida, caso venha a ser acolhida.

Constatado, entretanto, o não cabimento da reclamação, a inicial deverá ser, de plano, indeferida, mediante despacho.

A última seção referente ao procedimento correicional reproduz a regra inscrita no art. 10, § 2º, do texto anterior, no que diz respeito à decisão proferida pelo Ministro Corregedor, que deverá ser fundamentada e publicada no Diário da Justiça, além de ser remetida por cópia às partes.

Deferida a pretensão deverá o magistrado requerido, na forma do art. 21, oficiar à Corregedoria-Geral, encaminhando elementos que revelem a observância da determinação correicional.

O capítulo V trata de questão não estabelecida expressamente no Regimento Interno anterior da Corregedoria (embora fosse aplicável a regra constante do art. 146, I, "a", do antigo Regimento do Tribunal), relativa à manifestação de inconformidade com as decisões proferidas pelo Corregedor-Geral. O recurso cabível é o agravo regimental, que deverá ser interposto no prazo de 5 (cinco) dias contados da publicação da decisão no DJU ou do conhecimento da parte, se anterior. A fixação do quinquídio decorreu, por um lado, da ausência de previsão no Regimento Interno do Tribunal e, de outra parte, em consideração ao disposto no art. 317 do Regimento do Excelso Supremo Tribunal Federal.

Conclusos os autos, o Corregedor apresentará o processo em mesa para julgamento ou determinará sua inclusão na pauta do Órgão Especial ou das Seções Especializadas, conforme o caso, no prazo de 20 (vinte) dias.

A lavratura do acórdão, consoante regulação contida no parágrafo único do art. 23 do Regimento da Corregedoria c/c art. 341 da norma regimental do Tribunal, caberá ao Ministro Corregedor, porquanto relator do recurso, ainda que vencido, devendo fazer constar os fundamentos do voto condutor da decisão.

Cumpra, de resto, frisar que aos processos de natureza correicional aplicam-se as regras contidas na Lei Complementar nº 75/93 e na Resolução Administrativa nº 31/93 do TST, alusivas à remessa dos autos à Procuradoria-Geral do Trabalho para parecer, quando presentes as condições autorizadoras de sua intervenção.

Dentro do propósito que a sua elaboração se destinava a atender, o atual texto regimental vem apresentando eficiente suporte normativo às questões afetas ao controle correicional, sobretudo porque suas disposições têm sido capazes de adequar os estritos limites da competência fixada no art. 709 da CLT às circunstâncias que, dada a sua relevância, muitas vezes exigem uma intervenção incisiva para sanar procedimentos impropriamente praticados, com vistas ao resguardo da atuação da Justiça do Trabalho.

RECURSO DE REVISTA OBJETIVOS PREQUESTIONAMENTO HIPÓTESES DE CABIMENTO

Luiz José Guimarães Falcão^(*)

Inicialmente, devemos examinar para que serve o Recurso de Revista, a fim de que, a partir de sua perfeita compreensão, possamos entender com clareza sua função legal e constitucional.

Um país com as dimensões continentais do Brasil necessita que se faça prevalecer o *direito do trabalho federal acima de peculiaridades, idiosincrasias e até de preconceitos* que possam existir nas diversas regiões do País.

Um país com 80.000.000 (oitenta milhões) de trabalhadores entre 14 e 70 anos de idade, 30.000.000 (trinta milhões) de analfabetos, milhões de imigrantes de várias partes do mundo, que geraram outros milhões de descendentes que ainda mantêm a cultura de seus países de origem; um país cuja distribuição de renda é das piores do mundo, onde os 10% mais ricos da população ganham 90 vezes mais do que os 10% mais pobres (no Japão a proporção é de apenas 6 vezes), ou, como foi divulgado recentemente, onde os 20% mais ricos ganham 32 vezes mais que os 20% mais pobres da população; cujas regiões Sudeste e Sul apresentam índices de desenvolvimento a nível de primeiro mundo, enquanto outras revelam bolsões de pobreza igual à *dos países mais pobres do mundo*, é absolutamente indispensável que se tente a igualdade pela lei, que deve ser interpretada de modo uniforme em todo o território nacional.

As diferenças regionais e a necessidade de se manter a unidade política do país e o sistema federativo fizeram com que em 1926, na grande reforma constitucional, se atribuisse à União a competência exclusiva para legislar sobre várias matérias de interesse nacional, dentre elas, o Direito do Trabalho e o Direito Processual.

Qual a razão disso?

É que o País à época já apresentava as suas distorções e a diferenciação no tratamento de assuntos de interesse nacional.

Algumas regiões revelavam seus preconceitos raciais, outras os preconceitos religiosos ou de sexo.

Desde 1926, portanto, o Brasil adotou o entendimento de que a lei federal objetiva a igualdade entre os brasileiros. Essa idéia de igualdade (nem sempre alcan-

(*) Ministro Togado do Tribunal Superior do Trabalho.

çada) facilitará a compreensão dos mecanismos que a Federação brasileira instituiu para fazer com que o povo trabalhador brasileiro receba da lei o mesmo tratamento, independentemente do lugar onde trabalhe.

O PAPEL DO RECURSO DE REVISTA NO CENÁRIO BRASILEIRO

No que diz respeito ao Direito do Trabalho e ao Direito Processual do Trabalho, essa tentativa de igualdade é realizada via Recurso de Revista para o TST.

O objetivo do Recurso de Revista, portanto, é o de levar ao Tribunal Superior do Trabalho o exame das distorções ou divergências constatadas quando da aplicação de determinado dispositivo legal, seja ele pertinente ao direito material do trabalho ou ao direito processual do trabalho.

Com que finalidade? Para que o Órgão executor da uniformidade do Direito do Trabalho e do Direito Processual do Trabalho diga qual a correta interpretação, qual a que mais se aproxima do interesse público pela unidade do direito.

Essa interpretação definitiva resultará na uniformização da jurisprudência em todo o território nacional "com a finalidade de velar pelo respeito à letra ou à norma coletiva, uniformizando a interpretação divergente em todo o território nacional". "É o recurso de revista, portanto, modalidade de recurso extraordinário com o objetivo de preservar a unidade e a autoridade do direito federal e unificar a jurisprudência dos diversos Tribunais dos Estados." "Nele, o interesse público, que se caracteriza pela correta interpretação de lei, prevalece sobre os interesses subjetivos das partes em litígio" (José Alberto Couto Maciel - Recurso de Revista, 1991 - pág. 24).

Essa prevalência do interesse público sobre os interesses subjetivos dos litigantes é um dos aspectos mais importantes do Recurso de Revista.

Athos Gusmão Carneiro, ex-Ministro do STJ e renomado processualista, cita por José Alberto Couto Maciel em sua obra, salienta esse idêntico e importante aspecto do Recurso Especial, de competência do STJ, demonstrando que os recursos comuns respondem imediatamente ao interesse do litigante vencido em ver reformada a decisão que o desfavoreceu, enquanto que os recursos de natureza extraordinária respondem imediatamente ao interesse de ordem pública em ver prevalecer a autoridade e a exata aplicação da Constituição e da lei federal. O interesse privado do recorrente funciona apenas como móvel e estímulo para a interposição do recurso. Há o interesse da sociedade em que as decisões judiciais respeitem a ordem jurídica e o interesse público, que se consubstanciam na interpretação uniforme da lei federal e da Constituição em todo o País. A Lei Orgânica do Ministério Público Federal, por exemplo, determina que o representante do órgão recorra em nome do interesse público, mesmo não sendo parte.

Essa compreensão da finalidade do Recurso de Revista é absolutamente necessária para os advogados, sem a qual o tratamento que dispensarão ao recurso será igual ao que se dá aos recursos comuns onde o interesse subjetivo dos litigantes é que aparece.

Os Juízes dos Tribunais Regionais do Trabalho não podem ignorar essa instrumentalidade do Recurso de Revista, e deverão ter a sensibilidade jurídica indispensável para perceber que cumprem uma etapa importantíssima para que o TST possa preservar a unidade e a autoridade do direito do trabalho federal ou, como

disse Athos Gusmão Carneiro, possa dar resposta ao interesse de ordem pública, que está acima do interesse subjetivo dos litigantes.

Esse interesse de ordem pública é a razão da jurisprudência sumulada do STF e do TST no sentido de que a matéria onde existe o interesse público pela uniformização esteja expressamente prequestionada na decisão recorrida.

Sem o juízo explícito do Tribunal Regional sobre a matéria objeto do Recurso de Revista, é impossível dizer que o TRT contrariou o interesse público. Por que teria contrariado se o tema não foi explicitamente decidido? Isso é muito importante porque o Recurso de Revista não tem a função imediata de atender às pretensões dos litigantes, função que é exclusiva das instâncias ordinárias. Sem a demonstração do interesse público, no que concerne à prevalência da autoridade e da exata aplicação da lei federal e da Constituição, não cabe o Recurso de Revista, ou seja, sem que isso tudo esteja claramente demonstrado, o Recurso de Revista não se viabiliza.

A instância do TST não é espaço para simples reforma de decisões injustas, para o reexame da prova e de questões pertinentes ao interesse direto dos litigantes.

O Juiz de TRT que não entender essa função de preservação da ordem pública exercida pelo Recurso de Revista dificilmente compreenderá a necessidade de prequestionar explicitamente as matérias que contribuirão para a função uniformizadora do TST.

O mesmo se diz daqueles advogados que imaginam ser o TST uma terceira instância para dar ganho de causa ao seu cliente, tanto que interpõem o Recurso de Revista atacando decisões de Tribunais Regionais que se harmonizam com a jurisprudência sumulada do TST e do Supremo Tribunal Federal.

A UNIFORMIZAÇÃO DA JURISPRUDÊNCIA NO DIREITO COMPARADO

É muito importante que se examinem as legislações de outras nações, cuja cultura jurídica se aproxime da nossa.

O estudo do direito comparado, até recentemente, teve por objetivo o aperfeiçoamento do Direito Pátrio, apenas. Franz Gomillschey, Diretor da Universidade de Göttingen - Alemanha, em conferência realizada no Brasil no ano de 1954 (São Paulo), já dizia que "O Direito Comparado é o irmão mais moço da história do direito. Tal como esta se utiliza das experiências do passado para iluminar o presente, o direito comparado utiliza-se das experiências, necessidades e sucessos dos vizinhos para aprender a evitar ou encurtar caminhos errôneos. A vista para o estrangeiro traz instrução e aviso. Instrução para mostrar como o direito estrangeiro encontrou uma solução viável para determinado problema; aviso ao mostrar complicações, dificuldades e injustiças que as nossas soluções também não resolveriam". Como se percebe, o estudo do direito comparado é também fonte para a estipulação de políticas de governo que são fixadas antes mesmo de se aperfeiçoar o direito interno. Vejamos agora as experiências de outros povos.

O México exerceu importante influência na América Latina no que concerne ao Direito do Trabalho, mas, quanto ao Direito Processual do Trabalho, a influência na América foi da Espanha. Nos últimos 40 anos a América espanhola manteve intercâmbio com Madrid, onde está a Universidade Complutense, e, ainda, com Sevilha, Barcelona, Córdoba e Santiago de Compostela.

O MODELO ESPANHOL PARA O PROCESSO DO TRABALHO

Cumprindo o que estipula o artigo 122 da Constituição espanhola, foi aprovada a "Ley Organica n. 6/85, de 1º de julio del Poder Judicial".

Os magistrados de primeiro grau passaram a se chamar "Jueces de lo Social". Nos Tribunais Superiores de Justiça das sete comunidades autônomas (Andalucía, Canarias, Cataluña, Galicia, Navarra, País Vasco e Valencia), a Lei Orgânica do Poder Judiciário criou novos órgãos colegiados denominados de "Salas de lo Social" com a competência para julgar os recursos de "suplicación" interpostos contra as sentenças dos "Jusgados de lo Social (Jueces de lo Social)" para que fique assegurada a unificação da jurisprudência naquela unidade jurisdicional.

Em resumo, o recurso de "suplicación" interposto contra sentenças dos "Jueces de lo Social" (primeiro grau) para a "Sala de lo Social" do Tribunal Superior de Justiça das comunidades autônomas tem por objeto revisar a prova, repor o processo no estado anterior por infringência de normas de procedimento e examinar as infrações da norma substantiva e da jurisprudência.

Das decisões dos Tribunais Superiores de Justiça poderá caber o recurso de cassação por abuso, excesso ou defeito no exercício da jurisdição, incompetência, erro na apreciação da prova documental, infração das normas reguladoras da sentença, etc.

Mas há um recurso especial de "casación", interposto das decisões das "Salas de lo Social" dos TSJ para a "Sala de lo Social del Tribunal Supremo" ("Sala 4ª", "Sala 6ª" até 1989, composição: 1 Presidente e 12 Juízes).

Esse recurso tem a denominação de "Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina", como consta do Capítulo IV, artigos 215 a 225 da "Ley de Procedimiento Laboral", aprovada pelo Real Decreto Legislativo n. 521 de 27/4/1990, publicado no Boletim Oficial do Estado, de 23/5/1990, assinado pelo "Rey" Juan Carlos de Espanha, que revogou a "Ley de Procedimiento Laboral", aprovada pelo Real Decreto Legislativo n. 1.568, de 13/6/1980.

No sistema processual espanhol, até 1980, existia um recurso contra as decisões do Tribunal Central do Trabalho, denominado de recurso no interesse da lei para o Tribunal Supremo.

No entanto o Tribunal Supremo, mesmo que entendesse danosa ou errônea a decisão do TCT, a deixava intacta, mas proclamava o seu entendimento, fixando sua jurisprudência para casos futuros. Era uma decisão em tese.

No sistema de uniformização introduzido pelas leis atuais de procedimento laboral, notadamente pelo Real Decreto Legislativo n. 521, de 27/4/1990, como "Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina" para a "Sala 4ª" do Tribunal Supremo a decisão do Tribunal Superior de Justiça também pode ser afetada, o que não aconteceu antes.

Segundo Manoel Olea, "este recurso cumpre a função de unificação da jurisprudência ante uma possível dispersão da doutrina legal em atenção ao princípio da segurança jurídica, e também uma função acessória de distribuir justiça em relação aos litigantes".

Alonso Olea ainda salienta que, através do recurso de cassação para a unificação da doutrina, a "Sala 4ª" do Tribunal Supremo assume funções quase normati-

vas, pois a doutrina legal assentada dessa forma se impõe a todos os Tribunais de jurisdição social, incluída a própria "Sala 4ª" do Tribunal Supremo.

Há uma similitude entre o Recurso de Revista e o recurso de cassação para a unificação da doutrina, inclusive naquele aspecto que Manuel Alonso Olea salienta: a função quase normativa.

O mesmo ocorre na unificação da jurisprudência exercida pelo TST, pois não são poucas as súmulas que revelam o seu conteúdo normativo, notadamente naquelas de natureza processual ou procedimental.

O recurso de cassação para a unificação da doutrina cabe quando as sentenças ditadas em recurso de suplicação pelos Tribunais Superiores de Justiça forem contraditórias entre si ou com outras "Salas de lo Social" de Tribunais Superiores, em idêntica situação fática, com fundamentos e pretensões iguais, ou com a "Sala 4ª" do Tribunal Supremo.

O Recurso de Revista parte das mesmas premissas, isto é, situação fática idêntica, fundamentos e pretensões iguais, com interpretação divergente ou contraditória pelo mesmo Tribunal Regional, entre Tribunais Regionais do Trabalho ou entre estes e a Seção Especializada em Dissídios Individuais do TST.

Na Espanha, o Ministério Fiscal também está autorizado a interpor o recurso de cassação para a unificação da doutrina como se fosse parte, o mesmo ocorrendo no Brasil em relação ao Ministério Público do Trabalho.

A FUNÇÃO NORMATIVA DO TST NA UNIFORMIZAÇÃO DA JURISPRUDÊNCIA

Como salientado por Manoel Alonso Olea, os recursos especiais de natureza extraordinária como o recurso de cassação para a unificação da doutrina possuem uma função quase normativa, pois devem ser observadas as decisões do Tribunal Supremo pelas instâncias inferiores, como também pela própria "Sala 4ª" do Tribunal Supremo.

Além da unificação da doutrina, o recurso tem por finalidade evitar o ajuizamento de novas ações versando sobre a mesma matéria cuja doutrina foi unificada. Essa a razão pela qual Alonso Olea destaca que a própria "Sala 4ª" do TS deve obediência à doutrina por ela unificada.

O normal, portanto, é que a doutrina unificada permaneça inalterada para preservar a unidade do direito e evitar a repetição de ações sobre o mesmo tema e, caso haja a repetição, que a decisão seja harmônica com ela (doutrina unificada).

Essa função quase normativa se percebe também no Recurso de Revista no Brasil.

Com efeito, a jurisprudência sumulada do TST revela, em alguns casos, não apenas a uniformização da interpretação divergente entre Tribunais Regionais do Trabalho, onde a normatização está implícita, mas também a normatização explícita para, desde logo, fixar normas de comportamento dos litigantes para pretensões futuras.

Um exemplo marcante está no Enunciado n. 310, que trata da substituição processual, onde os itens V, VI, VII e VIII, contêm determinações normativas de procedimento.

Outro exemplo está no Enunciado nº 293, que não afasta o direito ao adicional de insalubridade, ainda que a petição inicial tenha apontado agente nocivo diverso daquele constatado pela perícia técnica. O Enunciado nº 293 tem a função normativa de consagrar, no caso, o princípio da ultrapetição. Isso não deve ser objeto de crítica, e sim de compreensão de que o recurso, em razão de sua finalidade precípua de preservar a unidade do direito, também encerra funções quase normativas, como acontece em outros países com os recursos de igual natureza jurídica.

Concluídas essas considerações sobre as finalidades do Recurso de Revista, passemos agora ao estudo de questões relevantes que lhe são pertinentes.

A NECESSIDADE DO PREQUESTIONAMENTO PARA QUE O RECURSO DE REVISTA POSSA ALCANÇAR O SEU OBJETIVO

Tendo o Recurso de Revista o objetivo de uniformizar a jurisprudência, preservar a unidade e a autoridade do Direito do Trabalho em todo o País, velar pelo respeito à letra da lei, responder ao interesse de ordem pública sobre os interesses individuais do litigante, é absolutamente indispensável que a decisão do Tribunal Regional adentre, de forma explícita, no exame da matéria que possui os contornos que revelam esse interesse público.

A necessidade do prequestionamento da matéria na decisão do Regional não é, portanto, exigência descabida ou sem qualquer amparo legal, pois decorre da própria natureza extraordinária do Recurso de Revista.

Sem o juízo explícito da Corte regional trabalhista a respeito da matéria, onde o interesse público de uniformização está presente, a Revista é incabível e sem qualquer fundamento legal a emissão de juízo de mérito de parte do TST. A intangibilidade da decisão regional se impõe, no caso. O TST nada pode decidir onde o TRT não decidiu explicitamente.

Para que se preserve a unidade do direito ou, como dizem os espanhóis, para que se mantenha a unidade da doutrina em todo o país, é necessário que os Juízes dos Tribunais Regionais enfrentem a matéria de interesse da unidade nacional e estejam conscientes de que, em algumas situações, se isso não foi percebido, foi oportuníssima a apresentação de Embargos de Declaração.

No entanto, nota-se uma resistência aos apelos dos litigantes para que determinada matéria seja enfrentada com clareza pelo órgão julgador, que decorre da incompreensão, em muitos casos, da importância que a decisão da Corte Regional possui para a uniformização do direito e da doutrina em todo o País.

As decisões com prequestionamento explícito servirão de paradigma em relação a decisões de outros Tribunais. Contribuirão para o aperfeiçoamento do Direito do Trabalho e servirão de modelo para o estudo do direito nas universidades.

Sem o prequestionamento explícito, não há tese jurídica, não há interesse público na uniformização do direito, não há o interesse de ordem pública em ver prevalecer a autoridade e a exata aplicação da Constituição e da Lei Federal. Enfim, sem a adoção de tese jurídica explícita, só existe o interesse individual da parte no resultado da causa, de nada servindo os esforços do advogado do litigante vencido em tentar demonstrar que há o interesse maior da sociedade no reexame da decisão pelo TST.

Não há esse interesse geral da sociedade em tal circunstância, pois não compete ao TST fazer justiça às partes.

Por isso o Enunciado n. 297 da Súmula, que recomenda a oposição de Embargos Declaratórios. Quando da oposição dos Embargos Declaratórios, é necessário que se demonstre ser indispensável o pronunciamento da Corte sobre a matéria, para que o Recurso de Revista possa ser tentado em nome do interesse público pela unidade do direito em todo o país.

RECURSOS DE NATUREZA EXTRAORDINÁRIA NO PROCESSO DO TRABALHO

Indalécio Gomes Neto (*)

BREVE HISTÓRICO - ASPECTOS PSICOLÓGICOS DO RECURSO

Recorrer significa revisar o que já foi decidido; voltar atrás; reexaminar determinada matéria, em decorrência do inconformismo de quem foi vencido no julgamento da lide.

É da natureza do ser humano não se conformar com uma única decisão; o recurso satisfaz este aspecto psicológico do inconformismo; do anseio em submeter a matéria à reapreciação de um Colegiado mais experiente.

O medo da injustiça e o temor da irreparabilidade do dano jurídico são a matriz psicológica de quem não se conforma com uma única decisão, que apreciou direito seu violado ou ameaçado de violação.

Diz bem RODOLFO DE CAMARGO MANCUSO, na sua prestigiada monografia sobre "Recurso Extraordinário e Recurso Especial", pela editora Revista dos Tribunais, que "Um olhar sobre o comportamento humano, desde tempos imemoriais até nossos dias, revela esta simples verdade: o ser humano não quer e não gosta de perder. É próprio do homem o apegar-se às suas convicções e teses, para vê-las vencedoras. O que está à base desse impulso parece ser uma constante necessidade de auto-afirmação e de subjugação do próximo aos interesses do dominador, do vencedor, postura psicológica essa que, provavelmente, remonta às priscas eras da civilização, e se terá mantido ao longo dos séculos, no chamado inconsciente coletivo."

É esta, pois, a finalidade psicológica do recurso, que do ponto de vista léxico e na verbe privilegiada de Aurélio, significa "tornar a correr, a percorrer", e citando Marques Rabelo, in "A Mudança", "retrata a ambição do pai, que era a de voltar um dia à Santa terrinha. Não para ficar, mas para revê-la, recorrer as quintas e os lugares, os agrestes caminhos da aldeia natal". As palavras do poeta traduzem o sentimento psicológico da volta e, a exemplo dele, o recorrente quer também voltar, não para ficar, mas para percorrer os caminhos agrestes da lide, a fim de que, no reexame do seu recurso, possa a instância superior entregar-lhe a Justiça que, no seu entender, não foi prestada no juízo de primeiro grau.

A FINALIDADE DO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO NA ESTRUTURA DOS ÓRGÃOS DA JUSTIÇA DO TRABALHO

A Justiça do Trabalho está estruturada, no plano nacional, em três órgãos: Tribunal Superior do Trabalho; Tribunais Regionais do Trabalho e Juntas de Conciliação e Julgamento.

(*) Indalécio Gomes Neto é Ministro Togado do Tribunal Superior do Trabalho.

O Tribunal Superior do Trabalho é órgão de cúpula da Justiça do Trabalho, e sua finalidade primeira sempre foi a de uniformizar a interpretação e aplicação da legislação trabalhista no âmbito nacional.

É verdade que o Supremo Tribunal Federal, antes da vigência da atual Constituição, também tinha esta prerrogativa. Dispunha, com efeito, o artigo 119, da Constituição anterior, que competia ao Supremo Tribunal Federal julgar, mediante recurso extraordinário, as causas decididas em única ou última instância por outros Tribunais, quando a decisão recorrida desse à lei federal interpretação divergente da que lhe tenha dado outro Tribunal ou o próprio Supremo Tribunal Federal.

Mesmo assim, na vigência do sistema constitucional anterior, o Tribunal Superior do Trabalho desempenhou importante papel na uniformização jurisprudencial, haja vista os inúmeros enunciados que foram editados.

Entretanto, foi a partir da Constituição de 1988 que o Tribunal Superior do Trabalho foi guindado à condição de intérprete máximo da lei federal trabalhista no plano nacional, porquanto ao Supremo Tribunal Federal foi reservada a competência para julgar, mediante recurso extraordinário, as causas decididas em única ou última instância, quando a decisão recorrida contrariar dispositivos da Constituição; declarar a inconstitucionalidade de tratado ou de lei federal; julgar válida lei ou ato do governo local contestado em face desta Constituição (Art. 102, inciso III).

Observa-se, pois, que a alteração de competência para interpretar, em última instância, a lei trabalhista federal foi profundamente modificada na sistemática da Constituição vigente. Ao Tribunal Superior do Trabalho compete, portanto, agora, interpretar, em última instância, a lei federal trabalhista, não mais ao Supremo.

RECURSO DE REVISTA

Desnecessário dizer da finalidade do recurso, que visa a provocar o reexame da decisão impugnada com o fim de obter sua reforma, total ou parcial.

Outra característica do recurso é impedir a formação da coisa julgada, pois esta não se forma enquanto não concluído o reexame da decisão judicial.

Todo recurso, para ser admitido, está condicionado ao atendimento de determinados pressupostos, quanto à sua própria natureza, ou relativos à pessoa do recorrente. Os primeiros são objetivos, e os últimos, subjetivos.

Os pressupostos subjetivos dizem respeito à legitimação; à capacidade e ao interesse. Os objetivos abrangem a recorribilidade do ato; a adequação; a tempestividade; a representação; o depósito e as custas.

Ao contrário do recurso ordinário, que devolve ao órgão **ad quem** o conhecimento de toda a matéria impugnada, em uma perspectiva horizontal, o Recurso de Revista tem devolutividade restrita, visto que depende de pressupostos específicos para a sua admissibilidade e conhecimento.

O Recurso de Revista não tem por finalidade julgar com critérios de justiça e, em face das suas peculiaridades, não há como negar que neste aspecto é bastante refratário. Isto, à primeira vista, pode chocar ao leigo, mas não surpreende aos militantes da área jurídica, que compreendem a sua finalidade unicamente uniformizadora da jurisprudência e a sua natureza extraordinária.

À semelhança do recurso extraordinário, o efeito devolutivo do Recurso de Revista é restrito. Não devolve ao Tribunal Superior do Trabalho questões de fato, nem outras questões de direito relativas à interpretação de lei estadual, convenção coletiva e acordo coletivo de trabalho, sentença normativa ou regulamento empresarial de observância obrigatória em área territorial que não exceda a jurisdição do Tribunal prolator da decisão.

O artigo 896 da Consolidação das Leis do Trabalho enumera as hipóteses de cabimento do Recurso de Revista. A letra a do referido dispositivo cuida do conhecimento por divergência de interpretação de dispositivo de lei federal entre Tribunais Regionais, através do Pleno ou de suas Turmas, ou com a Seção de Dissídios Individuais do Tribunal Superior do Trabalho. A letra b refere-se à hipótese de divergência interpretativa em torno de lei estadual, convenção coletiva de trabalho, acordo coletivo, sentença normativa, ou regulamento empresarial de observância obrigatória em área territorial que não exceda a jurisdição do tribunal regional do trabalho prolator da decisão impugnada. Essa divergência deve ser confrontada na forma da alínea a, do mencionado preceito. A terceira hipótese de cabimento do Recurso de Revista diz respeito à violação literal de dispositivo de lei federal, ou da Constituição da República.

Há quem sustente que a divergência jurisprudencial, no âmbito de uma mesma turma do tribunal regional, não enseja a admissibilidade e o conhecimento do Recurso de Revista, pois esse conflito intestino revelaria, tão-somente, a superação da jurisprudência interna. Entretanto, essa interpretação não se harmoniza com a regra do artigo 896, letra a, da Consolidação das Leis do Trabalho, que não faz essa distinção.

CONCEITO DE LEI FEDERAL

Não raro, surge alguma dificuldade de compreensão do exato significado de lei federal. A lei é uma regra geral que, emanada de autoridade competente, é imposta, coativamente, à obediência de todos. Trata-se, portanto, de um preceito vinculado à autoridade competente e dirigido indistintamente a todos a quem obriga, por razão de sua força coercitiva.

Lei, do ponto de vista técnico, é a norma jurídica elaborada pelo Poder Legislativo, seja ela de iniciativa do Presidente da República, de membro do Parlamento ou de outro órgão autorizado pela Constituição. Em uma acepção ampla, o conceito de lei dimanava da idéia de ordem.

MONTESQUIEU, em "O espírito das leis", já dizia que a lei dimanava desse sentido amplo, ou seja, "São as relações necessárias que derivam da natureza das coisas", embora a doutrina coloque objeções a essa definição, dizendo que a lei é a mera expressão dessas relações, expressão semiótica, já que ocorre mediante palavras ou signos em geral.

Interessa a este estudo, contudo, a definição de lei no sentido jurídico e, se *lato sensu* é qualquer norma jurídica escrita que se reveste dos caracteres de validade e eficácia, *stricto sensu* é somente a norma escrita dimanada do poder competente, a quem outras normas cometem competência ou poder para dispor a respeito da conduta das pessoas de modo geral.

Nas sociedades modernas, em face do princípio constitucional da divisão dos poderes, essa autoridade denomina-se Poder Legislativo.

A Constituição da República, no seu artigo 59, enumera o processo legislativo, compreendendo emendas à Constituição; leis complementares; leis ordinárias; leis delegadas; medidas provisórias; decretos legislativos e resoluções. A partir do artigo 60, deixa claro que a competência para a discussão e votação das normas antes enumeradas cabe ao Poder Legislativo.

Feitas essas considerações conceituais, impõe-se um exame detido da divergência jurisprudencial ensejadora do Recurso de Revista.

DIVERGÊNCIA JURISPRUDENCIAL ENSEJADORA DO RECURSO DE REVISTA

A divergência jurisprudencial credenciadora do Recurso de Revista, na forma preconizada na alínea a, do artigo 896 consolidado, há que ser específica, isto é, deve gravitar em torno de interpretação de um mesmo dispositivo legal, ou seja, do mesmo preceito que alicerçou a decisão revisanda. Não basta, contudo, que a lei interpretada seja a mesma, sendo necessária a identidade dos fatos, devendo o julgado oferecido conter as mesmas premissas fáticas consignadas na decisão impugnada, merecendo, entretanto, solução diversa, sob o império, como já dito, de um mesmo preceito legal.

Esta é a diretriz da jurisprudência uniforme do Tribunal Superior do Trabalho, compendiada no Enunciado de Súmula n. 296, **verbis**: "A divergência jurisprudencial ensejadora da admissibilidade, do prosseguimento e do conhecimento do recurso há de ser específica, revelando a existência de teses diversas na interpretação de um mesmo dispositivo legal, embora idênticos os fatos que as ensejaram."

Todavia, se a jurisprudência trazida para o confronto de teses não abrange todos os fundamentos da decisão recorrida, a divergência não será tida como específica, não ensejando, conseqüentemente, a admissibilidade e o conhecimento do Recurso de Revista.

Se o Regional decidir a controvérsia por mais de um fundamento, ou por diversos fundamentos, e a jurisprudência transcrita abranger apenas um desses fundamentos, a Revista não se alçará ao conhecimento, pois nesta hipótese não há o que uniformizar na interpretação jurisprudencial. Não se *pode perder de vista* que o apelo revisional, na hipótese de conhecimento por divergência, tem finalidade específica, qual seja, uniformizar a jurisprudência em torno da aplicação de determinado preceito legal, no plano nacional; para tanto, a dissonância temática tem que ser específica, revelando absoluta identidade fática e gravitando ao redor de um mesmo preceito legal.

Esse entendimento está cristalizado no Enunciado de Súmula n. 23 do Tribunal Superior do Trabalho, cujo teor espelha a seguinte orientação: "Não se conhece da Revista ou dos embargos, quando a decisão recorrida resolver determinado item do pedido por diversos fundamentos, e a jurisprudência transcrita não abranger a todos."

A comprovação da divergência jurisprudencial exige atenção especial, como revelam o Enunciado de Súmula n. 38 do Tribunal Superior do Trabalho e o art. 331, de seu Regimento Interno.

Diz o artigo 331:

"O recurso de revista, interposto na forma da lei, é apresentado no Tribunal Regional do Trabalho e tem seu cabimento examinado em despacho fundamentado pela Presidência da Corte de origem.

§ 1º - A comprovação da divergência de julgados será feita:

- a) por certidão ou cópias autenticadas dos acórdãos apontados como divergentes da interpretação adotada pela decisão recorrida;
- b) pela citação da fonte oficial ou repositório autorizado em que estão publicados.

§ 2º - Em qualquer caso o recorrente deverá transcrever nas razões recursais as ementas e/ou trechos dos acórdãos que configurem o dissídio, mencionando as circunstâncias que identifiquem ou assemelhem os casos confrontados, ainda que os acórdãos já se encontrem nos autos ou venham a ser juntados com o recurso.

§ 3º - São fontes oficiais de publicação dos julgados o Diário da Justiça da União e dos Estados, a Revista do Tribunal Superior do Trabalho, a Revista Jurisprudência Trabalhista do TST, as revistas publicadas pelos Tribunais Regionais do Trabalho e os repositórios autorizados à publicação da jurisprudência trabalhista.

§ 4º - Recebido e processado pelo juízo de admissibilidade a quo, o processo, contendo o recurso de revista, será autuado e distribuído, no Tribunal, mediante sorteio, para ser apreciado por uma das Turmas."

É importante observar que o Regimento Interno do Tribunal Superior do Trabalho instituiu formalidades mais rígidas quanto à fonte da jurisprudência trazida ao confronto. Enquanto o Enunciado de Súmula n. 38 exige apenas a juntada de certidão, ou documento equivalente do acórdão paradigma, ou a transcrição do trecho pertinente à hipótese, com indicação de sua origem e fonte de publicação, isto é, órgão oficial ou repertório idôneo de jurisprudência, o Regimento Interno não se conforma apenas com essa formalidade, exigindo que, em qualquer hipótese, o recorrente transcreva, nas razões recursais, as ementas e/ou trechos dos acórdãos que configurem o dissídio, mencionando as circunstâncias que identifiquem ou assemelhem os casos confrontados, ainda que os acórdãos já se encontrem nos autos ou venham a ser juntados com o recurso.

Essa exigência regimental visa a uma maior disciplina na interposição do Recurso de Revista, pois não era incomum o recorrente juntar inúmeros acórdãos, deixando ao Relator do feito a difícil tarefa de localizar nos autos a divergência apontada no apelo. Em verdade, a parte transferia ao Relator tarefa que lhe competia, e que, agora, na forma do Regimento, é sua. Isto, sem dúvida, também contribui para a celeridade na apreciação dos feitos.

As novas exigências regimentais, em face do clássico ensinamento em matéria de aplicação da lei no tempo, passam a incidir após a vigência do Regimento, pois os recursos se regem pelas normas vigentes ao tempo de sua interposição, embora prestigiosa corrente doutrinária defenda, também, que se regem pela lei vigente ao tempo em que foi proferida a decisão a que se reportam.

Recentemente, o Presidente do Tribunal Superior do Trabalho, tendo em vista o que dispõe o parágrafo único, do artigo 203 do Regimento Interno, baixou o Ato n. 270, de 31 de maio de 1994, publicado no Diário da Justiça de 16/06/94, que dispõe sobre o registro dos repositórios autorizados de jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho e dá outras providências.

Doravante, é preciso especial cuidado quanto à fonte da publicação da divergência jurisprudencial, ensejadora do Recurso de Revista, pois o Regimento Interno altera a diretriz do Enunciado de Súmula n. 38 do Tribunal Superior do Trabalho, especificando a fonte oficial ou repositório autorizado. Excetuando-se a Revista do Tribunal Superior do Trabalho e dos Tribunais Regionais do Trabalho, as demais fontes devem providenciar o registro junto ao Tribunal Superior do Trabalho, na forma regulamentar antes exposta.

Vale lembrar, outrossim, que os julgados emanados de Turma do Tribunal Superior do Trabalho revelam-se, em face de sua origem, desvaliosos ao conhecimento do apelo revisional, como se colhe do artigo 896, da Consolidação das Leis do Trabalho.

RECURSO DE REVISTA POR DIVERGÊNCIA DE INTERPRETAÇÃO DE LEI ESTADUAL, CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, ACORDO COLETIVO, SENTENÇA NORMATIVA OU REGULAMENTO EMPRESARIAL.

A divergência jurisprudencial calcada nas normas supramencionadas consagra uma exceção, ou seja, quando a norma interpretada pela decisão regional for de observância obrigatória apenas na jurisdição do Tribunal Regional prolator da decisão impugnada, não cabe o Recurso de Revista.

À primeira vista, pode causar uma certa perplexidade a interposição do Recurso de Revista com fundamento em divergência interpretativa de lei estadual, tendo em vista que é exclusiva da União a competência para legislar sobre Direito do Trabalho, como se infere do artigo 22, da Constituição da República.

Todavia, supletivamente e por via reflexa, tem-se constatado a existência de lei estadual disciplinando o relacionamento entre a Administração Pública Direta, Indireta ou Fundacional, e os servidores regidos pela legislação trabalhista. É verdade que essa legislação estadual quase sempre tem sua aplicação limitada ao âmbito da jurisdição de um tribunal regional, hipótese que, como já visto, não abre ensejo ao Recurso de Revista. Vale lembrar, contudo, a situação do Estado de São Paulo, que abriga dois Tribunais Regionais.

No que se refere à divergência interpretativa em torno de convenção ou acordo coletivo e sentença normativa, cumpre notar, inicialmente, a natureza jurídica desses institutos. Com efeito, embora não se negue que a convenção e o acordo coletivo também tenham uma face contratual, não se pode perder de vista o seu caráter normativo, pois que têm por finalidade estabelecer normas e condições de trabalho, aplicáveis no âmbito da categoria representada, às relações individuais de trabalho; do mesmo modo, a sentença normativa, que é um sucedâneo da norma coletiva fracassada, afirmando-se, com certa razão, que as duas primeiras normas têm corpo de contrato, mas alma de lei e, *mutatis mutandis*, pode-se afirmar que a decisão normativa tem corpo de sentença, mas também tem alma de lei. Logo, se essas normas são aplicáveis em área que extrapola a jurisdição do Tribunal Regional

que proferiu a decisão atacada, havendo divergência jurisprudencial específica que grave em torno delas, abre-se o ensejo ao Recurso de Revista, a fim de que o Tribunal Superior do Trabalho possa uniformizar a jurisprudência, exercendo, pois, sua função precípua.

O regulamento empresarial é uma fonte de direito caracterizada pelo âmbito de validade. Consiste em um conjunto sistemático de normas sobre condições gerais de trabalho, prevendo diversas situações a que os interessados se submeterão na solução dos casos futuros. A exemplo das outras normas examinadas, se o regulamento é aplicado em área que excede a jurisdição do tribunal regional do trabalho que proferiu a sentença recorrida, havendo divergência jurisprudencial específica, com supedâneo nele, também é cabível o Recurso de Revista. Isto se justifica em relação às empresas de âmbito nacional ou regional, com quadro organizado em carreira, ou com benefícios contemplados em normas regulamentares.

O Tribunal Superior do Trabalho, por via reflexa, consagra a admissibilidade do Recurso de Revista por divergência interpretativa de norma regulamentar, como se colhe dos Enunciados de Súmula ns. 51 e 288 desta Corte.

A regra contida na letra **b**, do artigo 896, da CLT, não raro, tem sido averbada de inconstitucional, sob o enfoque do artigo 5º, **caput**, da Constituição da República, que consagra o princípio da igualdade perante a lei, sem distinção de qualquer natureza.

Nos autos do processo n. TST-RR-54.212/92.7, em que fui relator, deixei assentado o meu entendimento a respeito do tema. Transcrevo-o para bem elucidar a matéria examinada:

"O chamado princípio da igualdade, consagrado na Constituição da República, e que atormenta a mente dos juristas, é o da igualdade formal.

Diz o art. 5º, **caput**:

'Todos são iguais perante a lei sem distinção de qualquer natureza...'

Não obstante a clareza do texto citado, a exata inteligência da sua significação remanesce difícil. Não se pode ter como anormal a discriminação de situações pela lei, até por ser esta a sua função.

Celso Ribeiro Bastos ("Comentários à Constituição do Brasil de 1988", Editora Saraiva - II Volume) assinala que 'a afirmação de grande parte de nossa doutrina e jurisprudência de que o princípio da igualdade consiste em tratar igualmente os iguais e desigualmente os desiguais na medida em que ele se desiguala, não é suficiente. Não que seja errada essa assertiva, é que ela é tautológica, uma vez que o cerne do problema remanesce irresolvido, qual seja, saber quem são os iguais e quem os desiguais. A igualdade e a desigualdade não residem intrinsecamente nas coisas, situações e pessoas, porquanto, em última análise, todos os entes se diferem entre si, por mínimo que seja. O que acontece é que certas diferenças são tidas por irrelevantes, segundo o critério que se tome como **discrimen**. Assim, por exemplo, ao se aglutinarem diversas pessoas debaixo da noção de funcionário público estão-se ignorando muitas distinções e estas efetivamente apresentam no que diz respeito, v.g., a estatura, posição econômica, etc'.

Enfim, o princípio da isonomia só pode ser resolvido a partir da consideração do binômio elemento discriminador.

Entretanto, como bem ressalta o jurista citado, são freqüentes as normas que favorecem os pequenos comerciantes e proprietários, sem que por isso possamos considerar tais normas como atentatórias ao princípio da igualdade, baseando-se apenas numa interpretação literal do dispositivo isonômico. Esta é a razão pela qual a Suprema Corte Americana não considera inconstitucional a chamada tributação progressiva que veio a se sobrepor à própria tributação proporcional vista como ideal de justiça pela Revolução Francesa (art. 13 da Declaração de 1778).

Ao preceituar que cabe Recurso de Revista das decisões de última instância para o Tribunal Superior do Trabalho, quando derem ao mesmo regulamento empresarial de observância obrigatória em área territorial que exceda a jurisdição do tribunal regional prolator, interpretação divergente com outro tribunal regional, através do Pleno ou de Turmas, ou a Seção de Dissídios Individuais do Tribunal Superior do Trabalho, o legislador ordinário não afrontou o princípio da isonomia, pois apenas trata de igual forma todos que estejam em idêntica situação. Não é a hipótese de ofensa ao princípio da igualdade, posto que a norma trata desigualmente os desiguais, na exata medida em que se desigualam, ou seja, algumas empresas e empregados se situam, apenas na área de jurisdição da decisão atacada, ao passo que outras têm quadro nacional organizado em carreira ou regulamento de âmbito nacional e o recurso de revista, nestas hipóteses, tem por objetivo preservar tratamento idêntico aos trabalhadores de uma mesma entidade.

Quis o legislador, também, erigir o regulamento de empresa como norma jurídica e não como simples prova documental, afastando, assim, a incidência dos Enunciados e Súmulas apontados pelo Ministério Público."

Em linhas gerais, essas considerações são aplicáveis a todas as hipóteses previstas na letra **b**, do artigo 896 consolidado, nomeadamente no que pertine ao princípio insculpido no artigo 5º, **caput**, da Constituição Federal.

RECURSO DE REVISTA POR VIOLAÇÃO LITERAL DE DISPOSITIVO DE LEI FEDERAL OU DA CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA

A hipótese contemplada na alínea **c**, do artigo 896, da CLT trata do cabimento do Recurso de Revista por violação literal de dispositivo de lei federal, ou da Constituição da República. É a hipótese mais rara de cabimento da Revista, pois é difícil compreender que um órgão do Poder Judiciário viole, literalmente, preceito de lei ou do texto constitucional.

Ao abrir como conduto ao conhecimento a indicação de violação legal e constitucional, a lei o faz impondo que essa violação comprometa a literalidade do comando legal, afastando, assim, do âmbito da Revista, a possibilidade de se discutir acerca da melhor interpretação que a lei deve merecer.

A doutrina não se distanciou do espírito da lei, caminhando **pari passo** com ela, como se verifica da precisa intervenção de MANOEL ANTONIO TEIXEIRA FILHO: "A violação à letra da lei, para ensejar a interposição do recurso, deve, pois, ser manifesta, inequívoca, perceptível à primeira vista; não autorizam a admissão da revista, por esse motivo, aqueles textos legais de interpretação largamente controvertida" (in "Sistema dos Recursos Trabalhistas", ed. LTr, São Paulo, 1989, pág. 193).

Aqui reside, como já dito, a dificuldade de, em sede extraordinária, conhecer-se do Recurso de Revista por violação legal, porquanto inconcebível que o julgador, ao aplicar a lei, altere-lhe ou mutile o seu conteúdo.

Para materializar, em definitivo, a exigência acima exposta, veio o Tribunal Superior do Trabalho a editar o Enunciado de Súmula n. 221, cujo conteúdo é o que a seguir se esboça, **verbis**:

"Interpretação razoável de preceito de lei, ainda que não seja a melhor, não dá ensejo à admissibilidade ou ao conhecimento dos Recursos de Revista ou de embargos com base, respectivamente, nas alíneas **b** dos arts. 896 e 894, da Consolidação das Leis do Trabalho. A violação há que estar ligada à literalidade do preceito."

Portanto, a violação a texto de lei federal ou da Constituição da República, a ensejar o Recurso de Revista, há que ser literal, frontal e direta, ou seja, necessário que a norma disponha de um modo e o tribunal decida ao contrário da previsão legal.

Quanto à violação do texto constitucional, não se pode admitir a chamada violação reflexa, colocando-se de permeio a lei ordinária. Se para concluir que houve violação de preceito constitucional antes tem que ser examinada a violação de outra norma, não há como se admitir infringência direta a preceito da Carta Magna.

Neste sentido, tem perfilhado a jurisprudência do colendo Supremo Tribunal Federal:

"CONSTITUCIONAL. PROCESSUAL CIVIL. RECURSO EXTRAORDINÁRIO: CABIMENTO. OFENSA À CONSTITUIÇÃO.

I - A ofensa à Constituição, que autoriza o Recurso Extraordinário, é a ofensa frontal e direta. Se, para provar a contrariedade à Constituição, tem-se, antes, de demonstrar a ofensa à lei ordinária, é esta que conta para a admissibilidade do recurso.

II - R E, inadmitido. Agravo Improvido."

(Relator Ministro Carlos Velloso, Agravo de Instrumento n. 130.296, 2ª Turma, RTJ 143/1003)

"RECURSO EXTRAORDINÁRIO EM MATÉRIA TRABALHISTA - APRECIÇÃO DE CLÁUSULAS CONSTANTES DE CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO - VERIFICAÇÃO DE SEU NÃO-CUMPRIMENTO - INADMISSIBILIDADE - OFENSA INDIRETA À CONSTITUIÇÃO - INVIABILIDADE DO APELO EXTREMO - NEGATIVA DE PRESTAÇÃO JURISDICIONAL - INOCORRÊNCIA - DECISÃO QUE NEGA SEGUIMENTO A RECURSO EXTRAORDINÁRIO - AGRAVO REGIMENTAL IMPROVIDO.

O recurso extraordinário em matéria trabalhista não se revela admissível quando interposto com a finalidade de ver reconhecida, a partir da alegada vulneração de normas de índole legal ou de caráter regulamentar, situação de litigiosidade constitucional. A inconstitucionalidade por via reflexa não legitima a instauração da via recursal extraordinária.

Não tem cabimento o recurso extraordinário se o alegado descumprimento do artigo 153, § 3º, da Carta Política de 1969 supõe, para efeito de sua

constatação, a prévia verificação da ocorrência de desrespeito a cláusulas constantes de convenção coletiva de trabalho, especialmente se a alegada ofensa à norma coletiva, que constitui fonte formal do direito do trabalho, implica o exame necessário de um amplo acervo normativo de índole infra-constitucional.

O Estado-Juiz, ao compor o conflito de interesses, dá concreção ao dever constitucional que lhe impõe a efetividade da prestação jurisdicional. A decisão judicial que desacolhe pretensão manifestada pela parte - ou que deixa de conhecer, por razões técnico-formais, de recurso por esta deduzido - não traduz situação configuradora de ausência ou de recusa de prestação jurisdicional."

(Agravamento Regimental em Recurso Extraordinário n. 117483-9-SP, publicado no DJU de 27/05/94, 1ª Turma, Relator Ministro Celso de Mello)

Texto legal de interpretação controvertida nos Tribunais poderá dar ensejo ao Recurso de Revista por divergência jurisprudencial, mas nunca por violação da literalidade de seu preceito, conforme a jurisprudência antes citada, compendiada no Enunciado de Súmula n. 221.

Impõe-se assinalar que a jurisprudência contida no Enunciado de Súmula n. 221 do Tribunal Superior do Trabalho não se aplica em se tratando de texto constitucional, pois em relação a este não se pode admitir interpretação razoável. A Constituição, como a lei máxima do País, tem que ser respeitada em sua literalidade. Isto significa dizer que a decisão que examina violação de preceito constitucional tem que emitir pronunciamento, dizendo se a norma foi ou não violada.

Se foi violada, impõe-se restabelecer a sua observância, tratando diretamente do tema, sem qualquer evasiva.

A esse propósito, assentou o Supremo Tribunal Federal:

"Temas de índole constitucional não se expõem, em função da própria natureza de que se revestem, à incidência do enunciado 400 da Súmula do Supremo Tribunal Federal. Essa formulação sumular não tem qualquer pertinência e aplicabilidade às causas que veiculem, perante o Supremo Tribunal Federal, em sede recursal extraordinária, questões de direito constitucional positivo. Em uma palavra: em matéria constitucional não há que cogitar de interpretação razoável. A exegese de preceito inscrito na Constituição da República, muito mais do que simplesmente razoável, há de ser juridicamente correta." (Agravamento Regimental em Agravo de Instrumento n. 145.680-0, 1ª Turma, Relator Ministro Celso de Mello, publicado no DJU 30/04/93)

O teor da Súmula n. 400 do STF é o seguinte: "Decisão que deu razoável interpretação à lei, ainda que não seja a melhor, não autoriza recurso extraordinário pela letra a, do artigo 101, III, da Constituição Federal."

Difícil admitir, contudo, a aplicação do Enunciado de Súmula n. 221 do TST pelo juízo de admissibilidade do Recurso de Revista, pois a afirmação que se possa fazer no sentido de que a interpretação razoável de preceito de lei, ainda que não seja a melhor, não dá ensejo ao Recurso de Revista, revela um juízo de mérito, que somente ao Tribunal Superior do Trabalho cabe emitir, quando da apreciação do conhecimento.

É importante ter presente que o decreto regulamentador não pode ser tido como lei, pois é um conjunto de regras ou disposições estabelecidas para que se executem as leis, por ele se determinando as medidas e meios ou se instituindo as providências para que se tornem efetivas as determinações legislativas. O regulamento, assim, institui regra de execução, não de legislação.

Sem dúvida nenhuma, o regulamento autônomo, que não se constitui em instrumento de execução da lei, não enseja, com base em sua violação, o Recurso de Revista. Persiste alguma dúvida, ainda, quando o regulamento é de execução da lei.

O RECURSO DE REVISTA E O PREQUESTIONAMENTO

Não se pode dizer que determinada decisão feriu a literalidade de preceito de lei federal, ou da Constituição da República, se não houve interpretação expressa em torno do preceito tido como vulnerado. É necessário que o Tribunal tenha adotado tese jurídica acerca do preceito questionado. Se a decisão recorrida examina determinada matéria, mas sem enquadrá-la em preceito da lei federal ou da Constituição da República, não se pode dizer que houve interpretação expressa.

O Recurso de Revista, como já se viu, é de natureza extraordinária; eminentemente técnico; e, sem o atendimento de seus pressupostos específicos, ele não se alça à admissibilidade, nem ao conhecimento. Não se admite, pois, no seu âmbito, o chamado prequestionamento implícito. O prequestionamento, ao contrário, há que ser expresso, significando que a decisão impugnada tenha adotado tese jurídica a respeito da norma havida como vulnerada.

O prequestionamento é, pois, um dos pressupostos à admissibilidade e ao conhecimento da Revista.

É importante, desse modo, que já no recurso ordinário a parte provoque o Tribunal sobre a interpretação específica do preceito de lei ordinário ou constitucional que entenda aplicável na espécie. Isto se justifica porque os embargos declaratórios não são meio próprio para o prequestionamento de temas não-suscitados nas instâncias ordinárias. Eles visam, isto sim, a expungir do julgado vícios decorrentes de omissão, dúvida, obscuridade ou contradição. Se sobre o acórdão não recai nenhum desses vícios, a pretexto de prequestionar determinado tema, não se pode admitir o pedido de esclarecimento, sob pena de se extrapolar o âmbito de sua incidência, tal como previsto no artigo 535, do CPC.

Persistindo um dos vícios enumerados no artigo 535, do CPC, não obstante a oposição de embargos declaratórios, torna-se imprópria a apresentação de novos embargos. Nesta hipótese, o Recurso de Revista, quanto à aplicação do direito material, continua sem o necessário prequestionamento da matéria, inviabilizando o apelo, que é de índole extraordinária. Assim, se o tribunal regional não remove o vício que contamina o julgado, resta ao recorrente, na Revista, invocar, preliminarmente, a nulidade do julgado, por violação do artigo 832, da CLT e do artigo 93, inciso IX, da Constituição da República, a fim de que o Tribunal a quo proceda à entrega da completa prestação jurisdicional.

A respeito do tema, assentou o Pleno do Tribunal Superior do Trabalho, no julgamento do E-RR 4974/91, acórdão n. 240/87, publicado no DJU de 24/04/87, tendo como Relator o Ministro Marco Aurélio:

"Recurso de Revista - Constitui-se em meio impróprio a alcançar, pela primeira vez, julgamento de matéria. A omissão do Regional, inafastada na aprecia-

ção dos Embargos, conduz ao conhecimento da Revista com base na violência ao artigo 832, da Consolidação das Leis do Trabalho e provimento para que, retornando os autos à Corte de origem, ocorra a entrega completa da prestação jurisdicional."

O Ministro Marco Aurélio Mendes de Farias Mello, em artigo de doutrina publicado na Revista LTr, volume 51, n. 9, de setembro de 1987, sobre o "Prequestionamento e o Recurso de Revista", deixou anotado que, *ipsis letteris*:

"Em arremate final, asseveramos, sem receio de incidir em equívoco, que o prequestionamento fica revelado pela adoção de entendimento, no acórdão revisando, sobre a matéria veiculada na revista. Esta assertiva decorre da razão de existir do próprio instituto, porque, a não se entender assim, melhor será expungir-lo do rol dos pressupostos pertinentes aos recursos de natureza extraordinária dos quais a revista e os embargos, disciplinados respectivamente nos artigos 896 e 894, da Consolidação das Leis do Trabalho, são espécies."

No julgamento do Agravo Regimental em Agravo de Instrumento n. 145493-9, cujo acórdão foi lavrado pelo Ministro Marco Aurélio publicado no DJ 07/05/93, ficou dito que:

"RECURSO EXTRAORDINÁRIO - ATUAÇÃO DE OFÍCIO - ARTIGO 267, § 3º, DO CÓDIGO DE PROCESSO CIVIL. A norma inserta no artigo 267, do Código de Processo Civil não guarda pertinência com a atuação em sede extraordinária. É que os recursos de natureza extraordinária pressupõem, quanto ao conhecimento por violência quer à lei, quer à Constituição (neste caso, extraordinário estrito senso), o cotejo, que restará inviabilizado se a Corte de origem não houver adotado entendimento explícito a respeito do tema jurígeno veiculado nas razões apresentadas.

RECURSO ORDINÁRIO - MOLDURA FÁTICA - Na apreciação do enquadramento do recurso extraordinário em um dos permissivos constitucionais, parte-se da moldura fática delineada pelo Tribunal **a quo**. Impossível é pretender substituí-la para, a partir de fundamentos diversos, chegar à conclusão sobre o desrespeito a dispositivo da Lei Básica Federal."

Ives Gandra da Silva Martins Filho, em artigo doutrinário publicado na Revista LTr, vol. 53, n. 11, de novembro de 1989, em excelente trabalho sobre "O Recurso de Revista na ótica da Lei n. 7.701/88", ferindo o tema relativo ao prequestionamento, assim se manifesta:

"O próprio Supremo Tribunal Federal, ao dizer que não se admite recurso extraordinário quando não ventilada, na decisão recorrida, a matéria constitucional trabalhista, dá conteúdo preciso ao termo 'ventilar': 'ventilar quer dizer debater, discutir, tornar a matéria **res controversa**'. Está em controvérsia norma constitucional quando o tribunal **a quo** aprecia em seu merecimento, quando a seu respeito há **res dubia**, quando se litiga sobre a sua aplicabilidade, não, porém, quando é excluída de qualquer julgamento, por não incidir a norma constitucional (RE 97358, MG, Relator Ministro Alfredo Buzaid, DJU de 11/11/83). Por aí se percebe a diferença básica entre o recurso de revista e o ordinário. Enquanto o recurso ordinário devolve ao tribunal toda a matéria impugnada (CPC, art. 515), ainda que não abordada na sentença, o recurso de

revista exige pronunciamento específico do TRT sobre a matéria a ser apreciada pelo TST."

RECURSO DE REVISTA E MATÉRIA DE FATO

O Recurso de Revista se insere na classe dos de natureza extraordinária e seu escopo principal é, como já dito, uniformizar a jurisprudência nos limites da matéria jurídica, além de preservar a literalidade da lei federal ou da Constituição da República de qualquer violação, no âmbito da competência da Justiça do Trabalho.

A cognição do Recurso de Revista não é ampla como nos recursos de natureza ordinária, daí porque não se pode admitir o reexame de matéria de fato, pois este é feito pelas instâncias ordinárias, que neste aspecto são soberanas.

A matéria de fato, é bem de ver, coloca-se no campo da livre apreciação da prova, atendendo aos fatos e circunstâncias constantes dos autos, como deflui do artigo 131, do Código de Processo Civil. Logo, na Revista não há como se adentrar no exame dessa valoração, sob pena de resultar descaracterizada a natureza extraordinária que lhe é peculiar.

Revelado o quadro fático dos autos, a sua versão definitiva está espelhada no acórdão regional, cujo conteúdo, neste aspecto, mostra-se intocável, imutável, sob pena de conspirar-se contra o teor do Enunciado de Súmula n. 126 do TST, que contém a seguinte diretriz: "Incabível o Recurso de Revista ou de Embargos (arts. 896 e 894, letra b, da CLT) para reexame de fatos e provas."

Assim, não havendo tese jurídica a ser confrontada, e se a decisão recorrida está assentada, sobretudo, no processo lógico de convencimento do julgador, com espeque na moldura fática delineada nos autos, não há como se admitir e conhecer do Recurso de Revista, pois as instâncias ordinárias são, como já afirmado, soberanas no exame da prova.

RECURSO DE REVISTA E O PROCESSO DE EXECUÇÃO

A regra geral é de que não cabe Recurso de Revista contra as decisões proferidas no processo de execução, salvo quando as decisões proferidas pelos Tribunais Regionais do Trabalho, ou por suas Turmas, inclusive em embargos de terceiro, ofenderem diretamente à Constituição, conforme dispõe o § 4º, do artigo 896, da CLT e o Enunciado de Súmula n. 266 do TST.

Já examinamos antes que a ofensa reflexa ao texto constitucional não enseja o Recurso de Revista, ou seja, se a constatação exige, para que se configure a violação, a formulação de juízo prévio de legalidade fundado na vulneração e infringência de dispositivo infraconstitucional, não há como se admitir e reconhecer a violação direta, como o requer a lei. O que enseja o Recurso de Revista, no processo de execução, é o conflito direto e frontal com o texto da Constituição.

No julgamento do Agravo Regimental em Agravo de Instrumento n. 153147-0, 1ª Turma, cujo Relator foi o Ministro Celso de Mello, publicado no DJU de 06/05/94, ficou assentado que:

"É inadmissível o Recurso Extraordinário nas hipóteses em que o recorrente, para caracterizar a contrariedade ao texto da Constituição, necessita demonstrar a prévia ofensa à lei ordinária (RTJ 94/462), especialmente à legislação de caráter processual (RTJ 143/1003)."

Esta restrição se justifica porque o processo de execução, ainda que se considere como independente em relação ao de conhecimento, no processo do trabalho só se admite de título judicial. Isto significa que as questões jurídicas relativas à composição da lide já foram dirimidas na fase de cognição.

RECURSO DE REVISTA E OS ENUNCIADOS DE SÚMULA DO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO

Não cabe Recurso de Revista por divergência jurisprudencial quando a decisão recorrida estiver em consonância com enunciado da Súmula de jurisprudência uniforme do Tribunal Superior do Trabalho, conforme dispõe o artigo 896, alínea **a**, *in fine*, da Consolidação das Leis do Trabalho.

Induvidosamente, o legislador infraconstitucional conferiu ao enunciado de Súmula do Tribunal Superior do Trabalho forma de expressão do Direito, com efeito vinculante para o Recurso de Revista e, portanto, de observância obrigatória no âmbito desta Corte.

A jurisprudência sumulada gravita em torno de norma preexistente, pois não se cria formulação, mas apenas se interpreta o verdadeiro sentido da lei.

INTERPRETAÇÃO DIVERGENTE DE PRECEITO CONSTITUCIONAL E O RECURSO DE REVISTA

A interpretação do artigo 896 da CLT conduz ao entendimento de que a divergência jurisprudencial ensejadora do Recurso de Revista tem que gravitar em torno de preceito de lei federal. Segue-se a esse entendimento que não cabe o apelo revisional por divergência interpretativa de preceito constitucional, pois em relação a este a Revista só se viabiliza por violação literal.

Se a decisão regional defere, por exemplo, aviso prévio proporcional, partindo do entendimento de que a norma inscrita no artigo 7º, inciso XXI é auto-aplicável, não se pode, nesta hipótese, conhecer do Recurso de Revista com fundamento em divergência jurisprudencial, mas, *tão-só, por violação literal ao preceito da Lei Maior*, porquanto a norma constitucional remete a lei ordinária à regulamentação da matéria. Como ainda não existe a lei ordinária, não há que se cogitar de violação reflexa, mas de violação direta e frontal.

Uma leitura atenta do artigo 896 da CLT não permite outra conclusão, pois tanto a lei federal, quanto a Constituição da República, têm definição jurídica própria.

RECURSO DE REVISTA E MATÉRIA SUPERADA POR ITERATIVA. NOTÓRIA E ATUAL JURISPRUDÊNCIA DA SEÇÃO DE DISSÍDIOS INDIVIDUAIS

O Enunciado de Súmula nº 333 do Tribunal Superior do Trabalho, que revisou o de nº 42, consagra o seguinte entendimento: "Não ensejam Recursos de Revista ou de Embargos decisões superadas por iterativa, notória e atual jurisprudência da Seção Especializada em Dissídios Individuais."

Este enunciado está em sintonia com o objetivo do Recurso de Revista, que é o de uniformizar a interpretação da lei federal, no âmbito da competência da Justiça do Trabalho. Ora, se a matéria em discussão já está uniformizada por iterativa,

notória e atual jurisprudência da Seção Especializada em Dissídios Individuais, razão nenhuma existe para que a questão seja novamente reapreciada.

Toda essa jurisprudência sumulada que gravita em torno do Recurso de Revista tem, em verdade, como objetivo, evitar a multiplicação de recursos que conduzam matéria já superada por decisões atuais, notórias e reiteradas do Tribunal Superior do Trabalho.

Isto tem a ver, também, com o chamado princípio da instrumentalidade do processo, que deve aspirar a uma composição justa do litígio, com a maior brevidade possível.

Não se quer, com essa diretriz, a eliminação de litígios sem o critério de justiça, pois isto equivaleria a uma sucessão de brutalidades arbitrárias que, em vez de apagar os estados anímicos de insatisfação, acabaria por acumular decepções definitivas no seio da comunidade. Entretanto, o valor "Justiça" já foi sopesado e examinado pelas instâncias ordinárias, conferindo-se aos Tribunais Superiores competência específica.

ENUNCIADO DE SÚMULA DO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO - APLICAÇÃO IMEDIATA

A adoção do entendimento compendiado em Súmula de jurisprudência não se subordina aos mesmos critérios da lei, pois em relação a esta, a regra é de que não pode retroagir para alcançar o ato jurídico perfeito, embora diga PONTES DE MIRANDA que "A lei do presente é a que governa o nascer e o extinguir-se das relações jurídicas. Não se compreenderia que fosse a lei de hoje reger o nascimento e a extinção de resultantes de fatos anteriores. Isso não obsta a que uma lei nova tenha - como pressuposto suficiente para a sua incidência, hoje - fatos ocorridos antes dela. O que se tem de dividir é o tempo. O passado é regido pela lei do passado. O presente, pela lei do presente. O futuro, pela lei do futuro." (in "Comentários à Constituição de 1967, com a Emenda n. 1, 1969").

Contudo, como já se fez ver em diversas passagens deste trabalho, a Súmula gravita em torno de norma preexistente; é, portanto, uma expressão do Direito que já existe, daí porque é perfeitamente aplicável à matéria debatida no processo, não obstante tenha sido editada posteriormente ao ajuizamento da ação.

Ela não vincula os Magistrados que não integram o Tribunal que a editou.

Se a matéria está prequestionada no Recurso e o enunciado de Súmula foi instituído após a interposição do apelo, nada veda que ele seja tomado em consideração. Esta diretriz, aliás, está em sintonia com o artigo 896, da Consolidação das Leis do Trabalho, que não admite o Recurso de Revista por divergência jurisprudencial quando a decisão recorrida estiver em consonância com enunciado de Súmula do Tribunal Superior do Trabalho. *Mutatis mutandis*, se a decisão recorrida estiver em desacordo com essa jurisprudência uniforme, estando prequestionada a matéria, pode-se conhecer da Revista por atrito com a construção jurisprudencial.

Sobre este palpitante tema, o colendo Supremo Tribunal Federal, no julgamento do Agravo Regimental em Agravo de Instrumento n. 137619-8; DJU de 18/03/94, cujo Relator foi o Ministro Celso de Mello, assentou o seguinte entendimento:

"A agravante sustenta que a decisão emanada do Tribunal Superior do Trabalho aplicou retroativamente, a situação pretérita, o Enunciado (com feição

nítidamente normativa) que alterou entendimento da lei em vigor à época em que interpostos os recursos .

É de registrar que a Súmula de jurisprudência dos Tribunais não tem autoridade de lei e nem ostenta, quanto aos magistrados que não os integram, qualquer eficácia subordinante de seus futuros pronunciamentos jurisdicionais. O conteúdo material das formulações sumulares assume valor meramente programático, eis que exprime o sentido e a orientação da jurisprudência de um determinado tribunal. Daí a afirmação de que a Súmula nada mais é do que a cristalização da própria jurisprudência.

O pressuposto da formulação sumular é, portanto, a existência de orientação jurisprudencial predominante sobre determinado tema, no âmbito das Cortes judiciárias. Por isso mesmo, as Súmulas dos Tribunais não se submetem às regras de vigência impostas às leis. Nada impede que os magistrados e os Tribunais dirimam controvérsias com fundamento em orientação sumular fixada após a instauração do litígio."

Não tem qualquer pertinência, desse modo, a pretensão muitas vezes constatada de se emprestar ao enunciado de Súmula os mesmos critérios de incidência da lei, pois gravitando esse em torno de norma preexistente, pode e deve ser aplicado de imediato às situações submetidas a julgamento, desde que a matéria tenha sido prequestionada.

RECURSO DE REVISTA ADESIVO

O Recurso Adesivo nada mais é do que o Recurso contraposto ao da parte adversa, por aquela que se dispunha a não impugnar a decisão, por razões de conveniência, e só veio a impugná-la porque o fizera a outra parte.

O artigo 500 do Código de Processo Civil disciplina a matéria ao dizer que:

"Cada parte interporá o recurso, independentemente, no prazo, e observadas as exigências legais. Sendo, porém, vencidos autor e réu, ao recurso interposto por qualquer deles poderá aderir a outra parte. O recurso adesivo fica subordinado ao recurso principal e se rege pelas disposições seguintes:

I - Poderá ser interposto perante a autoridade judiciária competente para admitir o recurso principal, dentro de dez dias contados da publicação do despacho, que o admitiu;

II - Será admissível na apelação, nos embargos infringentes e no recurso extraordinário e no recurso especial;

III - Não será conhecido, se houver desistência do recurso principal, ou se for ele declarado inadmissível ou deserto.

Parágrafo único - Ao recurso adesivo se aplicam as mesmas regras do recurso independente, quanto às condições de admissibilidade, preparo e julgamento no tribunal superior."

A redação do preceito pode conduzir a um equívoco de interpretação, quando diz que "poderá aderir a outra parte", pois a adesão, aqui, não significa que a matéria conduzida no adesivo tenha que ser idêntica àquela do recurso principal, interposto pela parte adversa. Nesse sentido, a jurisprudência do Tribunal Superior

do Trabalho já firmou entendimento, conforme revela o Enunciado de Súmula n. 283: "O recurso adesivo é compatível com o processo do trabalho, onde cabe, no prazo de oito dias, nas hipóteses de interposição de recurso ordinário, de agravo de petição, de revista e de embargos, sendo desnecessário que a matéria nele veiculada esteja relacionada com o recurso interposto pela parte contrária."

Leciona J. C. BARBOSA MOREIRA, in "Comentários ao Código de Processo Civil", Forense, 1974, que "O interesse em recorrer adesivamente afere-se à luz da função processual do recurso adesivo, que é a de levar à cognição do órgão ad quem matéria ainda não abrangida pelo efeito devolutivo do recurso principal, e que portanto ficaria preclusa em não ocorrendo a adesão. Se o órgão ad quem já poderia conhecer da matéria ao julgar o primeiro recurso, deve negar-se ao recorrente adesivo o interesse em recorrer, por falta de necessidade."

O tema tem especial relevância no âmbito do Recurso de Revista, em face das suas diferenças em relação ao recurso ordinário. Neste, toda a matéria impugnada, como regra, é devolvida ao conhecimento do Tribunal Regional, ao passo que, naquele, a devolutividade é restrita.

O Recurso de Revista Adesivo tem que observar os mesmos pressupostos exigidos para o recurso principal.

Se a parte interpõe recurso principal e este não é admitido pelo juízo de admissibilidade por falta de atendimento de seus requisitos, não pode ela interpor recurso adesivo veiculando a mesma matéria, pois isto importaria em lhe conferir dupla oportunidade de recorrer.

Não conhecido o recurso principal, por qualquer razão, também não se conhece do recurso adesivo.

MANOEL ANTÔNIO TEIXEIRA FILHO, no seu livro "Sistema dos Recursos Trabalhistas", ed. LTr, São Paulo, 1986, escreve que "A admissibilidade do recurso de revista requer, também, que autor e réu tenham ficado vencidos em face do pronunciamento jurisdicional: é a sucumbência parcial, que a doutrina muitas vezes se refere como sucumbência recíproca." Esta última expressão, segundo o autor, contudo, "é imprópria, se levarmos em conta que cada tópico da decisão constitui, em si, um todo, razão por que peca contra a lógica quem fala em reciprocidade no sucumbimento".

No âmbito do processo do trabalho e, em particular, com relação ao Recurso de Revista, é freqüente a constatação do interesse de recorrer da parte que foi vencida em uma preliminar, mas vencedora na questão principal. Exemplo desta hipótese é comum na substituição processual pelo sindicato, quando a decisão ordinária rejeita a preliminar de ilegitimidade de parte, mas julga improcedente a ação. Se o Recurso de Revista for interposto somente pelo sindicato, não poderá o Tribunal conhecer da matéria relativa à substituição processual, ainda que aduzida em contra-razões, pois a devolutividade, aqui, é restrita, como já se frisou. Em situação como esta, não há como negar que a parte vencedora na questão principal foi sucumbente na preliminar, abrindo-se o ensejo para o Recurso de Revista Adesivo.

Diferente não é, também, quando a decisão regional rejeita a prescrição argüida, que é matéria de mérito, mas, na questão de fundo, julga improcedente a ação. Se só a parte vencida na questão de fundo recorrer de Revista, o tema da prescrição não poderá ser apreciado. Aqui, da mesma forma, cabe Recurso

de Revista Adesivo, pois, caso contrário, o vencedor no tema prescricional, se reformada a decisão ordinária pelo Tribunal Superior do Trabalho, ficaria com o seu direito gravemente comprometido: o direito de ver esta matéria examinada na Corte Superior.

É preciso, pois, em face da natureza do Recurso de Revista, com devolutividade restrita, que se interprete o cabimento do recurso adesivo com mais liberalidade.

Uma palavra final sobre o Recurso de Revista: o Recurso de Revista, como já se viu ao longo desta exposição, exige pressupostos específicos para o seu conhecimento; rígidos até. Entretanto, após conhecido o recurso, nada obsta que se aplique à *controvérsia a norma legal incidente*, ainda que não tenha sido invocada pelas partes. O rigor técnico, portanto, cinge-se ao conhecimento, e essa diretriz encontra amparo na jurisprudência do excelso Supremo Tribunal Federal, como se colhe da Súmula n. 457, *verbis*: "O Tribunal Superior do Trabalho, conhecendo a revista, julgará a causa, aplicando o direito à espécie".

Esta Súmula, à primeira vista, pode causar alguma perplexidade, por ser oriunda do Supremo e direcionada, exclusivamente, ao Tribunal Superior do Trabalho. De qualquer modo, ela revela o entendimento da Corte Suprema em torno dessa questão *controvertida que, sem dúvida, pela sua origem, serve de norte aos julgamentos proferidos na esfera da Revista e dos Embargos*.

EMBARGOS PARA A SEÇÃO DE DISSÍDIOS INDIVIDUAIS

A natureza recursal dos Embargos é indiscutível.

Tem previsão expressa na lei e no Regimento Interno do Tribunal Superior do Trabalho.

A Lei nº 7.701, de 21 de dezembro de 1988, que emprestou nova redação ao artigo 894, da CLT, dispõe, em seu artigo 3º, competir à Seção de Dissídios Individuais julgar os Embargos interpostos às decisões divergentes das Turmas ou destas com decisão da Seção de Dissídios Individuais, ou com enunciado de Súmula, e as que violarem, literalmente, preceito de lei federal ou da Constituição da República.

Os Embargos que estamos a tratar não são de natureza ordinária e estão sujeitos aos mesmos pressupostos do Recurso de Revista, não se prestando, igualmente, ao reexame de fatos e provas.

Desnecessário repetir, pois, tudo o que já foi dito com relação ao Recurso de Revista, que se aplica, da mesma forma, aos Embargos, salvo quanto à origem da jurisprudência trazida para o confronto de teses.

Vale assinalar, contudo, que a lei deixou expresso o cabimento dos Embargos por atrito com enunciado de Súmula, embora, implicitamente, também o faça o artigo 896, da Consolidação das Leis do Trabalho.

Algum dissenso tem grassado acerca da competência revisora da Seção de Dissídios Individuais, nomeadamente no que se refere à aferição de violação do artigo 896 consolidado. A finalidade primeira da Seção de Dissídios Individuais, como se colhe da norma legal antes indicada, é a de uniformizar a jurisprudência das Turmas e preservar a literalidade da lei federal ou da Constituição da República. Mas a literalidade da lei federal que se pretende preservar é aquela que foi interpretada para a composição do litígio, e não a de caráter instrumental, que trata dos pressu-

postos de admissibilidade do apelo. Este, contudo, parece não ser o ponto de vista predominante, pois o recurso de embargos vem sendo conhecido, de igual modo, por violação do artigo 896, da Consolidação das Leis do Trabalho. Fica, aqui, no entanto, o registro.

De **lege ferenda**, é necessário repensar os mecanismos que disciplinam o processo do trabalho, pois a situação, hoje, está chegando a um grau de saturamento. São milhares de processos que atualmente aportam no Tribunal Superior do Trabalho, sem condições físicas de receberem uma solução rápida, adequada e segura. Enquanto isso, as partes esperam ano após ano, para a solução de sua controvérsia, comprometendo-se o valor "Justiça" como objetivo síntese da jurisdição no plano social. A indicação isolada do escopo jurídico como característica da jurisdição e do sistema processual mostra-se muito pobre. É preciso mais; é preciso uma Justiça mais ágil, mais perto do povo e de seus interesses, para que a sociedade possa nela confiar e, confiando nela, acredite no Estado democrático de direito, como ancoradouro seguro do exercício dos direitos sociais e individuais, da liberdade, da segurança, do bem-estar, do desenvolvimento, da igualdade e da Justiça como valores supremos de uma sociedade fraterna, pluralista e sem preconceitos.

INDEPENDÊNCIA ENTRE OS PODERES E GARANTIAS DA MAGISTRATURA

Indalécio Gomes Neto^(*)

A atual Constituição, seguindo a trilha das anteriores, consagrou o princípio da independência e harmonia entre os Poderes da União (art. 2º).

Montesquieu traçou como objetivo primacial da divisão entre os poderes o de evitar a tirania do Estado, sobretudo para resguardar o direito individual.

Segundo suas palavras, a experiência eterna revela que todo o homem, detentor de poder, é levado a abusar do mesmo, indo até onde for detido por limites exatos. Logo, para que não haja abuso de poder, é preciso que o Poder detenha o Poder.

A independência do Poder Judiciário é uma necessidade da preservação dos direitos e garantias fundamentais, pois sem ela não teria condições de contrariar eventuais interesses do Executivo e Legislativo.

A independência do Poder Judiciário reside não só na aplicação da lei aos casos concretos, mas também na sua organização interna, marcada pela eleição de seus órgãos diretivos, elaboração de regimentos internos, organização de secretarias e serviços auxiliares, provimento de cargos, na forma da Constituição, licenças a seus membros e servidores, proposta de criação e extinção de cargos e fixação de vencimentos, além da autonomia administrativa e financeira.

Essa independência se completa com as garantias constitucionais da magistratura, consubstanciadas na vitaliciedade, na inamovibilidade e na irredutibilidade de vencimentos.

As garantias constitucionais asseguradas ao magistrado visam à proteção da própria função jurisdicional do Estado e são mais da sociedade do que da pessoa do juiz. Distribuem-se elas em dois grupos: os das que se destinam a resguardar a independência do magistrado contra pressões, e das que visam a dar-lhe condições de imparcialidade, protegendo-o contra si próprio.

A vitaliciedade, que no primeiro grau só será adquirida após dois anos de exercício, significa que o magistrado só perderá o cargo em decorrência de sentença judicial transitada em julgado, em processo adequado onde se lhe assegure o direito de ampla defesa. Inviável, pois, o processo administrativo visando a essa finalidade.

A inamovibilidade consiste em não poder o magistrado ser removido de sua sede de atividade para outra sem o seu prévio consentimento, salvo em decorrência

(*) Indalécio Gomes Neto é Ministro Togado do TST.

de interesse público, por voto de dois terços do tribunal, assegurada ampla defesa (art. 95, II, combinado com o art. 93, VIII, da Constituição).

A vitaliciedade diz respeito à carreira, ao passo que a inamovibilidade diz respeito ao cargo efetivamente ocupado.

A irredutibilidade de vencimentos é a terceira garantia constitucional assegurada ao magistrado, ou seja, o salário nominal não poderá ser reduzido, embora sujeito aos impostos gerais.

É certo que a independência da magistratura repousa, em primeiro lugar, na personalidade do próprio juiz, na sua formação moral e nas suas convicções íntimas, entretanto, as garantias constitucionais têm por finalidade evitar que sua independência seja comprometida, não que possa haver desvios de sua personalidade, e sim para que tenha a necessária tranqüilidade para julgar.

Quando se convive com um processo inflacionário, a irredutibilidade dos vencimentos fica, de certo modo, desfigurada, pela desvalorização constante da moeda, sem que os vencimentos tenham o reajuste correspondente. Necessário seria, para se dar efetivo conteúdo ao princípio da irredutibilidade, que os vencimentos ficassem imunes à corrosão inflacionária. O Supremo, contudo, não agasalhou esta tese.

PRERROGATIVAS

É preciso não confundir, contudo, as garantias constitucionais da magistratura com as prerrogativas do magistrado. As primeiras destinam-se a amparar e possibilitar o exercício da função, enquanto as segundas visam proteger o próprio magistrado.

As garantias têm origem na Constituição, ao passo que as prerrogativas na Lei Complementar.

O artigo 33 da LOMAN arrolou as prerrogativas do magistrado:

I - ser ouvido como testemunha em dia, hora e local previamente ajustados com a autoridade ou juiz de instância igual ou inferior;

II - não ser preso senão por ordem escrita do tribunal ou do Órgão Especial competente para o julgamento, salvo em flagrante de crime inafiançável, caso em que autoridade fará imediata comunicação e apresentação do magistrado ao presidente do tribunal a que esteja vinculado;

III - ser recolhido à prisão especial, ou à sala especial de Estado Maior, por ordem e à disposição do Tribunal ou do Órgão Especial competente, quando sujeito à prisão antes do julgamento final;

IV - não estar sujeito à notificação ou à intimação para comparecimento, salvo se expedida por autoridade judicial;

V - portar arma de defesa pessoal;

§ único - Quando, no curso de investigação, houver indício da prática de crime por parte do magistrado, a autoridade policial ou militar remeterá os respectivos autos ao Tribunal ou Órgão Especial competente para o julgamento, a fim de que prossiga na investigação.

UMA BREVE ANÁLISE DOS PROBLEMAS PRINCIPAIS ENFRENTADOS PELO PODER JUDICIÁRIO TRABALHISTA

Durante vários anos a Justiça do Trabalho sempre foi considerada a mais célere de todos os órgãos do Poder Judiciário, entretanto, esta realidade vem sofrendo radical transformação, visto que a sua prestação jurisdicional não vem se mostrando eficaz. A tramitação dos processos sofre uma lentidão excessiva.

Não se deve, contudo, atribuir culpa exclusiva aos juízes pela lentidão na prestação jurisdicional. Isto se deve, também, à carência de recursos, aumento excessivo das demandas, métodos de trabalho obsoletos e irracionais, excessivo formalismo e inadequação de leis e institutos jurídicos.

Outra questão que contribui para uma imagem negativa da justiça diz respeito ao aspecto qualitativo, representado pela deficiência do ensino jurídico, refletindo-se no pouco aproveitamento dos concursos públicos.

Finalmente, a baixa remuneração do cargo representa um forte desestímulo para os mais capazes.

A sociedade, por vezes mal informada por uma imprensa equivocada, não tem uma exata compreensão das atribuições do juiz e do Poder Judiciário, inclusive acerca dos vencimentos. Notícia-se, com freqüência, que o magistrado percebe um vencimento de "marajá". Isto foi constatado na recente crise entre os Poderes, quando da conversão dos vencimentos em URV. Na ocasião, boa parte da imprensa procurou indispor o Judiciário contra a sociedade, alardeando-se vencimentos privilegiados.

Para dar um exemplo, um Ministro do Tribunal Superior do Trabalho percebe, em outubro de 1994, sem computar quinquênios, menos que R\$ 3.000,00 (três mil reais) líquidos. Se tiver que pagar o aluguel de um apartamento, em Brasília, irá depender cerca da metade do que percebe do valor líquido de seu vencimento.

É preciso compreender, entretanto, que ninguém mais do que o juiz deve, como ocorre nos países civilizados, ficar afastado de problemas financeiros, que poderão, sem sombra de dúvida, abalar a sua tranqüilidade, com reflexos negativos na difícil tarefa de julgar.

Atualmente, o juiz, além de sua função, só pode exercer uma outra de magistrado (art. 95, § único, I, da Constituição Federal). Vale dizer: não pode auferir com o seu trabalho outros rendimentos.

O magistrado, como membro de um dos Poderes, recebe uma gama enorme de processos, de complexidade sempre crescente, não somente pela evolução cultural da vida, que se reflete na dinâmica das leis, como também pela diversidade de normas.

O diagnóstico desta realidade e o reconhecimento de que a função de magistrado precisa ser valorizada nada tem de uma visão corporativista.

Não se pretende que o magistrado perceba vencimentos incompatíveis com a realidade sócio-econômica do país, mas o que se afirma é que o Estado tem o dever de lhe assegurar o mínimo de condições materiais para o exercício da função. Pretender nivelar por baixo é um equívoco lamentável, pois levará o Judiciário a perder o concurso dos mais capazes, como já está ocorrendo em diversos setores da administração pública.

Essa distorção da realidade, não raro veiculada pela imprensa, faz lembrar um artigo publicado pelo Senador Jarbas Passarinho, na Folha de S. Paulo, sob o título "Da Importância de Divulgar Versões".

Diz o Senador, nesse artigo, que apresentou um projeto de lei, igualando os vencimentos de um Ministro de Estado com os dos Ministros dos Tribunais Superiores, sendo que o projeto visava proporcionar condições materiais, até mesmo modestas, para que o Ministro pudesse viver em Brasília, pagando aluguel e provendo a sua própria subsistência, pois, do contrário, para ser Ministro, acabaria por ter de pagar para ser. Pobre do Brasil, dizia ele, se tivermos ministros em tais condições. Ou serão ricos e ardorosos patriotas, ou, pior, serão pagos por fontes externas, que os auxiliarão. Como, em regra, não há auxílio desinteressado, pode-se concluir quão nefasto é pagar o ministro, direta ou indiretamente, para poder ser ministro.

Diz o articulista que seu projeto mereceu a versão de intolerável benesse. Críticas desabaram sobre ele. O jornalista Fernando Pedreira, que o Senador considerava um homem sensato, criticou-o duramente, como autor de um projeto milionário, no qual ele via a demagogia misturada com irresponsável conduta de perdulário do Tesouro.

Esses dois episódios - a chamada crise entre os Poderes e a crítica sofrida pelo Senador Jarbas Passarinho, - retratam que parte da imprensa, em certas ocasiões se rende ao sensacionalismo irresponsável, com acusações infundadas.

Esta constatação não desmerece os relevantes serviços que a imprensa tem prestado a sociedade brasileira, mas o que se quer enfatizar é que, por vezes, mergulha na crítica inconseqüente, sem conhecimento de causa, que em nada contribui para o aperfeiçoamento das instituições.

Por tudo isso é preciso repensar o Poder Judiciário se desejamos conviver em um Estado Democrático de Direito, destinado a assegurar o exercício dos direitos sociais e individuais, a liberdade, a segurança, o bem estar, o desenvolvimento, a igualdade e a justiça como valores supremos de uma sociedade fraterna, pluralista e sem preconceitos, fundada na harmonia social e comprometida, na ordem internacional, com a solução pacífica das controvérsias.

DO DEVER DE PRESTAR CONTAS

Mas, se por um lado é preciso que se adote uma linha de intransigente defesa da independência e harmonia entre os Poderes, por outro lado é censurável qualquer tipo de corporativismo; corporativismo que possa macular e comprometer a instituição com os anseios maiores da sociedade.

Mauro Capeletti, em seu livro "Juizes Irresponsáveis?", faz uma longa explanação acerca do problema da responsabilidade dos juizes, já agudamente sentido em todos os ordenamentos jurídicos modernos, a ponto de ser objeto de um *referendum* popular na Itália, na década de 1980, com inteiro sucesso.

O tema tem especial relevância em nosso país, pois na recente revisão constitucional fracassada aguçou-se a sensibilidade em relação ao chamado controle externo do Judiciário.

Segundo Capeletti, existe uma tendência evolutiva mundial no sentido de sujeitar os juizes a um controle com a finalidade de lhes melhorar a conduta e a

eficiência e de assegurar a responsabilidade, sem por outro lado diminuir excessivamente a sua autonomia e independência.

É claro que essa responsabilidade deve ser limitada a erros muito graves, de fato ou de direito, embora se reconheça que a tensão entre responsabilidade e independência dos juízes, na perspectiva da regra jurídica, tem que atentar para o difícil equilíbrio entre o valor democrático do dever de prestar contas e o valor da garantia da independência, pois este não é senão o meio dirigido a salvaguardar outro valor e bem mais importante, que é o da imparcialidade do juiz, que deve ficar a salvo das pressões exercidas sobre ele, seja pelo poder político, de outros centros de poder, público e privados, pressões internas ao próprio ordenamento jurídico e também por obra das partes, envolvidas na emoção do litígio. Isto não quer dizer que não possa haver alguma tipologia da responsabilidade, especialmente por um Conselho Superior da Magistratura, cuja composição deve ser formada por maioria de membros da magistratura, para se preservar a independência entre os Poderes.

É preciso, sobretudo, que se estabeleça o equilíbrio entre o valor democrático do dever de prestar contas e o valor da garantia de independência dos juízes, protegendo-os das pressões indébitas, difamações irracionais e danosas e outros abusos.

Ainda que se reconheça que as falhas do Poder Judiciário decorrem mais das suas deficiências estruturais e de uma legislação que, em muitos casos, não mais atende aos reclamos sociais, não se pode embalar, no berço do corporativismo, distorções, ainda que raras, de práticas dolosas ou culposas, de omissão ou recusa de atos de ofício, ou abuso do ofício.

Um Conselho Superior da Magistratura e mesmo um Conselho Superior da Justiça do Trabalho, além de não comprometer as garantias supremas da magistratura, certamente contribuirá para o aperfeiçoamento do Poder Judiciário, a fim de que este se aproxime mais do povo e a sociedade creia nele, e crendo nele acredite no estado democrático de direito, capaz de construir uma sociedade livre, justa e solidária.

As palavras de um grande jurista são mais adequadas do que as minhas para encerrar esta intervenção no Encontro de Magistrados do Trabalho do Rio de Janeiro.

Refiro-me a Piero Calamandrei, que naquela jóia literária e jurídica ("O Elogio dos Juízes"), em profundo e amoroso respeito com a função judiciária, assim assinalou:

"O que pode constituir perigo para os magistrados não é a corrupção: de casos de corrupção por dinheiro, em cinquenta anos de experiência, deles vi tantos que se contam nos dedos de uma só mão; e sempre os vi descobertos e golpeados com punições exemplares. E tão pouco podem ser consideradas ameaças muito graves à independência dos magistrados as interferências políticas. São freqüentes, mas não irresistíveis. O magistrado de espinhaço reto não leva a sério e raríssimo é que lhe suceda algum dano pela sua inflexibilidade.

O verdadeiro perigo não vem de fora: é um lento exaurimento da consciência que a torna aquiescente e resignada: uma crescente preguiça moral. Na minha longa carreira nunca encontrei, face a face, com juízes corruptos, mas conheci não raramente juízes indolentes, desatentos e aborrecidos (...)

Acontece (...) que os magistrados se reduzem a constituir entre si uma espécie de ermo isolado (...). E, no entanto, desejar-se-ia no magistrado, sobretudo, largueza de idéias: a despreconceituosa experiência do mundo, a cultura que permite entender os fermentos sociais que fervem sob as leis (...)

Sob a ponte da Justiça passam todas as dores, todas as misérias, todas as aberrações, todas as opiniões políticas, todos os interesses sociais. E, seria de desejar fosse o juiz capaz de reviver em si, para os compreender, cada um destes sentimentos (...)

Justiça é compreensão: isto é, tomar em conjunto e adaptar os interesses opostos: a sociedade de hoje e a esperança de amanhã; as razões de quem a defende e as de quem a acusa (...)"

USO ARBITRÁRIO DE DIREITO - CARGO DE CONFIANÇA - REAJUSTE SALARIAL - ALTERAÇÃO CONTRATUAL

Vantuil Abdala^(*)

INTRODUÇÃO

O direito não tolera a discriminação que impugna o ato de anti-socialidade, o uso ilegítimo de uma faculdade, o desvio, o uso anormal de um direito.

Mais, com certeza, que as outras áreas, é no campo trabalhista que o abuso do direito encontra imediata e incontínente reprimenda. Talvez mesmo pela natureza do direito protegido e pela necessidade de proteção do hipossuficiente.

A preocupação de coibir medidas discriminatórias, anormais, ilegítimas e abusivas é uma tônica da nossa ordem jurídico-trabalhista, desde quase o pórtico da Consolidação através do disposto no parágrafo único do art. 3º, passando pelo princípio da isonomia salarial, pela vedação da transferência ilegítima, pela recriminação da dispensa injustificada do pré-estabilitário, até à imposição de uma indenização pelo uso injustificado do direito de rescindir o contrato.

Está aí a demonstração viva da reprovação do uso irregular, anormal no exercício de seu direito.

O sujeito, que tem o poder de realizar seu direito, deve ser contido dentro de uma limitação ética, pois que, se o exerce em sentido contrário à sua destinação econômica e social, causando, assim, mal a outrem, sujeita-se à reparação.

Embora, como observa **Barros Monteiro**, a noção de abuso de direito não se encontre definitivamente cristalizada ("Curso de Direito Civil", pág. 294), às vezes assentando-se, como assevera **Caio Mário**, na dosagem do conteúdo do exercício, admitindo-se que "**se o titular excede o limite do exercício regular de seu direito, age sem direito**" ("Inst. de D. Civil", pág. 397), a verdade é que "se a função do direito é manter em equilíbrio os elementos sociais colidentes, desvirtuar-se-á, mentirá a seu destino, quando se exagerar, no seu exercício, a ponto de se tornar um princípio de desarmonia" (**C. Bevilacqua**, "Cod. Civil Comentado", pág. 421).

O poder e a faculdade têm uma limitação ética e devem ser usados de acordo com a finalidade social do direito em que se fundam, visando à harmonia, através da equidade, e não à discórdia, ao descontentamento, através da discriminação.

A Justiça pertence ao ser do direito, é uma parte integrante da idéia do direito. Desde o *corpus juris civilis*, *ius est ars boni et aequi*.

(*) Ministro Togado do Tribunal Superior do Trabalho.

Segundo esta concepção, assevera **Hans Naviasky**: "el contenido del Derecho tiene una determinada cualidad, de tal modo que si ésta falta, no se puede hablar de derecho" ("Teoría General Del Derecho", pág. 53).

A idéia do absoluto, de que outrora se impregnavam os direitos, se tornou obsoleta.

Os Tribunais hoje repelem a concepção do direito absoluto, rechaçando o abuso, sempre que o titular o exerce de modo contrário ao seu destino, sem o impulso de um motivo justificável ou com o único propósito de causar mal a outrem.

Nas Cortes Trabalhistas, o uso abusivo do direito tem encontrado pronta reprimenda, a vicejar a tese, sintetizada com felicidade pelo Juiz **Campos Batalha**, nesta ementa: "Todos os direitos, quer dos empregadores, quer dos empregados, devem ser exercidos de acordo com suas finalidades sociais e, não, arbitrariamente" (Ac. 3ª T. n. 6.775/71, 06/09/71).

REAJUSTE SALARIAL

O empregador espontaneamente concede reajuste salarial coletivo a seus empregados, menos à pequena parte deles. **Quid juris?**

A hipótese não é rara, tão quanto o é a literatura jurídica sobre o assunto.

Argumenta-se que, tratando-se de concessão espontânea do empregador, no uso de seu poder de comando, poderia conceder o reajuste salarial generalizadamente, mas deixar de concedê-lo a um ou a alguns. Sustenta-se, ainda, que o empregador tem o direito de premiar o empregado que quiser, e deixar de premiar o que não quiser.

Em parte, e em tese, isto é verdade.

Realmente, aumentar espontaneamente os salários dos empregados é uma manifestação do poder de comando do empregador. E o empregador tem, é verdade, o direito de premiar o empregado que julga merecer.

Mas, se o aumento é concedido genérica e indistintamente, com um mesmo percentual de reajuste para todos; se não é elaborado, comprovadamente, um plano para a concessão do aumento; um estudo das condições individuais de cada empregado; um exame da competência, da dedicação, do potencial de cada um, nada legitimaria a exclusão de um ou de uma pequena minoria, daquele benefício concedido à generalidade dos empregados.

O exercício do direito assim iria trazer a discórdia, o descontentamento, por causa da discriminação, e estaria desviado de seu fundamento. Fugiria ao seu objetivo de trazer a harmonia, através da equidade. O poder e a faculdade estariam afastados de sua limitação ética e não estariam sendo usados de acordo com a finalidade social em que se fundam.

A injustificada discriminação, aí, configuraria evidente abuso de direito, passível de correção por via judicial.

ALTERAÇÃO CONTRATUAL - LOCAL DE TRABALHO

É talvez, aqui, que a jurisprudência é mais farta, no que concerne ao abuso do direito. Desde logo os Tribunais, com muita lucidez, passaram a coibir aquelas transferências fundadas em meros caprichos ou apenas com o **animus persecuendi**.

"Dá-se o abuso de direito, nas transferências do empregado, quando a empresa, sob a aparência de necessidade de serviço, age por impulsos punitivos e reveladores de específico ressentimento contra a pessoa daquele. O desvio e a ilegitimidade do exercício do direito revelam-se no móvel oculto do ato e não em sua suposta explicação objetiva. Torna-se nula a ordem de remoção" (TRT 3ª Reg.; Ac. de 22/11/68, Proc. 1.670/68, Rel. Juiz **Ribeiro Vilhena**).

"Ilícita a transferência para outra localidade, não obstante a cláusula implícita para aquele fim, se o empregador procede com abuso de direito" (TST, RR-598/70, Ac. 2ª T-780/70, 09/06/70, Rel. Min. **Hildebrando Bisaglia**).

E tantas foram as decisões nesse sentido que o legislador acabou por modificar o texto do § 1º do art. 469 da CLT, acrescentando que, mesmo quando se trata de cargo de confiança ou quando a transferibilidade seja condição implícita ou explícita do contrato, a transferência só será lícita se decorrer de real necessidade de serviço.

Com isto, inverteu-se o **onus probandi**. Se antes cabia ao empregado provar que a transferência era abusiva, hoje cabe ao empregador fazer a prova de que se funda em real necessidade de serviço.

O ABUSO DE DIREITO E O CARGO DE CONFIANÇA

Afora o caso de transferência de local de trabalho, já mencionado acima, situações há profundamente melindrosas no que concernem ao cargo de confiança e ao direito do empregador de fazer o empregado que o ocupava voltar ao cargo anterior.

Com efeito, dispõe o parágrafo único do art. 468 da CLT que "não se considera alteração unilateral a determinação do empregador para que o respectivo empregado reverta ao cargo efetivo, anteriormente ocupado, deixando o exercício de confiança".

Se o cargo é de confiança, se o empregador perde a confiança que depositava no empregado, razoável que possa destituir o empregado daquele cargo.

É também curial que, se pode revertê-lo ao cargo efetivo, não está o empregador obrigado a permanecer pagando a remuneração correspondente ao cargo de confiança.

Não se argumente, pois, como se tem visto, que embora a lei não garanta a estabilidade no cargo, não afasta a estabilidade financeira.

Ora, se legal é o retorno do empregado ao cargo efetivo, não haveria mesmo, em tese, fundamento legal para obrigar ao empregador que continuasse a pagar ao empregado a remuneração pertinente a outro cargo. É o princípio da comutatividade inerente aos contratos em geral.

O afastamento do empregado do cargo de confiança é naturalmente justificado em muitas hipóteses pelas próprias circunstâncias, como quando, por exemplo, o cargo é extinto; ou há reestruturação no quadro de carreira da empresa.

Em virtude da subjetividade imanente à confiança, é plenamente razoável o afastamento do empregado do cargo de confiança, naquelas hipóteses em que o dirigente com o qual trabalha diretamente é substituído.

Isto tanto mais é aceitável, quando por norma regulamentar o dirigente tem um prazo certo de mandato, sendo previsível sua rotatividade. Mesmo porque, nes-

tas hipóteses, o empregado está cômscio da precariedade da designação para o cargo de confiança.

Além disso, em virtude mesmo daquela subjetividade mencionada, em inúmeras outras circunstâncias pode-se revelar pleno de razoabilidade o afastamento do empregado do cargo de confiança.

Agora, o que não pode ser admitido como razoável é o afastamento do empregado através de um ato meramente arbitrário, discriminatório, com "animus persecuendi".

Em outras palavras, o empregador tem o direito de afastar o empregado do cargo de confiança mas, tal qual todo direito, este também não é absoluto. E por isso não se afasta a possibilidade de se reconhecer ilegítima ou abusiva a atitude do empregador ao destituir o empregado do cargo de confiança.

Suponha-se a hipótese que o empregado, durante muitos e muitos anos, viesse ocupando um cargo de confiança, desempenhando suas funções sempre com toda dedicação e eficiência e sem a menor mácula em sua conduta. Afastado do cargo sem qualquer explicação, vai a juízo. O empregador ao se defender alega, pura e simplesmente, ter o direito de afastá-lo do cargo, com base no parágrafo único do art. 468 da CLT, sem se referir a qualquer razão que fosse para a sua atitude.

Ou, pior ainda, se restasse comprovado nos autos que o afastamento se deu por desrespeito aos princípios da liberdade de pensamento, de crença religiosa; de convicção filosófica ou política, ou mesmo por preconceito de raça ou de sexo.

À evidência, ilegítima e abusiva seria a atitude do empregador, afastando o empregado do cargo de confiança em hipótese que tais. Não se poderia, é verdade, obrigar o empregador a manter o empregado no cargo de confiança, mas encontraria respaldo jurídico, fundado no reconhecimento do abuso do direito, a decisão que reconhecesse ao empregado o direito de permanecer recebendo a remuneração do cargo de confiança, ou mesmo, reconhecesse o direito à rescisão contratual por culpa do empregador.

Ora, o trabalhador, atendendo a um interesse do empregador, assume e exerce funções de maior importância e responsabilidade, e em decorrência do ganho maior por longo período, estabelece uma receita familiar, adapta-se a um padrão de vida; e depois é obrigado a voltar a um posto secundário, com uma redução violenta em seu orçamento, no seu nível de vida.

Se esta odiosa restringenda ocorre em conseqüência do uso arbitrário do direito, discriminatório, desviado de suas finalidades ético-sociais, cabe mesmo ao Poder Judiciário reparar a injustiça.

Sensível a essa realidade é que assim já se decidiu:

"A destituição de um empregado da função que vinha, irrepreensivelmente, exercendo há 15 anos, sem qualquer proveito para a empresa, impregna o ato de anti-socialidade que se torna, por isso, seccionável como prática de abuso de direito." (TRT da 3ª Região, Acórdão de 20/12/68, Processo 1.258/68, Rel. Juiz Ribeiro de Vilhena)

"GRATIFICAÇÃO DE FUNÇÃO. RETORNO AO CARGO EFETIVO. ABUSO DE DIREITO.

A idéia do absoluto, de que outrora se impregnavam os direitos, se tornou obsoleta. Os Tribunais, hoje, repelem a concepção do direito absoluto, recha-

quando o abuso sempre que o titular o exerce de modo contrário ao seu destino, sem o impulso de um motivo justificável ou com um único propósito de causar mal a outrem.

Quando o empregado, colaborando com o patrão, desempenhe funções de confiança por longos anos, com eficiência e dedicação, e delas é afastado sem a menor razão ou justificativa, configura-se o abuso de direito a vedar a redução do ganho, e rebaixamento da receita familiar e padrão de vida a que se adaptaram."

(Proc. n. TST-RR-98.980/93.9, 2ª Turma, Rel. Min. Vantuil Abdala, julgado em 22/09/94).

Outra não foi a orientação desta Corte no julgamento dos processos E-RR 30.894/93.6 (SDI) e RR 85.046/93.5 (2ª Turma).

E nem se argumente que, retornando o empregado ao cargo efetivo e continuando a perceber a remuneração do cargo de confiança, haveria a obrigação do empregador de equiparar os salários deste com os dos demais que ocupam o mesmo cargo.

Isto porque a gratificação de função deve continuar a ser paga separadamente, como uma vantagem pessoal daquele que foi revertido ao cargo efetivo. E, como é sabido, as vantagens pessoais não são abrangidas para efeito de equiparação salarial, como pacífica a jurisprudência (RR-3.795/80, 2ª Turma, Ac. n. 2821, decisão 22/09/81; RR- 6.641/84, 2ª Turma, Ac. n. 3483, decisão 03/09/85; RR- 76.290/93, 2ª Turma, Ac. n. 745/94, decisão 03/03/94, dentre outras).

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Fugindo do casuísmo e generalizando, observamos que no abuso de direito não há, como no ato ilícito, violação direta de lei, mas violação do princípio segundo o qual os direitos devem exercer-se dentro de certos limites.

Modalidade do ato ilícito, o abuso de direito, porém, com ele não se confunde, pois o abuso decorre do exercício de um direito: "é lícito na sua morfologia, mas não o é na sua gênese" (H. Lima, "Introdução à Ciência do Direito").

O exercício do poder de comando, embasado em um direito reconhecido do empregário, é campo fértil à degeneração em abuso de direito.

Mas se as deturpações desse direito já são objeto de previsão normativa, então configuram-se verdadeiramente atos ilícitos, dispensando-se a invocação da teoria jurídica do abuso do direito, tal como se dá *verbi gratia*, relativamente a casos enquadráveis no disposto no art. 483, letra a, da CLT.

Em conclusão, quer se considere o abuso de direito, o seu exercício anormal com desvio do seu fim econômico-social (*Salleilles*), ou o seu exercício para obter fim diferente daquele a que se destina a ordem jurídica (*Josserand*), ou causando dano a terceiro, sem que se frua vantagem econômica (*Capitant*), devem estar sempre atentos a ele, aqueles que têm a sagrada missão de distribuir Justiça.

Pois, diríamos com **Roscoe Pound**, sempre foi de natureza ilusória a Justiça obtida por aplicação mecânica de normas fixas à conduta humana.

GRUPO EMPREGADOR

Arnaldo Süssekind^(*)

SUMÁRIO: I- Do conceito de grupo empresarial no direito comparado; II- Do grupo de empresas no direito societário brasileiro; III- Do grupo de empresas no direito do trabalho brasileiro: A- Considerações preliminares; B- Tipos de concentração e controle financeiro; C- Grupo empregador e empresas independentes; D- Conceitos de controle, direção e administração; E- Responsabilidade solidária das sociedades do grupo; F- Questões práticas.

I - DO CONCEITO DE GRUPO EMPRESARIAL NO DIREITO COMPARADO

A sociedade anônima, que se constituiu, desde logo, no instrumento jurídico de formação da grande empresa, acabou por tornar-se o caminho apropriado para a concentração de empresas, que é uma das características marcantes da atual fase do sistema capitalista de produção.

O Direito reconhece essa concentração empresarial e, às vezes, até a estimula; mas procura coibir os abusos que dela possam resultar. Com esse objetivo, não pode admitir, sobretudo no campo do Direito do Trabalho, que o aspecto jurídico-formal da **personalidade jurídica** de cada uma das sociedades integrantes de um mesmo grupo econômico prevaleça sobre a realidade do **controle exercido por uma delas** (empresa **mater** ou **holding company**), por um grupo de acionistas vinculado por acordo formal ou até por uma pessoa física. E a proliferação das empresas multinacionais amplia ainda mais a dimensão do problema, porque instituem, em vários países, sociedades com personalidade jurídica própria, que são, na verdade, por elas controladas e comandadas.

Consoante expôs OCTAVIO BUENO MAGANO, na tese com a qual conquistou a titularidade da cadeira de Direito do Trabalho na Universidade de São Paulo, no **direito inglês** o grupo se forma pelas vinculações estabelecidas entre a **holding company** e suas subsidiárias, que podem ser de três tipos:

*"no primeiro caso, a **holding** controla o modo pelo qual a administração da subsidiária se compõe; no segundo, possui mais da metade do capital; no terceiro, a subsidiária é controlada por outra subsidiária da **holding** "* (Os grupos de empresa no direito do trabalho, São Paulo, Rev. Tribunais, 1978, pág. 114).

No **direito francês** a lei considera filial a sociedade, quando mais de metade das suas ações pertence a outra. Mas o grupo econômico também se configura

(*) Ministro aposentado do TST, representante do Brasil no Conselho de Administração da OIT e Presidente Honorário da Academia Nacional de Direito do Trabalho.

quando haja participação relevante, como tal considerada a que se situar entre 10% e 50% do capital.

A **legislação alemã** prevê o **grupo de subordinação**,

“quando uma empresa dominante e uma ou várias empresas dependentes se reúnem sob a direção única da primeira” (**Konzern**)

e o **grupo de coordenação**, quando empresas se reúnem sem relação de dependência, mas se submetem a uma única direção única (MAGANO, ob. cit., pág. 106).

Esclarece FRAN MARTINS que a lei alemã de 1965 influenciou grandemente o direito europeu e também a nova lei brasileira sobre sociedades por ações (1976). E acrescenta que ela serviu de base para importantes reformas que a Comunidade Econômica Européia está introduzindo no Direito Comercial do continente visando a harmonizá-lo. (“Direito Societário”, Forense, 1984, págs.145/6).

No **direito italiano** há grupos de subordinação sempre que uma sociedade controla outra ou outras, mediante preponderância de votos nas assembléias gerais; há **coligação**, quando uma participa de outra com um mínimo do capital (10% ou 0,5%, conforme o caso), sem controlá-la.

A **legislação argentina** considera que há grupo empresarial subordinado quando uma sociedade é controlada, diretamente ou por intermédio de outra controlada, dela participando, a qualquer título, com os votos necessários à formação da **vontade social**.

II - DO GRUPO DE EMPRESAS NO DIREITO SOCIETÁRIO BRASILEIRO

A nova lei brasileira sobre sociedades por ações (Lei n. 6.404, de 15.12.76) define como:

- a) “**Controlada**, a sociedade na qual a controladora, diretamente ou através de outras controladas, é titular de direitos de sócio **que lhe assegurem, de modo permanente, preponderância nas deliberações sociais e o poder de eleger a maioria dos administradores**” (§ 2º do art. 243);
- b) “**Coligadas** as sociedades, quando uma participa, com 10% (dez por cento) ou mais, do capital da outra, **sem controlá-la**” (§ 1º do art. cit.).

A mesma lei prevê, ainda, o controle de uma sociedade por “**acionista controlador**” ou “**grupo de pessoas vinculadas por acordo de votos, ou sob controle comum**”, com responsabilidades, inclusive, para com os que trabalham na empresa, desde que, em qualquer caso, sendo titular de direitos de sócio que lhe assegurem, de modo permanente, a maioria dos votos nas assembléias gerais e a eleição da maioria dos administradores, use efetivamente do poder de dirigir as atividades empresariais e de orientar os órgãos da sociedade (art. 116).

Essa lei cogitou ainda da figura de **subsidiária integral**, que deve ter “como único acionista sociedade brasileira” (art. 251) e previu a constituição formal do “**grupo de sociedades**” (art. 265). O **consórcio** de sociedades está restrito a atividades de caráter transitório; isto é, ao empreendimento para o qual foi constituído (art. 278). As **sociedades consorciadas formam um grupo de coordenação**, podendo estar sujeitas, ou não, ao mesmo controle.

Comentando a nova Lei das Sociedades Anônimas, tendo conta as disposições transcritas neste Parecer, o professor FRAN MARTINS sublinha:

“para que uma sociedade possa ser considerada como **coligada** de outra é necessário que tenha, na segunda, uma participação no capital superior a dez por cento, **mas que não a controle**. Isso significa que a participação no capital da coligada pode ser mesmo superior a 50 por cento, limite usual para que uma sociedade obtenha o controle de outra. Acontece, entretanto, que o que dá o **controle da sociedade são as ações votantes**, que pela lei atual podem ser reduzidas a um número mínimo, fazendo com que a sociedade seja controlada por acionistas que participam com reduzidíssima importância do capital.

.....

Ao considerar como **sociedade controladora** aquela que dispõe, em **caráter permanente**, dos direitos de sócio capazes de dar preponderância nas deliberações sociais e com o poder de eleger a maioria dos administradores, a lei fugiu à classificação em função da maioria do capital, como já havia feito com as sociedades coligadas. **A sociedade controladora equipara-se ao acionista controlador**, cujo conceito é dado pelo art. 116; apenas não exige a lei, para que a sociedade seja controladora, que use “efetivamente o seu poder para dirigir as atividades sociais e orientar o funcionamento dos órgãos da companhia”, como determina na alínea **b** do art. 116” (grifos nossos. “Comentários à Lei das S.A.”, Rio, Forense, 1979, vol. III, págs. 255/6).

Por conseguinte, enquanto que, para haver **coligação**, a lei impõe que uma sociedade participe do capital da outra com o mínimo de dez por cento, sem, entretanto, controlá-la, a caracterização do **controle** de uma sociedade por outra depende do fato de ser a controladora titular de direitos de sócio que lhe possibilitem, quando queira, que sua vontade prepondere nas deliberações sociais da companhia controlada, cuja maioria dos administradores tem o poder de eleger. O **controle** pode ser **direto**, quando a sociedade controladora possuir, ela mesma, os direitos de voto e o poder de eleição dos administradores; **indireto**, quando tais direitos e poder pertencerem a outras sociedades por ela controladas, sendo exercidos por via oblíqua, pela **companhia-mater** ou, se for o caso, pela **“holding company”**.

III - DO GRUPO DE EMPRESAS NO DIREITO DO TRABALHO BRASILEIRO

A - Considerações preliminares

O conceito de grupo empregador estatuído na Consolidação das Leis do Trabalho - CLT independe de formalização e é mais amplo do que o fixado na lei das Sociedades por Ações. Como asseverou DÉLIO MARANHÃO, o objetivo do legislador trabalhista foi o de sobrepor ao formalismo jurídico a evidência de uma realidade social, para

“revelar o **empregador único** que se oculta, sob disfarces puramente formais, nos casos de concentração capitalista” (“Direito do Trabalho”, Rio, FGV, 10^a ed., 1982, pág. 79).

Já em 1937 o legislador brasileiro tratou do grupo empregador (Lei n. 435). E a CLT, seis anos mais tarde, manteve, com redação quase idêntica, a norma anterior:

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

Aliás, na *Exposição de Motivos*, que encaminhou ao Presidente da República o projeto que se converteu na atual Consolidação das Leis do Trabalho, foi dito:

“Na introdução aperfeiçoou a redação dos artigos; inseriu a definição de empregador, que integra o conceito definitivo da relação de emprego, acompanhando-a da noção de **empregadora única** dada pela Lei n. 435...” (item 53).

B - Tipos de concentração e controle financeiro

Como recomenda a Lei de Introdução ao Código Civil Brasileiro, a lei deve ser aplicada de maneira a atender aos seus fins sociais (art. 5º). Destarte, apesar da referência a “grupo industrial, comercial ou de qualquer outra atividade econômica”, seria um contra-senso jurídico que a regra do § 2º do art. 2º da CLT se restringisse apenas às concentrações verticais e às concentrações horizontais. Hoje, a concentração capitalista assume um caráter predominantemente **financeiro** e abarca, geralmente, uma série de atividades econômicas interligadas ou independentes. Se determinadas sociedades se agrupam sob o **controle financeiro** e, portanto, sob a direção de fato de uma outra, certo é que, embora formalmente independentes, perdem, na realidade, essa independência e passam a constituir um grupo de subordinação, caracterizando o grupo empresarial.

Também a circunstância de a CLT aludir a *empresa principal e empresas subordinadas* não significa que o controle do grupo não possa ser exercido por **pessoa física**. Com a Lei das Sociedades por Ações de 1976 esse ponto se tornou incontroverso, posto que ela prevê o controle das sociedades por “acionista controlador”, sem distinguir entre pessoa natural e pessoa jurídica (art. 116).

C - Grupo empregador e empresas independentes

Caracteriza-se o grupo empregador, para os efeitos exclusivos da relação de emprego, quando uma ou mais sociedades estiverem sob a “**direção, controle ou administração**” de outra sociedade, de uma pessoa natural ou de diversas pessoas, físicas ou jurídicas, interligadas por acordo de acionistas. O que tem relevo é que a **direção, o controle ou a administração** de que fala o § 2º do art. 2º da CLT seja efetivamente exercido em razão do grupo de empresas.

É óbvio que não configuram o grupo empregador

“as coligações que, não apenas do ponto de vista jurídico formal, mas efetivamente, conservam a cada um dos seus componentes igualdade de poder e independência jurídica, técnica e financeira, o que pode ocorrer principalmente em relação aos cartéis. O fato de ser uma pessoa diretora de mais de uma sociedade não revela, igualmente, só por isso, a existência do grupo: tais

sociedades podem ser, realmente, independentes, autônomas, e fora do controle de quem participa de direção delas" (DÉLIO MARANHÃO, "Instituições de Direito do Trabalho", Rio, Freitas Bastos, 9ª ed. vol. I, 1984, pág. 261).

Nesse sentido nos manifestamos alhures ("Comentários à CLT e à Legislação Complementar", Rio, Freitas Bastos, 1960, vol. I, pág.78), tal como a melhor doutrina brasileira: EVARISTO DE MORAES FILHO, "Introdução ao Direito do Trabalho", São Paulo, LTr, 1978, pág. 226; MOZART VICTOR RUSSOMANO, "Comentários à CLT", Rio, Konfino, 1973, vol. I, pág. 18; JOSÉ MARTINS CATHARINO, "Grupo Empresarial: caracterização, solidariedade e conseqüências", in Rev. LTr, São Paulo, 1972, pág. 442).

Consoante estabelece a Lei das Sociedades por Ações, as sociedades são **coligadas**, quando uma participa do capital da outra com dez por cento ou mais, porém não a controla (§ 1º do art. 243). Por conseguinte, inexistirá grupo empregador mesmo quando essa participação for superior a cinquenta por cento, mas não houver direção, controle ou administração. E, na prática, tal situação ocorre quando, por exemplo, uma pessoa física ou jurídica possui mais de metade das ações votantes de outra, mas o ato constitutivo desta exige que as decisões fundamentais da sua administração dependam da concorrência de determinado acionista ou de percentual superior ao das ações de que aquela pessoa é possuidor. Aí, ao contrário de outras hipóteses, a realidade evidencia que a maioria das ações votantes não implica, de fato, para o respectivo proprietário, o controle da empresa, nem sua administração ou direção.

D - Conceitos de controle, direção e administração

Como vimos, o conceito de **controle** está explicitado na Lei das Sociedades por Ações. Já a CLT, ao tratar do grupo empregador, refere "direção, controle e administração", não obstante pareça certo que a direção e a administração resultam do controle.

Concordamos com MAGANO quando escreve que **direção**

"é efetivação do controle, consistindo, pois, no poder de subordinar pessoas e coisas à realização dos objetivos da empresa"

e se

"tríplice em poder diretivo propriamente dito, em poder de fiscalização e em poder disciplinar".

Já a **administração**

"implica organização, orientação para um fim, mas também significa "o complexo de órgãos aos quais se confiam funções administrativas"(CRETELLA JR.).

.....
"Como se infere do exposto, de um ponto de vista puramente conceitual, as diferenças entre administrar e dirigir podem ser apenas vislumbradas" (Ob. cit., págs. 244 e 246).

Para que haja sociedade controlada basta que exista o poder de controle: isto é, a possibilidade de subordiná-la à sua vontade. Entretanto, se o controlador for uma pessoa física ou um grupo de pessoas vinculadas por acordo de acionis-

tas, a Lei das Sociedades por Ações exige o efetivo exercício do controle. Esse efetivo exercício, na lei trabalhista, à direção ou à administração de empresa - **atuação gerencial** que pode realizar-se, em certos casos, apesar de o seu exercente não possuir o controle acionário (Cf. ADOLF BERLE e GARDINER MEANS, "The Modern Corporation and Private Property", New York, H, B & G, 1967, pág. 67).

E - Responsabilidade solidária das sociedades do grupo

A lei trabalhista brasileira impõe a responsabilidade solidária da pessoa física ou jurídica controladora e das sociedades controladas para os efeitos da relação de emprego.

Essa **solidariedade** é apenas **passiva** ou também **ativa**? Vale dizer: o grupo que, como empregador único, responde pelas obrigações pertinentes aos contratos de trabalho celebrados em cada empresa, pode também agir como tal?

Na doutrina prevalece a tese, que sempre defendemos (Cf. ob. e vol. cits., pág. 79), no sentido da relação de emprego, é ativa e passiva.

A respeito escreveu CATHARINO:

"O intuito do legislador foi o de evitar a fraude e o de reforçar o efetivo cumprimento da lei. Por isso, a **solidariedade passiva** é indiscutível. E a **ativa, do grupo, em relação aos empregados? Também, embora já tenha havido opinião contrária.** Realmente, a própria noção de grupo empresário implica a existência de **solidariedade integral**, instituto bilateral. A lei determinando "para os efeitos da relação de emprego", contratual ou não, sem restrição ou exceção, não permite outro entendimento. As empresas integradas têm solidariedade **passiva e ativa**. Equiparadas, cada uma delas, a empregador, com "personalidade jurídica própria", trata-se de sujeito de direitos e obrigações solidários, nos termos da lei civil. Todas, isoladamente e em conjunto, direta ou indiretamente, são credoras e devedoras ao mesmo tempo em tudo que se refere à relação de emprego" ("Compêndio Universitário de Direito do Trabalho", São Paulo, Ed. Jur. e Univ., 1972, vol. I, pág. 169).

Ressalta, por sua vez, RUSSOMANO:

"Quando o legislador estabeleceu a responsabilidade solidária da empresa principal e cada uma das empresas subordinadas, implicitamente, conferiu a todas elas certos direitos em relação à pessoa do trabalhador. Não se pode admitir que o grupo, formado de acordo com a definição legal, gere, para o empregado, o direito de responsabilizar, indistintamente, qualquer empresa integrante do consórcio, impedindo, porém, por exemplo, que os serviços do empregado sejam aproveitados por qualquer empresa, à juízo da administração daquela que o contratou" (Ob. e vol. cits. págs. 18 e 19).

DÉLIO MARANHÃO é incisivo a respeito:

"Tratando-se de empregador único, a solidariedade será, então, logicamente, também **ativa**, sujeita, está claro, às mesmas restrições que limitam o poder de comando de qualquer empregador" (Ob. cit., pág. 82).

Aliás, o douto CARMELYNCH, ao analisar a questão em face do direito francês, conclui, com DESPAX, que

“o grupo deve ser considerado como uma **empresa única**, o único e verdadeiro empregador, o que assegura a identidade e a pertinência do contrato de trabalho, que não é atingido pelas sucessivas transferências de empregado. A antigüidade deste fica resguardada, sem necessidade de apelo a um mecanismo jurídico contratual. E, definitivo, tudo em que o trabalhador passa de um para outro estabelecimento” (“*Traité de Droit du Travail*”, Paris, Dalloz, 1968, págs. 115/6).

Reconhecida que a solidariedade é ativa e passiva, certo é que, tanto o empregado poderá agir judicialmente, em relação ao seu contrato de trabalho, contra qualquer das sociedades componentes do grupo, como este poderá exercer os direitos de empregador no concernente aos seus empregados. Mas esses direitos - convém sublinhar - estão sujeitos a diversas limitações legais, convencionais ou contratuais: tal como dentro de uma empresa, ao grupo empregador não será lícito alterar, livremente, as condições de trabalho.

Se na doutrina brasileira prevalece a conclusão de que a solidariedade prevista no art. 2º, § 2º, da CLT é ativa e passiva, nos tribunais persiste profunda controvérsia a respeito: os que sustentam que a solidariedade é também ativa, ressaltam que a lei não distingue o tipo de solidariedade; os que negam, acentuam que a solidariedade não se presume, devendo ser afirmada expressamente pela lei.

F - Questões práticas

Sendo a solidariedade estabelecida apenas “**para os efeitos da relação de emprego**”, forçoso é concluir que as normas regulamentares e a categoria econômica das empresas, assim como a qualificação profissional e a representação sindical dos seus empregados, têm aplicação restrita a cada empresa do grupo; não resultam da finalidade ou atividade preponderantemente de conglomerado econômico.

Destarte, concernem a cada empresa:

- a) as relações coletivas de trabalho (organização sindical, negociações coletivas, greve e dissídios coletivos ajuizados na Justiça do Trabalho);
- b) nas relações individuais de trabalho, as normas que, por sua natureza, têm destinação limitada à respectiva empresa (regulamento de empresa, quadro de pessoal ou escala de cargos e salários, isonomia salarial, prevenção de acidentes do trabalho e enfermidades profissionais, vantagens instituídas em favor dos correspondentes empregados, etc.).

Neste sentido é a jurisprudência da Justiça do Trabalho:

Questão que tem sido reiteradamente submetida aos tribunais do trabalho diz respeito à **prestação de serviços**, por um só trabalhador, a **duas ou mais empresas** componentes do mesmo grupo empregador. Conforme decidimos, quando no exercício da magistratura,

“os fundamentos e os objetivos do Direito do Trabalho desaconselham a coexistência de dois contratos de trabalho entre as mesmas partes, com o que se legitimaria a prestação de serviços além dos limites imperativos atinentes à jornada de trabalho” (Ac. do TST, 3ª T., no RR-1.050/67, in nossos “*Acórdãos do TST*”, São Paulo, vol. II, 1970, pág. 21).

E, se a prestação de serviços a mais de uma empresa do grupo se verifica dentro da mesma jornada de trabalho, é evidente que se trata de **um só contrato de trabalho**. Essa orientação se tornou tão pacífica na *jurisprudência* que o Tribunal Superior do Trabalho consubstanciou na **Súmula 129**:

"A prestação de serviços a mais de uma empresa do mesmo grupo econômico, durante a mesma jornada de trabalho, não caracteriza a coexistência de mais de um contrato de trabalho, salvo ajuste em contrário".

A **transferência do empregado** de uma para outra empresa do grupo está sujeita, obviamente, às restrições impostas a todos os empregadores pelos arts. 468 e 469 da CLT. Para os que reconhecem que o grupo constitui um empregador único, com solidariedade ativa e passiva entre as empresas que o constituem, certo é que a **transferência** poderá ser determinada:

a) por ato unilateral, nas hipóteses em que a lei permite aos empregadores que assim procedam (p. ex.: transferência que não acarrete necessariamente mudança do domicílio do empregado - art. 469, **caput**; transferência provisória por necessidade de serviço, com adicional mínimo de 25% do salário - § 3º do art. cit.);

b) por ato bilateral, quando esse procedimento for exigido para sua validade.

Para os que entendem que a lei brasileira só impõe a solidariedade passiva, certo é que a transferência ou a cessão do empregado, de uma para outra empresa do grupo, *dependerá sempre da expressa concordância* daquela.

Para nós, a questão há de ser resolvida em face do conceito de empregador único, que decorre da solidariedade ativa e passiva das empresas de um mesmo grupo econômico (§ 2º do art. 2º da CLT) e dos limites legais imperativos impostos à alteração das condições de trabalho (art. 468) e, especialmente, à transferência dos empregados (art. 469). Demais disto, há que se invocar ainda o princípio da **continuidade do contrato de trabalho**, que está consagrado pela CLT.

Efetivamente a transferência do empregado entre empresas integrantes do mesmo grupo econômico, quer por ato unilateral do empregador, quer por ajuste expresso entre as partes, o corolário lógico e jurídico será a soma do tempo de serviço (**accessio temporis**); isto é, a **unicidade do contrato de trabalho**, como se a transferência tivesse ocorrido entre estabelecimentos de determinada empresa.

Na doutrina brasileira essa conclusão é pacífica (Cf. ORLANDO GOMES e ELSON GOTTSCHALK, "Curso de Direito do Trabalho", Rio, Forense, 4ª ed., 1971, pág. 366; EVARISTO DE MORAES FILHO, ob. cit., pág. 285).

Vale ponderar, a propósito da transposição do empregado dentro do grupo, que ela pode ser definitiva (geralmente denominada "transferência") ou transitória (geralmente denominada "cessão"). Mas, em ambos os casos há de se observar as condições pactuadas ou incorporadas ao contrato, não podendo acarretar prejuízos diretos ou indiretos ao trabalhador.

Se o empregado tem direito, na empresa onde serve, a determinadas vantagens regulamentares, *não poderá a transferência para outra empresa do grupo acarretar-lhe a supressão dessas vantagens*, mesmo que concorde, expressamente, com a alteração contratual (art. 468 da CLT). Viável será, apenas, substituir, mediante acordo, as vantagens perdidas por um salário maior, que compense, efetivamente, a

suspensão das prestações decorrentes das normas regulamentares vigentes na empresa da qual foi transferido. Mas é preciso ter em conta que a nulidade da alteração do contrato de trabalho se funda no prejuízo **direto ou indireto, atual ou futuro**, que possa acarretar ao empregado.

A hipótese inversa é a transferência do empregado de uma empresa que não defere vantagens extralegais, para outra, do mesmo grupo, que as concede. Inclino-nos pela tese favorável ao cômputo do tempo de serviço pretérito, para aplicação, na empresa onde o empregado trabalha, das normas regulamentares que, com a transferência, se incorporaram ao seu contrato de trabalho. Não se trata de dar efeitos retrooperantes às normas regulamentares, senão de aplicá-las, no presente, tendo em conta o tempo de serviço prestado, na execução de um só contrato de trabalho, a empresas solidariamente responsáveis para os efeitos da relação de emprego.

Mutatis mutandis, é o que se verifica nas **empresas multinacionais**, com o empregado transferido de um para outro país, entre empresas componentes do mesmo grupo econômico.

Não obstante sujeito à **lex loci executionis**, é fora de dúvida que o empregado transferido faz juz às condições ajustadas no seu contrato de trabalho, se estas se situarem no nível de proteção assegurado pelas normas de ordem pública vigentes no lugar de prestação dos serviços e sejam com elas compatíveis. Não se trata, porém, da aplicação da **lex loci contractus**, mas, simplesmente, de cláusulas contratuais cuja eficácia persiste no país onde o trabalho se realiza.

O princípio da continuidade do contrato de trabalho não pode ser afastado pela circunstância de ser o mesmo executado, sucessivamente, em mais de um país. Quando o trabalhador inicia a prestação de serviços num país e depois é deslocado, ainda que com o seu expreso assentimento, para a empresa do mesmo grupo empregador situada em outro território, o seu **contrato de trabalho permanece íntegro**. Por conseguinte, o tempo de serviço prestado ao mesmo grupo empregador, antes da transferência, deve ser computado para gerar os efeitos jurídicos determinados pela lei do lugar onde o contrato passou a ser executado.

No sentido da unicidade do contrato de trabalho, em casos tais, firmou-se a jurisprudência, tanto na JUSTIÇA DO TRABALHO, como do SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL.

A COBRANÇA DA CONTRIBUIÇÃO CONFEDERATIVA

Georgenor de Sousa Franco Filho^(*)

1. Há algum tempo, venho procurando demonstrar acerca da impossibilidade de ser onerado o trabalhador não sindicalizado com a chamada contribuição confederativa⁽¹⁾. Reiterei essa posição mais amiudadamente em 1992⁽²⁾, e, outra vez, no ano passado, ao ensejo do VIII Congresso Brasileiro de Direito Coletivo do Trabalho⁽³⁾.

O preceito que criou essa quarta contribuição a ser recolhida aos cofres dos sindicatos é o art. 8º, n. IV, da Constituição de 1988, que possui a seguinte redação:

"Art. 8º - É livre a associação profissional ou sindical, observado o seguinte:

.....
IV - a assembléia geral fixará a contribuição que, em se tratando de categoria profissional, será descontada em folha, para custeio do sistema confederativo da representação sindical respectiva, independentemente da contribuição prevista em lei".

Antes, as fontes de receita sindical eram o imposto sindical, também chamado de "contribuição sindical", contemplado nos arts. 548, alínea a, e 578 e seguintes, da CLT; a mensalidade sindical, também conhecida como "contribuição associativa", estabelecida nos estatutos de cada entidade gremial ou por deliberação de assembléia geral, consoante o art. 548, alínea b, da CLT; e a denominada "contribuição assistencial", decorrente de norma coletiva (contrato, convenção ou coletivo de trabalho ou sentença normativa).

O dispositivo constitucional transcrito acima é claro. A assembléia geral do sindicato, da qual participam apenas os associados, fixa a contribuição para que seja descontada em folha, a fim de custear o sistema confederativo.

Não diz, nem precisaria dizer, que somente os associados devem pagar. E por quê? Porque o **caput** do dispositivo reconhece que "é livre a associação profissional ou sindical". Trata-se, então, do reconhecimento da liberdade sindical individual negativa passiva, que é o direito de não-filiação, sendo ativo o direito de desfiliar-se de sindicato.

(*) Juiz Presidente da 4ª Junta de Conciliação e Julgamento de Belém, Professor Titular de Direito Internacional da Universidade da Amazônia (UNAMA), Doutorando em Direito Internacional pela Faculdade de Direito da USP, Membro da Academia Paraense de Letras, da Sociedade Brasileira de Direito Internacional e da Academia Nacional de Direito do Trabalho.

(1) *Da fixação da contribuição confederacional*. In: Repertório IOB de Jurisprudência. São Paulo, 1ª quinz./out.1990, p. 328, verbete n. 2-4321.

(2) *Da contribuição confederativa para os trabalhadores não sindicalizados*. In: Suplemento Trabalhista LTr. São Paulo, n. 033/92, pp. 235-237.

(3) *Os trabalhadores não sindicalizados e a contribuição confederativa*. In: Jornal do VIII Congresso Brasileiro de Direito Coletivo do Trabalho. São Paulo, LTr, 26/16.novembro.1993, p. 29.

No mínimo, é a necessidade singela de distinguir duas situações. Uma, a de integrante da categoria que decorre do fato de exercer dada atividade (quer como empregado, quer como empregador). Outra, a de ser associado de dada entidade, fruto de um ato volitivo. Nesse ponto, veja-se a claríssima distinção feita por Amauri Mascaro Nascimento: membro de uma categoria é situação automática que resulta do exercício de um emprego; sócio do sindicato da categoria é situação que decorre de ato de vontade do trabalhador⁽⁴⁾.

2. Aponta o Comitê de Peritos na Aplicação de Convenções e Recomendações Internacionais do Trabalho da Organização Internacional do Trabalho (OIT) que a cobrança de contribuições decorrente de lei fere o princípio da liberdade sindical, inclusive porque incompatível com o direito dos trabalhadores de filiação, desfiliação e não filiação. Da mesma maneira, recorda a existência de alguns países que adotam certas contribuições compulsórias, como forma de obrigar a filiação⁽⁵⁾. Considere-se, então, que uma contribuição como a confederativa com mais razão não pode ser atribuída como dever a todos os integrantes da categoria, mas apenas aos associados do sindicato, porque visa a custear um sistema que ele (o não associado) não criou e do qual, formalmente, não faz parte.

Há três outros aspectos que devem ser considerados. O primeiro é o pertinente à liberdade sindical negativa, que enseja a faculdade de o trabalhador não se filiar a um dado sindicato, diverso da desfiliação, que é o direito de deixar de ser associado, pelo que não pode persistir esse caráter de compulsoriedade que se quer atribuir à norma constante da Constituição.

O segundo refere-se ao art. 149 da Constituição. Esse dispositivo, que consta do Título VI (Da Tributação e do Orçamento), atribui competência exclusiva, não concorrente, da União para instituir contribuições de interesse das categorias profissionais ou econômicas, e não fere o entendimento da Comissão de Peritos da OIT⁽⁶⁾. Arion Sayão Romita, a esse respeito, escreve que "a assembléia geral do sindicato é soberana, nos termos estatutários, apenas em relação aos associados. A cobrança de contribuições dos não associados, prevista no inciso IV do art. 8º, depende de prévia autorização da lei que há de ser promulgada nos termos do art. 149⁽⁷⁾", donde sinaliza que o preceito criador dessa contribuição assemelha-se a uma norma programática, quanto aos não sindicalizados.

O terceiro advém de um princípio consagrado no mundo jurídico. Nenhum ajuste pode criar direitos ou obrigações para terceiro, sem que este concorde, tacitamente, se direitos, ou expressamente, se deveres. Assim deve ser, inclusive em observância do art. 115 do Código Civil, considerando, como tenho insistido, que nenhum ajuste pode criar direitos ou obrigações para terceiros, sem que este concorde tácita ou expressamente. É o velho adágio (*pacta tertiis nec nocent, nec prosunt*), perfeitamente aplicável ao caso que se examina.

3. A situação traçada acima, evidente, se aplica tanto aos trabalhadores não sindicalizados, como aos empregadores igualmente não sindicalizados. Tanto assim

(4) NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Iniciação ao Direito do Trabalho*. 20ª ed., São Paulo, LTr, 1991, p. 456.

(5) In OIT. *La liberté syndicale et négociation collective*. Genebra, BIT, 1983, pp. 48-50.

(6) Idem, p. 48.

(7) ROMITA, Arion Sayão. *Os direitos sociais na Constituição e outros estudos*. São Paulo, LTr, 1991, p. 237 (grifei).

que, em junho de 1992, a E. 12ª Câmara Cível do Tribunal de Justiça de São Paulo adotou essa posição, julgando a Apelação Cível 192.502-2/6 (Sindicato Rural de Jundiá vs. João Storiani) (Rel. Desembargador Erix Ferreira). Ali, a situação era de um integrante da categoria econômica, não associado, e o Sindicato correspondente.

Dessarte, ao integrante da categoria econômica não-sindicalizado a cobrança, como não poderá decorrer de norma coletiva, somente existirá se, voluntariamente, aceitar o dever que lhe é atribuído.

Mais recentemente, em agosto de 1993, a Advocacia Geral da União, através do Parecer n. GQ-05, de 24.8.93 (DOU de 9.9.83), adotou parecer do Consultor da União, Dr. L. A. Paranhos Sampaio, acolhendo orientação indicada em Parecer do Prof. Roberto Santos, como Consultor Jurídico do Ministério do Trabalho, reportando-se à lúcida manifestação da Assessora Drª Eliana Correa de Aquino, no mesmo sentido que defendo. A matéria foi suscitada pela Confederação Nacional dos Trabalhadores na Indústria. Foi, então, fixada a interpretação do dispositivo constitucional, a ser uniformemente seguida pelos órgãos e entidades da administração federal, nos termos da Lei Complementar n. 73, de 11.2.93.

A interpretação adotada para a administração federal é a de que apenas aos associados de sindicato é aplicável a norma relativa à contribuição confederativa, mediante deliberação da assembléia geral da respectiva representação profissional.

Poderá, então, constar de convenção ou acordo coletivo de trabalho, desde que facultativa aos não-associados, e limitada a 2/3 do valor devido pelos associados, conforme indicado no Verbete 324, do Comitê de Liberdade Sindical da OIT, admitindo que a lei não estará ferindo os princípios norteadores da liberdade sindical, ao dispor sobre a cobrança de quotas de solidariedade para os trabalhadores não associados, desde que estes se beneficiem de uma norma coletiva, e o valor não seja superior a 2/3 do pago pelos associados⁽⁸⁾.

Ademais, pode ser inserida em sentença normativa, nos termos aprovados pela assembléia geral, mas jamais apenando os não associados. Nesse ponto, Romita recorda que, na falta de norma legal específica, cuja competência é da União (art. 149, da Constituição em vigor), nem mesmo a assembléia geral poderá fixar o quantum dessa contribuição para os não associados⁽⁹⁾, porque contrariaria o preceito contido no art. 5º, n. II, da Carta, verbis:

"Art. 5º -

II - ninguém será obrigado a fazer ou deixar de fazer alguma coisa senão em virtude de lei".

Importa dizer que a União institui a contribuição que a Norma Fundamental criou e, a partir daí, as entidades sindicais a implementam para os não associados, integrantes da categoria.

Acredita-se, como ressaltado, que é possível fixar o montante da contribuição confederativa para os trabalhadores sindicalizados, facultando, ao não associado, o seu pagamento.

(8) In OIT. *La libertad sindical*. 3ª ed., Ginebra, OIT, 1985, p. 69.

(9) ROMITA, A. S., Ob. cit., p. 237.

É sabido que as deliberações tomadas em assembléia geral, teoricamente da categoria, na verdade prática o são dos associados, e, mais verdade ainda, de alguns poucos associados. É lamentável, mas é a realidade, porque ainda não existe o espírito de sindicalismo adequado no trabalhador brasileiro. Ademais, casos há, e não são poucos - ao contrário, a maioria das vezes -, em que a contribuição confederativa para os não associados tem sido fixada em valor superior ao dos associados. Assemelha-se a uma punição. Ora, em situação dessa natureza, o que se está querendo é impor a filiação ao sindicato, exigindo que o trabalhador seja associado, e, com isso tenha, de um lado, reduzido o valor da contribuição para o custeio do sistema, e, de outro, maior montante de sua remuneração para seu proveito pessoal e de sua família.

5. Considerando, finalmente, todas as razões que alinhabei acima, creio seja possível formular algumas conclusões, como a seguir:

1. a norma relativa à contribuição confederativa prevista na atual Constituição brasileira é aplicável apenas aos associados de sindicato, mediante deliberação da assembléia geral;
2. não poderá ser fixada por sentença normativa, até mesmo para os sindicalizados, salvo se constante da proposta-base do sindicato demandante, conforme aprovado em assembléia geral, e os limites ali consignados, com a evidente ressalva no que tange aos não associados;
3. não contraria o princípio da liberdade sindical a inserção de cláusula prevendo essa contribuição com caráter facultativo para os não-associados, e nunca superior a 2/3 do valor devido pelos associados; e,
4. para os integrantes da categoria econômica, não associados ao respectivo sindicato, a contribuição será sempre facultativa, de aceitação voluntária.

TEMAS POLÊMICOS DO DIREITO MATERIAL E DO DIREITO PROCESSUAL DO TRABALHO

José Luciano de Castilho Pereira^(*)

1 - UMA VISÃO HISTÓRICA

Em linguagem costumeiramente elegante, lembra MARIO DE LA CUEVA que:

"el derecho del trabajo nace cuando los hombres se dan cuenta del abismo que media entre la realidad social y sua regulación jurídica, o bien, el derecho del trabajo nace cuando perciben los hombres que uno es el principio de la libre determinación de las acciones y otra cuestión distinta su efectividad social, o todavía, uno es el problema puramente psicológico de la libre determinación de las conductas y otro el problema de poder imponer la voluntad individual en las relaciones sociales; el régimen del contrato permitía imponer la voluntad del patrono, pero no la del trabajador." (in Derecho Mexicano del Trabajo - Editorial Porrúa, 5ª Ed., México, 1960, págs. 266/267).

Havia, portanto, um quadro jurídico - assegurador da mais ampla liberdade contratual - e uma crua realidade diária, na qual se via claramente o trabalho humano sendo massacrado pela força dos que detinham os meios de produção.

Percebia-se que não havia como se aplicar as regras da liberdade contratual quando efetivamente ausente a igualdade das partes.

Historicamente, acentua AMÉRICO PLÁ RODRIGUES, o Direito do Trabalho surgiu como consequência de que a liberdade de contrato entre pessoas com poder e capacidade econômica desiguais conduzia a diferentes formas de exploração. Inclusive, às mais abusivas e infíquas. O Direito do Trabalho, continua ele, responde fundamentalmente ao propósito de nivelar desigualdades. Como diz COUTURE, o procedimento lógico de corrigir as desigualdades é o de criar outras desigualdades (cfr. in Princípios de Direito do Trabalho, Ed. LTr - 1978-págs. 28/29).

Ora, se o Direito do Trabalho surge com vocação tutelar, uma consequência necessária daí decorrente é o **princípio da irrenunciabilidade**.

Não é possível que o empregado renuncie, isoladamente, ao que a lei assegura como garantia mínima do contrato de trabalho.

Percebe-se, portanto, que o Direito do Trabalho surge com a pontuação de que é a realidade que marca a vida das relações de trabalho, realidade esta muitas vezes distante das abstratas formulações legais ou, em não raros momentos, mascarada pelo manto fugaz da liberdade contratual. Aqui, pois, fica destacado o **princípio da primazia da realidade**.

(*) Juiz vice-presidente do TRT da 10ª Região.

Pois bem, em torno destes três princípios (o da proteção, o da irrenunciabilidade e o da primazia da realidade) é que trataremos de alguns dos temas trabalhistas mais polêmicos dos nossos dias.

2 - O NEOLIBERALISMO

Como é sabido por todos, o Direito do Trabalho surgiu muito recentemente no mundo jurídico. Ele tem pouco mais de cem anos. Ele é fruto das distorções sociais da Revolução Industrial européia. Ele significou uma ruptura com o princípio de que o Estado não podia interferir no desenvolvimento dos fatos sócio-econômicos, já que era ilimitada a liberdade contratual, regulada apenas pelas leis do mercado, que se desenvolviam sem ingerência estatal.

Foi sendo, contudo, percebido que a liberdade contratual, no mundo do trabalho, era apenas formal. Ela não tinha vínculos com a realidade diária, já que, em verdade, as partes contratantes eram absolutamente desiguais.

A lei trabalhista que foi sendo elaborada procurava, por conseqüência, estabelecer uma nova desigualdade, para que houvesse um mínimo de igualdade entre as partes.

O Estado de mero espectador passou a ter papel vital no desenrolar das relações do trabalho.

Esta visão intervencionista é também marca de nossa legislação trabalhista, que começou a ser elaborada no princípio deste século e que ganhou corpo e importância a partir da Revolução de 1930. Destaco que a legislação trabalhista cresceu no Brasil por influência da onda do totalitarismo estatal que dominava a Europa após a primeira guerra mundial e que se espalhou para alguns países da América Latina, especialmente Brasil e Argentina.

Depois de quatro séculos de trabalho escravo era pequena nossa experiência com o trabalho livre.

De qualquer maneira, contudo, aqui também a legislação trabalhista se implantou sob os princípios da proteção, da irrenunciabilidade e da primazia da realidade.

Bom exemplo disto é o art. 468 da CLT, que visa proteger o empregado até mesmo contra sua vontade expressa em contrato.

É verdade que aos possuidores de formação civilista sempre repugnou a idéia da interferência estatal na formação e execução do contrato mas, apesar disto, crescente era o prestígio do Direito do Trabalho, com sua vocação tutelar.

Deve ser ainda destacado que, à medida que os Sindicatos dos Empregados se fortaleciam, menos importante passava a ser a tutela estatal. Daí a importância das Convenções Coletivas de Trabalho, com sua absoluta novidade no mundo jurídico: **ela obriga a todo o universo de uma determinada unidade econômica devendo cumpri-la aqueles que não a assinaram: empregados e empregadores.**

Reconheço que pouco temos estudado sobre os primeiros passos do direito do trabalho, no Brasil, mas é evidente que nossa legislação trabalhista foi implantada sob a influência jurídica do que acontecia em realidade diferente da nossa.

Pois bem, de algum tempo a esta parte, os ventos do neoliberalismo passaram a soprar no chamado primeiro mundo. De novo passou a ser discutido o papel do Estado na direção da vida econômica e na regulação do contrato de trabalho. O Estado do Bem-Estar Social começou a ser desmontado. Toda interferência estatal passou a ser espúria. A livre concorrência, regulada apenas pelas leis do mercado, voltou a predominar.

Sem consciente identidade cultural, o Brasil, mais uma vez, passou a refletir as tendências culturais do primeiro mundo. Assim, sem originalidade e sem reflexão sobre nossa realidade, passamos a adotar as linhas mestras do neoliberalismo, enormemente reforçadas pelo esfacelamento do socialismo concebido pela antiga URSS.

A modernidade agora é sustentar a flexibilização das normas trabalhistas, normas estas que deveriam ser estabelecidas pelas partes interessadas, através de seus sindicatos, devendo ser afastada a tutela Estatal, já que esta liquida a liberdade contratual das partes e sem esta liberdade, concluem, não se há falar em desenvolvimento e sem desenvolvimento não chegaremos nunca ao pleno emprego.

Evidentemente, não é este o lugar para o debate sobre o papel do Estado no mundo de hoje mas é imperiosa uma reflexão sobre o modernismo da flexibilização do Direito do Trabalho no Brasil.

3 - A FLEXIBILIZAÇÃO DAS NORMAS TRABALHISTAS

Começo por perguntar se o Brasil é um só ou se temos vários brasis.

A resposta, por ser óbvia, é por todos sabida: do ponto de vista social e econômico temos diferentes brasis. Temos um Brasil bem próximo do primeiro mundo e temos enormes brasis nivelados aos mais atrasados lugares da terra.

É possível então afirmar-se que uniforme é o desenvolvimento da consciência da classe trabalhadora brasileira, tendo ela, em todo Brasil, a mesma capacidade de luta?

A resposta é negativa.

Não há como se comparar, por exemplo, a força dos metalúrgicos do A,B,C e D de São Paulo com os trabalhadores do Vale do Jequitinhonha em Minas Gerais, uma das regiões mais pobres do Brasil. Se em São Paulo é possível se pensar num enfraquecimento da tutela legal, esta é inconcebível nas regiões mais pobres do Brasil.

Mas a legislação trabalhista, no Brasil, é **federal**; ela é a mesma do Oiapoque ao Chuí. Logo, não vejo como, neste nosso estágio de desenvolvimento, cogitar de flexibilizar a norma trabalhista, que, ao meu sentir, deve continuar tutelar e **individualmente** irrenunciável.

Não creio que, nesta quadra, devamos avançar mais do que fizemos no art. 7º,VI,XIII,XIV da Constituição Federal, assegurando ao Sindicato poderes que nem ao legislador foram reservados. Mais. Pelo artigo 8º da mesma Carta, cabe ao Sindicato a defesa dos direitos e interesses dos trabalhadores.

Mas relativamente à aplicação da norma legal pela Justiça do Trabalho, creio que é necessária uma visão mais crítica da lei frente ao nosso dia-a-dia. Isto é, a aplicação da norma está sempre a depender de sua submissão à primazia da realidade.

de, que o juiz precisa conhecer, pois, dado o dinamismo das relações do trabalho, o Juiz do Trabalho não pode ignorar a realidade que envolve o campo de sua atividade.

Neste área, contudo, não é fácil passar do campo teórico das abstrações legais ao caso concreto submetido ao julgamento.

Estudemos o que acabamos de falar sob a ótica da jurisprudência do Colendo Tribunal Superior do Trabalho.

Começo por citar dois Enunciados: 212 e 276.

Ambos retratam extraordinária sensibilidade na aplicação da tutelar norma trabalhista.

Eles estão escritos desta forma:

212 - O ônus de provar o término do contrato de trabalho, quando negadas a prestação de serviço e o despedimento, é do empregador, pois o princípio da continuidade da relação de emprego constitui presunção favorável ao empregado.

276 - O direito ao aviso prévio é irrenunciável pelo empregado. O pedido de dispensa de cumprimento não exime o empregador de pagar o valor respectivo, salvo comprovação de haver o prestador de serviços obtido novo emprego.

No que se refere, contudo, ao Enunciado n. 330 verificou-se, ao meu sentir, o caminhar no sentido inverso.

O Enunciado 330 está assim redigido:

A quitação passada pelo empregado, com assistência de entidade sindical de sua categoria, ao empregador, com observância dos requisitos exigidos nos parágrafos do artigo 477, da CLT, tem eficácia liberatória em relação às parcelas expressamente consignadas no recibo, salvo se oposta ressalva expressa e especificada ao valor dado à parcela ou parcelas impugnadas.

Verifica-se, desta forma, que foi dada à assistência sindical força maior da que é reconhecida à coisa julgada. Mais. Ignorou-se, é o que digo com todas as vênias, que os Sindicatos brasileiros não têm toda a força dos Sindicatos de São Paulo. Tenho ainda uma certa dificuldade em conciliar o previsto em tal Enunciado com o art. 477 da CLT.

Surge, aqui, outra vertente do problema: a importância do direito sumular, do qual trataremos mais ao final deste trabalho.

Volto a alguns posicionamentos da jurisprudência trabalhista.

Recentemente, como está noticiado no DJU de 25.02.94, a Seção de Dissídios Coletivos do C. Tribunal Superior enfrentou caso interessante e extremamente atual. O V. Acórdão está assim ementado:

DISSÍDIO COLETIVO - SALÁRIO DO MENOR. Desde que o menor não esteja em regime de aprendizado, atenta contra a Constituição da República o pagamento de piso salarial inferior ao pagamento percebido pelo adulto em igual função.

Do ponto de vista rigorosamente técnico está correta a decisão, que se levou no inciso XXX, do art. 7º da C. Federal que proíbe discriminação de salário por motivo de idade. Alegou-se ainda que o inciso V, do mesmo artigo 7º, ao cuidar do piso salarial, não previu sua fixação em função da idade do trabalhador.

Com todas as vênias, contudo, não vejo como enquadrar esta decisão em nossa realidade diária. Vale ressaltar que a Justiça do Trabalho surgiu para não sofrer do rigor do tecnicismo, sendo esta a única razão de ser da representação classista que a integra.

No caso concreto, portanto, tenho que a melhor razão está com o voto vencido do Min. MARCELO PIMENTEL. A ele ainda acrescento a inteligência que deva ser dada ao mesmo inciso V, do art. 7º, bem como ao conceito de aprendizagem; bem assim a regra do art. 8º da CLT, que recomenda o julgamento por equidade.

Este é, efetivamente, um grande debate que se abre muito vinculado à flexibilidade do Direito do Trabalho no Brasil.

Note-se que o Direito do Trabalho - por seu dinamismo, notadamente numa sociedade e numa economia em mudanças - não comporta posições ideologicamente radicais e muito menos encaminhamentos exclusivamente formalistas. Parti de uma afirmação contrária à flexibilização da norma trabalhista e acabo de demonstrar que, em determinadas circunstâncias, ela não é somente possível mas, substancialmente desejada.

Efetivamente, não posso afirmar, com rigorosa segurança, como será o Direito do Trabalho do futuro. É possível, contudo, que se pressinta que muitas mudanças estão sendo geradas.

Hoje, no chamado primeiro mundo, o terrível fato novo chama-se **desemprego**.

Não há inflação.

Há desenvolvimento econômico, que ressurgiu de grave recessão,

Mas o número de empregos é cada vez menor.

A reportagem de capa da revista TIME de 07.02.94 trata do pânico existente no campo do emprego nos países mais ricos do mundo, acrescentando que não há sinal do fim da crise. E o TIME de 07.03.94 tem, em sua última página, um artigo de GIOVANNI AGNELLI, assim intitulado: **Quo vadis, Italy?** Neste artigo ele destaca a enorme crise social da Itália, não vendo perspectiva de uma redução do desemprego num curto prazo. A própria FIAT, em nome de maior produtividade, planeja acabar com cerca de 13.000 empregos.

Descortina-se, pois, um mundo - ainda não bem delineado - onde a luta não será mais pelas melhores condições de trabalho - como tem sido até hoje - mas anuncia-se luta sem trégua pela garantia do emprego, democratizando a possibilidade de trabalho para todos.

Não sei dizer o que está para acontecer.

Acentuo apenas, para aumentar nossas dúvidas, que o discurso de que a queda da inflação significa desenvolvimento econômico e pleno emprego não é necessariamente verdadeiro.

A Argentina está entrando no primeiro mundo: não há inflação, retoma-se o desenvolvimento e atinge-se índice nunca visto de desemprego!

É o que nos espera?

Não sei e nem este é o objeto desta palestra.

O tema está sendo invocado apenas para demonstrar que a bússola do Direito do Trabalho aponta para outro norte verdadeiro.

Mudou o norte ou estragou a bússola?

Eis o que se coloca à reflexão de todos.

4 - A UNIFORMIZAÇÃO DA JURISPRUDÊNCIA E EFETIVIDADE DA NORMA LEGAL

Passo, em seguida, a questões mais ligadas ao Processo do Trabalho de modo específico.

Enquanto Direito Especial, o Direito do Trabalho reclama processo especial, que instrumentalize sua aplicação.

Como o Direito do Trabalho cuida, estruturalmente, do salário do trabalhador - com caráter alimentar - ele reclama um processo simples e célere, pois, evidentemente, o alimento de hoje não pode ser fornecido com meses de atraso. O alimento material é para os vivos, não para os mortos.

Logo, é fácil concluir que jamais se imaginou o processo do trabalho permitindo uma reclamatória durar meses e anos sem conta. É o óbvio mais evidente!

Mas o óbvio doutrinário não corresponde ao drama diário das reclamações trabalhistas que se arrastam por tempo sem fim.

Infelizmente, a indormida preocupação com a efetividade da norma não tem sido nossa diuturna preocupação. Anima-nos muito mais as filigranas dos processos e os labirintos dos procedimentos, envoltos por uma incrível e incomensurável teia de recursos. Como corolário destes descaminhos, temos aprimorado o pernicioso campo das nulidades, que é fruto de carcomido formalismo, que emperra a Justiça.

Devemos direcionar nosso interesse à efetividade da norma, sem o que a Justiça perde seu prestígio porque resta esvaziada sua própria razão de ser.

Volto, para encaminhamento deste tema, à questão já apontada neste trabalho sobre as súmulas. O que se coloca à reflexão de todos é a tormentosa área da uniformização da jurisprudência. Depois será questionado o caráter vinculante da jurisprudência sumulada. Após, a efetividade da norma e a celeridade processual.

A uniformização de jurisprudência tem como escopo imediato evitar julgamentos contraditórios sobre o mesmo tema, sendo, portanto, fator fundamental no estabelecimento da paz social, que deve ser obra da justiça.

A uniformização transformada em Súmula, pelo Tribunal, tem a vantagem de simplificar o julgamento, sendo fator de celeridade processual. Até aqui todos estamos de acordo, sem embargo do debate paralelo sobre se a uniformização favorece uma certa fossilização do direito e uma certa preguiça mental. Mas isto é tema para outro trabalho.

A Jurisprudência sumulada deve ser seguida pelos juízes?

Pela literalidade dos artigos 476 a 479 do CPC ela somente obriga no caso concreto, isto é, no processo em que o incidente foi suscitado. No Tribunal onde a Súmula foi editada ela pode ser obrigatória, se assim prever o Regimento Interno. Fora do Tribunal não há como torná-la obrigatória, como já se pretendeu fazer com os antigos Prejulgados do TST.

A pergunta que se coloca é a seguinte:

Devem os Juízes das JCJ e dos TRTs seguirem a Jurisprudência sumulada pelo TST?

Obrigação não existe, como já pontuado, mas é de toda conveniência que a Súmula seja aplicada.

Não   razoável - nem milita em prol da respeitabilidade da Justiça - permitir que um processo, depois de longo caminho, chegue ao TST, já se sabendo previamente que soluço a ele será dada pela mais alta Corte Trabalhista do Brasil.

Mais.

Pelo   5  do art. 896 da CLT – com a modifica o imposta pela Lei 7.701, de 21.12.88, será trancado recurso de revista quando a decisão recorrida estiver em consonância com Enunciado da Súmula da Jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho.

Logo, decidir contra Súmula   possível, mas não é conveniente, pena de se manter, por longo tempo, uma lide cujo resultado já é previamente conhecido por todos.

Pessoalmente, faço meus votos contra as Súmulas - quando não estou de acordo com elas - mas, ao final, ressalvo meu ponto de vista e aplico a Súmula existente.

Hoje, na reforma do Poder Judiciário, já se pensa no caráter vinculativo obrigatório das Súmulas.

Pensaremos, em breve, em julgamentos feitos pelo computador?

Espero que não.

Vale, agora, lembrar a a o declaratória de constitucionalidade. Esta já tem força vinculante.

Mas a pergunta que fica   a seguinte.

Por que de algum tempo a esta parte esta matéria ficou tão importante?

O que há é uma novidade para a qual nem sempre temos ficado atentos. Hoje, os interesses contrariados que formam a lide não são mais, na maior parte das vezes, meras pretensões individuais. **São uniformes pretensões coletivas**, que não podem conviver com conflitantes solu es individuais, nas quais - relativamente à mesma situa o jurídica - muitos ganham e muitos perdem.

Recentes exemplos do que estamos dizendo são encontrados nas reclamatórias visando libera o de FGTS do servidor público, na conversão do regime jurídico, e nas reclamatórias buscando repara o de perdas salariais impostas por planos econômicos governamentais.

A diversidade dos julgamentos nestas a es - versando sobre interesses coletivos ou interesses individuais homogêneos - funciona como fator de descrédito da Justiça.

Como conciliar a independência do Juiz - absolutamente necessária no Estado de Direito - com a expectativa popular - rigorosamente legítima - de julgamento célere e uniforme?

Mais ainda.

Este, evidentemente não é um problema que incomoda a Justiça do Trabalho; é tema crucial da Justiça moderna.

Mas, com relação ao processo do trabalho a questão mais inquietante: **ele instrumentaliza a efetivação de um direito tutelar, com garantias irrenunciáveis, em regra, pelo trabalhador, destinatário da proteção.**

Deve o Juiz seguir uma Súmula que, a seu juízo, prejudica o trabalhador, destinatário - repito outra vez - da norma tutelar trabalhista?

No estágio atual do direito processual, entendo que sim, pois pior do que uma derrota imediata é uma vitória de Pirro.

Entendo, contudo, que mais importante do que a fidelidade às Súmulas é uma radical modificação no processo, em ordem a instrumentalizar a efetividade do Direito do Trabalho.

Boa referência, v.g., é o Código de Defesa do Consumidor, artigos 81 a 104, especialmente ao tratar das ações coletivas e coisa julgada bem como na inversão do ônus da prova, prevista no inciso VIII, do art. 6º, do mesmo código.

Percebe-se, desta forma, que, por qualquer ângulo que o tema seja colocado, ele está repleto de uma infundável cadeia de alternativas e, por conseqüência, de dificuldades, que têm ensejado muito debate teórico e pouca solução prática.

5 - CONCLUSÃO

Eis o que tinha a trazer à reflexão de todos.

Pelo que se percebeu, não houve preocupação específica com a casuística do Direito do Trabalho e do Processo do Trabalho.

Nos limites de minha capacidade, procurei subir um pouco para tentar ver mais claramente a natureza de tais direitos.

Sem isto, toda visão é parcial e, quase sempre, equivocada.

Somos uma geração que compra em supermercado - sem possibilidade de discutir qualidade e preço; e somos também uma geração que recebe as idéias prontas através da televisão.

Perdemos o hábito do pensamento crítico, sem o que, o desenvolvimento humano é impossível.

Nesta palestra, a tentativa é exatamente de romper com esta cultura desumana que nos leva apenas a repetir o que os outros querem que pensemos.

Logo, o único fruto que estas palavras pretenderam ter foi o de semear alguma inquietação intelectual para quebrar a paz de cemitério que nos leva a repetir lugares comuns e frases feitas, sempre distanciadas da realidade em que vivemos.

Por isto, parti dos fundamentos tutelares e irrenunciáveis do direito do trabalho para, passando por certa flexibilização desta tutela - via negociação coletiva - apontar uma nova realidade mundial na qual o desemprego é o mal mais aterrador e que está a apontar para uma preocupação rigorosamente nova: o **direito ao trabalho** é mais importante do que o **direito do trabalho**.

Mas enfatizei que, no Brasil, não há como se pensar, neste nosso estágio de desenvolvimento, em acabar com o caráter tutelar e irrenunciável do Direito do Trabalho.

Indiquei, em seguida, para os novos rumos que o processo do trabalho precisa seguir, em função à efetividade da norma trabalhista, pois ela - que instrumentaliza a realização de direito tutelar - precisa ser célere e eficaz.

Lembro, agora, que esta preocupação não é característica do processo do trabalho, pois no processo judicial em geral esta é uma inquietação constante.

Como adverte CÂNDIDO DINAMARCO:

"o tempo é inimigo do processo e o seu decurso destempera a boa qualidade do provimento jurisdicional, quando a demora deste traz prejuízos, sofrimentos, ansiedades e quando - quantas vezes - o provimento tardo acaba por se tornar dispensável ou quiçá inútil. Por isto o direito processual, em sua disciplina positiva e na interpretação correta que se espera dos tribunais e demais destinatários, há de ser sistema equilibrado entre dois ideais: de um lado o zelo pela perfeição e boa qualidade dos resultados do processo, de outro a preocupação pela celeridade. Não, importa que, em nome desta, algum risco se corra de imperfeição, na prestação jurisdicional, desde que o sistema ofereça, em compensação, meios idôneos para a correção de eventuais erros. As normas processuais hão de equilibrar adequadamente a exigência da certeza com o risco de errar..." (cfr. in **Fundamentos de Direito Processual Civil Moderno - pág. 462**).

No processo do trabalho, não temos sabido responder a este desafio. Temo até que a rotina terrível de nosso dia-a-dia burocratizado tenha impedido que esta seja nossa indormida preocupação diária!

Receio que fiquemos como o acendedor de lampião, que continuava, rotineiramente, a acender o lampião, apesar da noite não mais existir.

A rotina e o formalismo se alimentam mutuamente, ao mesmo tempo em que matam o direito. Onde começa o formalismo, morre o direito, na sempre lembrada lição de SATTÁ.

Mais do que tudo, necessário é que tenhamos uma *visão crítica da realidade* que nos cerca. Somente, assim, nossos objetivos ficarão bem definidos, sem os riscos de cogitarmos de uma paradoxal realidade inexistente, com abstração do nosso duro dia-a-dia.

É fundamentalmente importante que não percamos de vista também as verdades substanciais do processo do trabalho, que, segundo AMÉRICO PLÁ RODRIGUEZ - em recente trabalho - são três: a desigualdade compensatória, a busca da verdade real e a indisponibilidade (*Visión Crítica do Direito do Trabalho, in Processo do Trabalho na América Latina, Ed. LTr, 1992, pág. 244 - com outros autores*).

Lembro, por derradeiro, mais uma vez MARIO DE LA CUEVA, ao lecionar que o *homem é um ser que vive de ilusões e de esperanças*, às quais nunca puderam dar morte os grandes cataclismas da História. Uma destas idéias é a que sonha em assegurar ao homem que trabalha condições que *lhe permitam* concorrer ao banquete servido, diariamente, pelas riquezas naturais da terra, que

não é um festim para alguém ou para alguns, senão para todos, porque nosso planeta foi um dom dos deuses para todos os tempos e para todas as raças e tribos, um banquete que se serve para que os homens de todas as cores levantem-se da mesa sem temor ante a Vida e possam penetrar, então, nos espaços infinitos da cultura universal (cfr. Panorama do Direito do Trabalho - Ed. Sulina, Porto Alegre, pág. 7).

É preciso lutar pela concretização deste sonho. Sem o sonho - envolto em tantas ilusões - a vida perde o sentido.

Com o velho e moderno CALMON DE PASSOS, vale recordar que

"o homem é um ser imperfeito que se imola e se consome na insofreável e constante luta por alcançar a perfeição. Ele é um prático, pragmático e imediatista que vitaliza o seu cotidiano com a utopia que mantém viva sua esperança num futuro melhor. (...) O homem só tem presente, mas é o amanhã do homem que o mantém vivo e atuante." (*in Democracia, Participação e Processo, in Participação e Processo, coordenação de Ada Pellegrini Grinover e outros - Ed. Rev. dos Tribunais - 1988-págs. 96/97*).

A PRECLUSÃO DO DIREITO DE RECORRER DOS ÓRGÃOS PÚBLICOS

Ronald Soares^(*)

Dentro do estudo do Direito Processual, tem sido dito que os recursos são "atos processuais que têm por finalidade a obtenção de novo exame, total ou parcial, de um ato jurídico" (Frederico Marques).

Coqueijo Costa nos ensina que o "Recurso constitui um ônus processual, pois visa a satisfazer interesse próprio, e não alheio (dever). Seus pressupostos objetivos são: existência de norma legal que haja criado o recurso; adequação de recurso, e tempestividade. Pressuposto subjetivo, em última análise, é a sucumbência, no todo ou em parte, que nasce no conflito entre o conteúdo da sentença e o interesse da parte".

No entender de Sérgio Bermudes, o recurso configuraria um direito, contido no direito de ação, e, pois, um direito processual subjetivo, que visa ao aperfeiçoamento das decisões judiciais.

Para viabilizar os recursos, os órgãos jurisdicionais estão organizados sob o sistema do "duplo grau de jurisdição", que está arrimado na hierarquia, conferindo a certos órgãos um poder maior que outros a ponto de "poder reformar as decisões proferidas pelos órgãos de hierarquia menor através dos recursos contra as mesmas apresentadas" (Amauri Mascaro Nascimento).

Existem, portanto, princípios basilares que norteiam os recursos, a fim de que o seu uso indiscriminado não provoque turbulências indesejáveis na ordem jurídica e social.

Os recursos existem e, naturalmente, foram concebidos para que, por meio deles, seja possível o aperfeiçoamento dos julgados.

O recurso, no sentido eminentemente técnico, "é a provocação de uma nova decisão" (Lopes da Costa). "Isto é: o Estado liberou sua prestação jurisdicional mas admite que ela seja discutida novamente (do latim *recurrere*: voltar atrás)" (Frederico Marques).

Dentro dos princípios de admissibilidade dos recursos, obviamente, temos o do prazo. O recurso, para ser admitido, tem que estar dentro do prazo estipulado em lei para a sua interposição.

Como o recurso é um direito, a parte vencida pode, perfeitamente, desistir do seu exercício aceitando a sentença ou a decisão tácita ou expressamente, embora lhe seja total ou parcialmente desfavorável. Isto não se confunde com o direito de desistir do próprio recurso porventura já impetrado.

(*) O autor é Juiz Togado do Tribunal Regional do Trabalho da 7ª Região.

Por outro lado, se a parte deixa transcorrer *in albis* o prazo para recorrer, embora não tenha esboçado qualquer idéia de aceitar a sentença, “precluiu, temporariamente, o direito de exercer essa pretensão” (Manoel Antonio Teixeira Filho).

Aí chegamos, então, ao chamado recurso oficial, a remessa *ex officio* no processo trabalhista. Através de tal mecanismo, nas ações trabalhistas em que existe a sucumbência total ou parcial da Fazenda, o trânsito em julgado só ocorre depois que o processo vai submetido ao “duplo grau de jurisdição”. Diz-se, impropriamente, que o juiz “recorreu de ofício”. Na realidade, após julgar o processo, a Junta submete-o ao crivo do Tribunal Regional, a fim de que seja cumprida a exigência legal que impõe o duplo grau de jurisdição em tais casos.

Se o órgão público não recorre da decisão, evidentemente, *preclui o seu direito* de fazê-lo.

Confirmada a decisão pelo Regional, já não há como permitir-se um novo recurso porque, sendo o processo um caminho lógico e sucessivo, surgiu um hiato entre a decisão do órgão de 1ª instância e o de 2ª instância.

O Tribunal *ad quem* só tomou conhecimento do processo através da provocação obrigatória de “Remessa *Ex Officio*”, que, tecnicamente, não é um recurso.

Portanto, o expediente que alguns procuradores vêm utilizando para tentar ressuscitar o direito de recorrer dos órgãos públicos, nos casos em que houve apenas a “Remessa *Ex Officio*” não tem guarida na legislação.

Conclusão: havendo simplesmente a Remessa, o órgão público, r força da perda do prazo, teve precluso o direito de recorrer. Confirmada a sentença no Regional, não é possível ressuscitar o direito que morreu, permitindo ao órgão recorrer de revista contra uma decisão da qual não *recorrera voluntariamente*.

Mutatis Mutandis, isto pode ocorrer no âmbito processual da Justiça comum ou da Justiça Federal.

BIBLIOGRAFIA

1. COQUEIJO COSTA, *Direito Processual do Trabalho, Forense, 1994;*
2. AMAURI MASCARO NASCIMENTO, *Elementos de Direito Processual do Trabalho, LTr, 1975;*
3. OSIRIS ROCHA, *Teoria e Prática dos Recursos Trabalhistas, LTr, 1973;*
4. MANOEL ANTONIO TEIXEIRA FILHO, *Sistemas dos Recursos Trabalhistas, LTr. 1986;*
5. COQUEIJO COSTA, *Doutrina e Jurisprudência do Processo Trabalhista, LTr, 1978.*

O *JUS POSTULANDI* NA JUSTIÇA DO TRABALHO APÓS O NOVO ESTATUTO DA ADVOCACIA

Vicente José Malheiros da Fonseca (*)

SUMÁRIO: I - O novo Estatuto da OAB. II - A Lei de Introdução ao Código Civil Brasileiro. III - Hipóteses de revogação de lei. Exame do caso comentado. IV - Repetição de normas anteriores. V - "Administração da Justiça". Sentido amplo do termo. VI - Realidade brasileira. VII - Livre acesso ao Judiciário. Exercício de um direito de cidadania. VIII - Reiterando o remate. IX - Conclusão.

I - O NOVO ESTATUTO DA OAB

O inciso I do art. 1º da Lei n. 8.906, de 04 de julho de 1994, que dispõe sobre o Estatuto da Advocacia e a Ordem dos Advogados do Brasil (OAB), estabelece que "são atividades privativas de advocacia a **postulação a qualquer órgão do Poder Judiciário e aos juizados especiais**". Em seu art. 2º a Lei n. 8.906/94 reza que "o advogado é indispensável à administração da justiça". E o *caput* do art. 4º do novo Estatuto da Advocacia declara que "são nulos os atos privativos de advogado praticados por pessoa não inscrita na OAB, sem prejuízo das sanções civis, penais e administrativas".

O atual Estatuto da Advocacia teria abolido o *jus postulandi* na Justiça do Trabalho?

Entendo que não.

II - A LEI DE INTRODUÇÃO AO CÓDIGO CIVIL BRASILEIRO

A Lei de Introdução ao Código Civil Brasileiro (Decreto-Lei n. 4.657, de 04 de setembro de 1942, com as alterações introduzidas pela Lei n. 3.238, de 1º de agosto de 1957) delimita as hipóteses de revogação de lei, no direito positivo brasileiro. O § 1º de seu art. 2º diz que "a lei posterior revoga a anterior quando expressamente o declare, quando seja com ela incompatível ou quando regule inteiramente a matéria de que tratava a lei anterior". E o § 2º do mesmo art. 2º da LICC proclama que "a lei nova, que estabeleça disposições gerais ou especiais a par das já existentes, não revoga nem modifica a lei anterior".

Examinemos, então, o caso do *jus postulandi* no foro trabalhista, inicialmente à luz da Lei de Introdução ao Código Civil Brasileiro.

(*) Juiz Togado do Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região, com sede em Belém (PA), e Professor de Direito do Trabalho na Universidade da Amazônia (UNAMA).

III - HIPÓTESE DE REVOGAÇÃO DE LEI. EXAME DO CASO COMENTADO

Quanto à primeira hipótese de revogação: pelo texto do art. 87 da Lei n. 8.906/94 foram expressamente revogadas as Leis ali mencionadas (a Lei n. 4.215, de 27 de abril de 1963; a Lei n. 5.390, de 23 de fevereiro de 1968; o Decreto-Lei n. 505, de 18 de março de 1969; a Lei n. 5.681, de 20 de julho de 1971; a Lei n. 5.842, de 6 de dezembro de 1972; a Lei n. 5.960, de 10 de dezembro de 1973; a Lei n. 6.743, de 5 de dezembro de 1979; a Lei n. 6.884, de 9 de dezembro de 1980; e a Lei n. 6.994, de 26 de maio de 1982). Não há, porém, nenhuma referência ao Decreto-Lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943, que aprovou a Consolidação das Leis do Trabalho e que dispõe sobre o **jus postulandi** na Justiça do Trabalho, nem tampouco à Lei n. 5.584, de 26 de junho de 1970, que cuida da assistência judiciária por intermédio das entidades sindicais e dos honorários advocatícios no foro trabalhista.

Quanto à segunda hipótese de revogação: inexistente qualquer incompatibilidade entre o novo Estatuto da Advocacia, aprovado pela Lei n. 8.906/94, e o instituto do **jus postulandi** no foro trabalhista, consagrado especialmente pela norma disposta no art. 791, da CLT, dentre outros, que assegura aos empregados e empregadores a faculdade de demandar pessoalmente perante a Justiça do Trabalho e de acompanhar as suas reclamações até o final. De fato, ao dispor que a postulação em juízo constitui atividade privativa de advocacia, assim como as atividades de consultoria, assessoria e direção jurídica (inciso II do art. 1º da Lei n. 8.906/94), o atual Estatuto da OAB apenas estabeleceu que esses atos não podem ser praticados por outros profissionais, tais como médicos, engenheiros, químicos, economistas, odontólogos, etc. Da mesma forma que advogados não podem praticar atividades privativas de outras profissões. Isso não significa, entretanto, que o próprio titular do direito subjetivo, o cidadão empregado ou empregador, não possa demandar pessoalmente em juízo, como permite a Consolidação das Leis do Trabalho, norma de caráter especial, não revogada, no particular, pela Lei n. 8.906/94, norma geral que estatui sobre a advocacia.

E quanto à terceira hipótese de revogação: é mais do que evidente que o novo Estatuto da Advocacia, porque norma geral, não regulou inteiramente a situação especial do **jus postulandi** na Justiça do Trabalho. **Legis speciali per generalen non derogatur** (a lei geral posterior não revoga a lei especial). No que diz respeito a diversas situações idênticas, em que o patrocínio advocatício é facultativo (além das ações trabalhistas, podem ser citados os seguintes exemplos: nas ações de alimentos, cf. o art. 2º da Lei N. 5.478, de 25 de julho de 1968; nos pleitos decorrentes da lei de acidentes de trabalho, cf. o art. 13 da Lei n. 6.367, de 19 de outubro de 1976; nos processos de aquisição, perda e reaquisição de nacionalidade, cf. o art. 6º, § 5º, da Lei n. 818, de 18 de setembro de 1949, dentre várias outras), pode ser invocada a norma disposta na alínea a do inciso XXXIV do art. 5º da Constituição Federal de 1988, que assegura a todos os cidadãos "o direito de petição aos Poderes Públicos em defesa de direitos ou contra ilegalidade ou abuso de poder". E no que toca à demanda trabalhista, em especial, além do citado preceito constitucional ainda pode ser lembrada a regra contida no art. 8º, inciso III, da Lei Fundamental, que atribui ao sindicato "a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas".

IV - REPETIÇÃO DE NORMAS ANTERIORES

Assim como a questão foi superada desde o antigo Regulamento da Ordem dos Advogados, anterior à Lei n. 4.215, de 27 de abril de 1963, não vejo como

interpretar a matéria, em foco, de outra maneira. Que a postulação em juízo é ato privativo do advogado já dizia o art. 22 do antigo Regulamento da OAB, como também constava dos artigos 67 **usque** 76 da Lei n. 4.215/63, inclusive a previsão de nulidade, bem como as sanções civis ou penais, em caso de atos praticados por pessoa não inscrita naquela corporação. Agora, a Lei n. 8.906/94, em comentário, prevê os mesmos preceitos, estabelecidos há muitos anos, sem nenhuma novidade, pelo menos no que interessa ao exame do instituto do **jus postulandi** na Justiça do Trabalho.

E não poderia ser de outro modo. Não resta dúvida de que o advogado é indispensável à administração da Justiça, conforme, aliás, já estabelecia o art. 68 da Lei n. 4.215/63, norma elevada à categoria constitucional, nos termos do art. 133 da Carta Magna 1988, agora reiterada pela Lei n. 8.906/94.

V - "ADMINISTRAÇÃO DA JUSTIÇA". SENTIDO AMPLO DO TERMO

O termo "administração da justiça", contudo, deve ser entendido em seu **sentido amplo**, que não se restringe ao patrocínio advocatício, em caráter obrigatório, no foro trabalhista, em virtude de suas peculiaridades, segundo dissemos em trabalho anterior, escrito na época do advento da Lei Fundamental de 5 de outubro de 1988 e publicado no livro intitulado "**Reforma da Execução Trabalhista e outros estudos**", LTr, São Paulo, 1993, páginas 111/127, ampliação de artigo publicado na Revista LTr, edição de novembro de 1988. Ali dissemos que "a participação da nobre classe dos advogados na administração da justiça é das mais importantes. Prevê a Constituição que o ingresso na magistratura de carreira dê-se mediante concurso público de provas e títulos, "com a participação da Ordem dos Advogados do Brasil em todas as suas fases"(art. 93, I), o que já estava disposto na Lei Orgânica da Magistratura Nacional (Lei Complementar n. 35, de 14 de março de 1979, art. 78). O Conselho Federal ou Seccional da Ordem dos Advogados do Brasil tem a prerrogativa de propor a instauração de processos disciplinares contra juizes de primeira instância e de Tribunais, inclusive visando ao procedimento para decretação de perda do cargo, nas hipóteses legais (arts. 27 e 52, § 1º, da LOMAN). É a Carta Magna que assegura um quinto dos lugares nos Tribunais Brasileiros aos ilustres "advogados de notório saber jurídico e de reputação ilibada, com mais de dez anos de efetiva atividade profissional, indicados em lista sêxtupla pelos órgãos de representação" da respectiva classe (art. 94). O Conselho Federal da Ordem dos Advogados do Brasil é um dos órgãos que, hoje, detêm a titularidade da ação direta de inconstitucionalidade, perante o Excelso Supremo Tribunal Federal (art. 103, da Constituição). Bastam esses exemplos para que se possa avaliar a relevância da atuação da digna classe dos advogados na árdua tarefa de administração da justiça, desde o recrutamento dos magistrados de carreira, passando pela possibilidade de iniciativa na abertura de processo disciplinar, inclusive para a demissão do juiz acusado, até a composição de Tribunais e a provocação quanto ao controle jurisdicional da constitucionalidade das leis, dos tratados e atos administrativos".

Persistem, no entanto, as razões que justificam a manutenção do **jus postulandi** no foro trabalhista, por muitos considerado uma autêntica "jurisdição especial". Com efeito, já dissemos alhures que "a faculdade de demandar ou defender-se sem intermediação de advogado, outorgada às partes, no processo trabalhista, visou poupar-lhes os gastos com honorários advocatícios, considerando sobretudo a insuficiência econômica do trabalhador", ainda mais quando desempregado.

O advogado é indispensável à administração da justiça, "nos termos da lei", dispõe o art. 133 da Constituição da República de 1988. No que toca à demanda trabalhista, a legislação especial, portanto, é a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e a Lei n. 5.584/70.

Não se deve restringir o livre acesso ao Judiciário pelo próprio cidadão, seja o trabalhador, hipossuficiente, seja o empregador doméstico, o microempresário, os titulares de firmas individuais ou até mesmo médias e grandes empresas, que não possam ou não desejam dispor de assistência advocatícia. Como já disse em trabalho anterior: "A administração da justiça é dirigida ao público, portanto muito mais do que em benefício de uma classe".

VI - REALIDADE BRASILEIRA

Por outro lado, não se pode ignorar a realidade peculiaríssima de nosso interior, desde os mais longínquos lugarejos da Amazônia ou do sertão nordestino até o extremo sul do País, onde, não raro, inexistem causídicos desimpedidos ou comprometidos com os interesses dos menos favorecidos, como também nem sempre há entidades sindicais ou assistência jurídica estatal.

VII - LIVRE ACESSO AO JUDICIÁRIO. EXERCÍCIO DE UM DIREITO DE CIDADANIA

A propósito, a Constituição Federal de 1988 fala em assistência jurídica estatal (art. 5º, LXXIV) e sindical (art. 8º, III), esta específica do processo trabalhista. Nenhuma das duas, porém, deve ser imposta ao cidadão, como se fosse obrigatória. Tal como ocorre com a advocacia, serviço público e função social relevante (§ 1º do art. 2º da Lei n. 8.906/94), toda e qualquer atividade de assistência jurídica (estatal, sindical ou particular) constituem direitos e garantias fundamentais, aos quais os cidadãos, especialmente trabalhadores e empresários, podem, se assim quiserem, valer-se, mas não como condição *sine qua non* para o ajuizamento de ação ou para o exercício de defesa e o acompanhamento de processos na Justiça do Trabalho. São, pois, direitos postos à disposição dos litigantes, que deles podem se utilizar livre e facultativamente, e não pressupostos de legitimidade para residir perante o Juízo Trabalhista. Enfim, uma opção ou escolha ao alcance do interessado, uma faculdade ou um direito exercitável pelo beneficiário da norma jurídica, o cidadão trabalhador ou empresário.

VIII - REITERANDO O REMATE

Ainda é oportuno o remate que constou em nosso trabalho anterior. Pedimos vênha para transcrever parte do que dissemos naquela ocasião:

"A tutela jurisdicional não pode ser negada àqueles que não têm condições ou que não querem contratar advogados, aos que não desejam ou não podem contar com a assistência de sindicato ou do Estado, na defesa de seus direitos e interesses, que, por inúmeras razões, são levados ao conhecimento da Justiça do Trabalho pelos próprios litigantes, diretamente, e não por intermédio de representantes ou assistentes, que em certas situações estão totalmente fora do alcance das partes ou interessados.

O Judiciário Trabalhista não é um foro de privilegiados. A ele devem ter livre acesso trabalhadores, altos executivos, microempresários, grandes ou pequenas empresas, enfim, todos os personagens do conflito entre o capital e o trabalho, em qualquer localidade do território nacional, com ou sem patrocínio advocatício, na medida, portanto, das condições de cada circunstância, sobretudo do operário, quase sempre impossibilitado de suportar as despesas com honorários de advogado.

A obrigatoriedade de patrocínio advocatício, na Justiça do Trabalho, inibirá o trabalhador e principalmente pequenos empregadores na reivindicação e na defesa de seus direitos. Isso importa em que inúmeros conflitos fiquem reprimidos e a consequência inevitável é a tentativa de solução marginal, que deságua pela via da criminalidade, com graves reflexos na sociedade.

A questão, portanto, não é tão simples, como se imagina, pois exige uma tomada de consciência social, que não se coaduna com posturas radicais.

A igualdade das partes no processo trabalhista é uma falácia, pois o operário, especialmente quando desempregado, não se torna menos hipossuficiente diante do empresário, ainda que esteja sob patrocínio advocatício. A assistência jurídica não elimina o desnível econômico, acentuado nos casos de desemprego, cuja problemática envolve uma questão de sobrevivência, de fome e de miséria.

.....

Qualquer norma jurídica deve ser interpretada de conformidade com os seus fins sociais e de acordo com o bem comum. Não creio que uma norma constitucional, elaborada em nome do povo, possa ser aplicada em benefício de uma categoria profissional, mas em detrimento dos próprios beneficiários da jurisdição especializada em questões trabalhistas. Os princípios de liberdade e de democracia recomendam que se assegure aos próprios litigantes, na Justiça do Trabalho, o direito de indicarem, se puderem ou desejarem, os seus patronos na defesa de suas pretensões, garantido, entretanto, o livre acesso ao Judiciário independentemente de patrocínio advocatício particular, sindical ou estatal" (in "Reforma da Execução Trabalhista e outros estudos", LTr, 1993, págs. 126/127).

IX - CONCLUSÃO

Concluo, portanto, que continua em vigor o preceito legal, consagrado no art. 791, da CLT, que faculta aos litigantes, empregado ou empregador, o direito de exercer pessoalmente o **jus postulandi** na Justiça do Trabalho, tendo em vista as peculiaridades do processo trabalhista. A postulação em juízo, embora atividade privativa de advocacia, na medida em que a representação técnica, no processo judicial, não pode ser exercida por intermédio de outros profissionais, não exclui o direito de livre acesso ao Judiciário, pelo próprio titular do direito subjetivo, não apenas porque isso decorre de uma norma constitucional, mas sobretudo porque é inerente aos direitos fundamentais da cidadania, que se sobrepõem aos interesses de classes ou corporativistas. A postulação em juízo não é ato exclusivo da advocacia; é manifestação que o próprio cidadão, em situações peculiares, pode exercitar pessoalmente, em regime de liberdade e de democracia.

AÇÃO CIVIL PÚBLICA TRABALHISTA

João Oreste Dalazen⁽¹⁾

1. NOÇÃO

A ciência processual surgiu e desenvolveu-se sob o signo do liberalismo individualista, regulando os antagonismos de interesse entre pessoas certas e conhecidas, ou em grupos bem determinados. De uns tempos a esta parte, todavia, operou-se uma metamorfose no processo. "Os olhos da humanidade começam a voltar-se para o que diz respeito a todos, ou a muitos, do que para o que concerne a poucos, ou a um só", nota Barbosa MOREIRA.⁽²⁾ De fato, o neoliberalismo, máxime neste crepúsculo do século XX, acentua a proteção aos valores sociais, o que inequivocamente gera reflexos no processo, pela necessidade de engendrar instrumentos mediante os quais os direitos sociais ou coletivos sejam canalizados à obtenção da tutela jurisdicional. A ação civil pública⁽³⁾ desponta entre esses mecanismos.

O novel instituto ainda se acha no limiar de sua elaboração científica, repleto de questões aparentemente inextricáveis, que desafiam a argúcia de quantos pretendam cruzar-lhe os umbrais. Se assim é, no plano do processo civil, sobrelevam as dificuldades no processo trabalhista, para onde vem de ser transplantado muito recentemente. Entretanto, um esforço de investigação há de ser empreendido, mesmo que modesto e tímido, como aqui, no afã de delimitar o cabimento, a legitimidade para agir e a competência da Justiça do Trabalho para a ação civil pública, temas que, é intuitivo, guardam íntima correlação.

A locução "ação civil pública" consagrou-se no direito brasileiro com o advento da Lei n. 7.347, de 24.06.1985, que disciplinou a responsabilidade por danos causados ao meio ambiente, ao consumidor e a valores culturais. Seguiu-se a Constituição Federal de 1988 que, ampliando o espectro de cabimento, de

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

(2) MOREIRA, José Carlos Barbosa. A proteção jurídica dos interesses coletivos. In: *Temas de Direito Processual*. 3ª série. São Paulo: Saraiva, 1984, p. 173.

(3) Adotou-se a denominação "ação civil pública" para distingui-la da ação penal pública. De fato, o primeiro texto legal a mencionar o instituto no direito brasileiro (então Lei Orgânica Nacional do Ministério Público - Lei Complementar n. 40, de 13.12.81 - art. 3º, inc. III) outorgou titularidade exclusiva ao Ministério Público para ajuizá-la, pretendendo, com essa designação, apenas diferenciar a ação de objeto não penal proposta pelo agente do "Parket". Hoje, a terminologia tem sido considerada imprópria, seja porque a legitimidade para a ação, no âmbito do processo civil, não pertine exclusivamente ao Ministério Público, seja porque o objeto do respectivo processo não resguarda o interesse público, "mas antes interesses privados de dimensão coletiva", como ensina Ada P. GRINOVER. Cf. *As garantias constitucionais do processo nas ações coletivas*. In: *Novas tendências do direito processual*. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 1990, p. 52. A impropriedade da denominação mais se acentua no plano do direito processual do trabalho, em que o objeto da ação civil pública ironicamente é trabalhista...

um lado legitimou o Ministério Público a promover a ação civil pública, "para a proteção do patrimônio público e social, do meio ambiente e de outros interesses difusos e coletivos" (art. 129, inc. III); de outro lado, e coerentemente, superando a tendência individualista patenteada na Carta Política pretérita, estatuiu no art. 5º, inc. XXXV: "a lei não excluirá da apreciação do Poder Judiciário lesão ou ameaça a direito". Suprimiu a CF/88, assim, a exigência de violação a direito *individual*, contida no art. 153, § 4º, da CF/69, para exercício da jurisdição, evidenciando a preocupação com a lesão a direitos coletivos e direitos difusos. Outras leis específicas surgiram depois, das quais ora cumpre destacar: a Lei n. 8.069, de 07.12.89 (Estatuto da Criança e do Adolescente), arts. 208-224; a Lei n. 8.078, de 11.09.90 (Código de Defesa do Consumidor - CDC), arts. 81-104; e a Lei Complementar n. 75, de 20.05.1993 (Lei de Organização e do Estatuto do Ministério Público da União), sobretudo os arts. 5º, 6º, inc. VII e XII e 83, inc. III.

Conceitua-se a ação civil pública, à luz da legislação brasileira, como o exercício do direito abstrato a um provimento jurisdicional, provocado pelo Ministério Público, entidade ou pessoa jurídica definida em lei, objetivando preservar o meio ambiente, o patrimônio cultural (artístico, histórico, estético, turístico e paisagístico), os direitos do consumidor e outros interesses ou direitos difusos e coletivos. É uma ação de cognição e de natureza condenatória: busca impor condenação pecuniária por danos causados a esses bens jurídicos, e/ou a condenação a uma prestação de fato (obrigação de fazer), ou abstenção de fato (obrigação de não fazer), sob cominação de multa, conforme se infere do art. 3º, da Lei 7.347/85.

É irrefutável o cabimento da ação civil pública no direito processual do trabalho. A um, em virtude de norma constitucional explícita (art. 129, inc. III), conferindo titularidade para intentá-la ao Ministério Público, como instituição, de que é um ramo, evidentemente, o Ministério Público do Trabalho (CF/88, art. 128, inc. I, b). A dois, porque a LC n. 75/93, com todas as letras, legitima o Ministério Público do Trabalho a "promover a ação civil pública no âmbito da Justiça do Trabalho, para defesa de interesses coletivos, quando desrespeitados os direitos sociais constitucionalmente garantidos" (art. 83, III).

Advirta-se, contudo, que não há propriamente uma ação civil pública "trabalhista", no sentido de um instituto com identidade própria e diversa da ação civil pública em geral. O que se denomina ação civil pública "trabalhista" não é senão uma forma especial, exibindo algumas peculiaridades, de propor a ação civil pública em geral na esfera da Justiça do Trabalho. Substancialmente, o instituto não se revela diferente.

Vislumbram-se fundamentalmente apenas três notas particulares na ação civil pública dita "trabalhista". A primeira pertine à amplitude do seu objeto, ou âmbito de cabimento, restrito à matéria "trabalhista". A segunda diz respeito à titularidade ativa, legalmente circunscrita ao órgão do Ministério Público do Trabalho. A terceira concerne à competência da Justiça do Trabalho.

2. CABIMENTO

Como se há de recordar, a Carta Magna de 1988 confiou ao Ministério Público a prerrogativa de propor a ação civil pública na defesa dos "interesses difusos e coletivos" (art. 129, inc. III). De igual modo, a Lei Complementar n. 75/93, ao enu-

merar as atribuições do Ministério Público do Trabalho, legitimou-o especificamente para ajuizá-la, "junto aos órgãos da Justiça do Trabalho", em "defesa de **interesses coletivos**, quando desrespeitados os direitos sociais constitucionalmente garantidos" (art. 83, III).

Prima facie, ante uma interpretação literal deste último preceito, infere-se que a Lei Complementar n. 75/93 cingiu o objeto da ação civil pública de iniciativa do Ministério Público do Trabalho à defesa de "interesses coletivos". Semelhante exegese, porém, não pode prevalecer. Antes de mais nada, porque contradiz o texto constitucional (art. 129, inc. III). Afóra isso, porque a aludida Lei Complementar n. 75/93, em outra passagem, deixou patente incumbir ao "Ministério Público da União" propor a ação civil pública para a proteção de "outros interesses individuais indisponíveis, homogêneos, sociais, **difusos** e coletivos" (art. 6º, inc. VII, d). Ora, **no que menciona direitos difusos**, esta norma legal aplica-se ao Ministério Público do Trabalho, seja porque é um dos ramos do Ministério Público da União (art. 128, inc. I, b, da CF/88), seja por força do que estatui o art. 84, também da Lei Complementar n. 75/93.

No tocante aos "interesses individuais indisponíveis", apesar da referência contida na norma em apreço, seria um paradoxo havê-los como objeto de ação civil pública, instituto concebido eminentemente para a tutela de direitos difusos e coletivos. Em realidade, quer no que aparentemente restringiu o objeto da ação civil pública "trabalhista" aos "interesses coletivos" (art. 83, III), quer no que, ao contrário, aparentemente fez supor que o ampliou ao ponto de alcançar também os "interesses individuais indisponíveis", a LC n. 75/93 não disse bem e não disse tudo. A propósito do cabimento desta ação, ressentiu-se de absoluta falta de técnica legislativa. Tanto isso é exato que regulou em dispositivo **distinto** daquele em que cuidou da ação civil pública "trabalhista" os "interesses individuais indisponíveis" a que cumpre zelar o Ministério Público do Trabalho: no art. 83, inc. V, deu-lhe legitimidade para "propor as **ações necessárias** à defesa dos direitos e interesses dos menores, incapazes e índios, decorrentes das relações de trabalho". Naturalmente, se o objeto da ação civil pública "trabalhista" compreendesse também os aludidos "interesses individuais indisponíveis" não haveria por que o art. 83, inc. V, cogitar de "ações necessárias" a resguardar tais interesses.

Esta, pois, a ilação que se extrai de uma interpretação sistemática das normas da Lei Complementar n. 75/93, em cotejo com o texto constitucional e a natureza do instituto: objeto da ação civil pública "trabalhista" são os **interesses coletivos** e os **interesses difusos**, quando desrespeitados os direitos sociais constitucionalmente garantidos.

Trata-se agora de verificar em que consistem os aludidos interesses ou direitos difusos e os interesses ou direitos coletivos.

O Código de Defesa do Consumidor reputa interesses ou direitos **difusos** "os transindividuais, de natureza indivisível, de que sejam titulares pessoas indeterminadas e ligadas por circunstâncias de fato". Declara ainda que considera interesses ou direitos **coletivos** "os transindividuais de natureza indivisível, de que seja titular grupo, categoria ou classe de pessoas ligadas entre si ou com a parte contrária por uma relação jurídica base" (art. 81, § único inc. I e II).

O vocábulo "**difuso**" sugere a idéia de algo disseminado, espalhado, esparso, fluido, que não pertence a ninguém particularmente e toca a uma generalidade de pessoas, indistintamente. Realmente, a tônica principal dos chamados interesses

difusos reside em que a respectiva titularidade é outorgada a um número **indeterminado e indeterminável** de pessoas, que, ademais, não mantêm entre si uma vinculação jurídica. Apenas se acham identificadas fática e circunstancialmente por um motivo qualquer: ilustrativamente, ou porque habitam em certo bairro, ou porque são consumidoras de algum produto, ou, no plano do Direito do Trabalho, porque, por exemplo, como mulheres, sofrem discriminação do empregador X que, violando o direito constitucional ao trabalho, apenas contrata empregadas esterilizadas. São, pois, interesses de massa.

Afora a indeterminação dos sujeitos, a outra característica do direito difuso consiste na indivisibilidade do objeto. Deve ser **bem jurídico indivisível** (meio ambiente, saúde, informação fidedigna, igualdade de tratamento, p. ex.), como anota Barbosa MOREIRA, no sentido de não comportar, nem mesmo idealmente, uma divisão "em 'quotas' atribuíveis individualmente a cada qual dos interessados. Estes se põem numa espécie de comunhão tipificada pelo fato de que a satisfação de um só implica por força a satisfação de todos, assim a lesão de um só constitui, **ipso facto**, lesão da inteira coletividade" [grifo do original].⁽⁴⁾

Por seu turno, a noção de interesses **coletivos**, conforme aponta VIGORITI, surgiu, na doutrina italiana, inicialmente como "soma" de interesses individuais. A seguir, evoluiu para "síntese" de interesses individuais, mercê dos estudiosos de Direito do Trabalho, notadamente SANTORO-PASSARELLI.⁽⁵⁾

Ainda é atual e afeiçoado ao direito positivo brasileiro o clássico conceito de interesse coletivo ministrado por SANTORO-PASSARELLI (grifos do original):

Interesse coletivo é o interesse de uma pluralidade de pessoas por um bem idóneo a satisfazer uma necessidade comum. Não é a soma dos interesses individuais, mas a sua combinação. É **indivisível** pois se satisfaz, não por muitos bens, aptos a satisfazerem necessidades individuais, mas por um único bem, apto a satisfazer a necessidade da coletividade⁽⁶⁾.

Confrontando-se o conceito de SANTORO-PASSARELLI com a retrocitada definição legal do Código de Defesa do Consumidor, vê-se que são complementares, visualizando facetas diferentes do mesmo fenômeno: aquele realça a comunhão do bem objeto do interesse coletivo, enquanto a lei acentua a preexistência de vínculo jurídico, ou relação-base, de modo a permitir que se identifiquem os integrantes do grupo.

Nesta perspectiva, constata-se que os direitos ou interesses **coletivos**, em geral, são os ligados ao fenômeno associativo e respeitam às categorias de pessoas. É o que se dá com os membros de um sindicato, ou de uma associação. Contu-

(4) MOREIRA, José Carlos Barbosa. A legitimação para a defesa dos "interesses difusos" no direito brasileiro. In: op. cit., p. 184. Entretanto, a indivisibilidade do bem objeto do direito difuso "deve ser entendida em termos", conforme observa Ada Pellegrini GRINOVER: somente é verdadeira quando alusiva ao "bem coletivamente considerado", não afastando a hipótese de a ofensa a este "ocasionar, ao mesmo tempo, lesão aos diversos bens de que são individualmente titulares os componentes do grupo". Neste caso, a reparação pode ser fixada com respeito ao bem indivisivelmente considerado (restauração do meio ambiente, p. ex.), sem prejuízo do ressarcimento pessoal a cada membro da coletividade **também** afetado. Op. cit., p. 51-52.

(5) VIGORITI, Vincenzo. **Interessi collettivi e processo**. Milano: Giuffrè Editore, 1979. p. 44-45.

(6) SANTORO-PASSARELLI, Francesco. **Noções de Direito do Trabalho**. São Paulo: Revista dos Tribunais, 1973. p. 11.

do, no direito positivo brasileiro, não reclamam, **necessariamente**, vinculação com o fenômeno associativo, para efeito de ação civil pública, porquanto a lei contenta-se em que haja uma relação jurídica base com a parte contrária. Por conseguinte, também ostenta interesse coletivo o conjunto dos empregados de uma empresa, contanto que vindiquem bem comum e indivisível⁽⁷⁾.

Data venia, equivoca-se Arion Sayão ROMITA, ao sustentar, com vistas ao cabimento da ação civil pública, que o interesse coletivo, no direito do trabalho brasileiro, é "o interesse das categorias de empregadores e de empregados, entendendo-se por categoria o conjunto de pessoas que empreendem a mesma atividade econômica ou exercem a mesma profissão ou trabalho em comum em situação de emprego no mesmo ramo de atividade"⁽⁸⁾.

O conceito legal de interesse coletivo tem maior largueza: aludindo a lei, afora a categoria, também a uma "classe de pessoas ligadas entre si ou com a parte contrária por uma relação jurídica base", compreende-se aí igualmente uma pluralidade dos empregados de determinada empresa, desde que na postulação de um bem comum e indivisível. Embora constituam uma parcela da categoria, nem por isso ressentem-se de interesse coletivo, passível de tutela mediante ação civil pública, na medida em que os une um vínculo jurídico de emprego comum com o mesmo empregador. É evidente que, como massa de trabalhadores de um mesmo empregador, podem ser atingidos por ato patronal lesivo à ordem jurídica no plano constitucional-laboral, por cujo cumprimento há de velar o Ministério Público do Trabalho, de sorte a legitimá-lo para a ação civil pública.

Não há negar que, na Itália, ao tempo do corporativismo, dominado pela idéia de categoria, o interesse coletivo era considerado o interesse de quantos integrassem a categoria. Sabidamente, todavia, deu-se ali a superação do corporativismo, como ideologia, seguindo-se a crise de alguns dos seus conceitos, como o de categoria. Além disso, compreendeu-se a estreiteza da vinculação do interesse coletivo apenas à categoria, pois não deixava campo a este fora das relações trabalhistas. Eis porque a moderna doutrina italiana passou a referir o interesse coletivo a um grupo⁽⁹⁾.

Certo que o Brasil persiste adotando um modelo de organização sindical corporativista, por categoria. Isso, contudo, não significa que, **para efeito de ação civil pública**, o interesse coletivo deva coincidir unicamente com o conceito de categoria, eis que a lei assim não o adstringe e nem é de rigor uma correspondência absoluta entre ambos os conceitos. Bem ao contrário. Na omissão da CLT, salvo incompatibilidade com o sistema do processo trabalhista, é pertinente invocar-se norma de direito processual comum (CLT, art. 769). Logo, não se afigura desarrazoada a aplicação supletiva do Código de Defesa do Consumidor, no que define o interesse coletivo, objeto de ação civil pública de modo mais amplo, até porque em melhor sintonia com a tendência moderna do instituto.

(7) Édis MILARÉ observa que os interesses coletivos resultam "de um vínculo jurídico responsável pela união dos indivíduos, como ocorre com os acionistas de determinada empresa, os membros de certa corporação profissional, os empregados de uma mesma fábrica, os integrantes de um sindicato, etc." **A ação civil pública na nova ordem constitucional**. São Paulo: Sarai-va, 1990. p. 27-28.

(8) ROMITA, Arion Sayão. Ação civil pública trabalhista. Legitimação do Ministério Público do Trabalho para agir. **Revista LTr**, São Paulo, v. 56, n. 10, p. 1166-1167. out. 1992.

(9) Op. cit., p. 48-49.

Do quanto se expôs, observam-se pontos de afinidade e pontos de dessemelhança entre os direitos difusos e os direitos coletivos. Em comum: a) há o fato de que são sempre **metaindividuais**, ou supra-individuais, ou "transindividuais", na dicção legal, no sentido de que não têm titular certo, ou determinado; b) têm por objeto bem indivisível. Extremam-se fundamentalmente por dois aspectos: a) os direitos difusos respeitam a uma pluralidade de sujeitos, indeterminada e indeterminável, enquanto a titularidade dos direitos coletivos igualmente pertence a uma série indeterminada de pessoas, **mas determinável**; b) há um vínculo jurídico entre as pessoas nos direitos coletivos, ausente nos direitos difusos⁽¹⁰⁾.

A despeito disso, mister não perder de vista que é muito tênue a diferenciação entre interesses coletivos e interesses difusos, havendo casos em que um mesmo ato pode violar simultaneamente não apenas ambos os interesses, como também o individual. Suponha-se uma empresa que desenvolve atividade fabril com altíssimos níveis de ruído e vibração, provocando poluição ambiental auditivo-sonora, de modo a afetar não só os respectivos empregados, como a vizinhança do bairro em que se situa o estabelecimento. No caso, cifrando-se a análise ao plano coletivo, percebe-se que, a um só tempo, a empresa infringe um direito difuso de tutela ao meio ambiente da comunidade do bairro e vulnera também o interesse coletivo dos respectivos empregados a um ambiente de trabalho salubre. A ofensa a este último bem jurídico autoriza o Ministério Público do Trabalho a propor a ação civil pública.

Não se afigura acertado, no entanto, conceber a legitimidade para agir do Ministério Público do Trabalho, na órbita da ação civil pública, imbricada à defesa da ordem jurídico-laboral como um todo, de maneira a compreender direitos trabalhistas não elevados ao patamar constitucional. Clara, neste passo, a Lei Complementar n. 75/93: cabível a ação civil pública "quando desrespeitados os direitos sociais constitucionalmente garantidos". Desse modo, resulta descartada a atuação do Ministério Público do Trabalho, mediante o instrumento processual em tela, para resguardar interesse coletivo e/ou difuso assegurado apenas em nível infraconstitucional. Incabível, pois, ação civil pública no caso de malferimento de direito trabalhista indisponível contemplado tão-somente em lei. Inadmissível, por exemplo, frente a uma despedida em massa de empregados, promover ação civil pública colimando compelir o empregador a abster-se de efetuar o pagamento intempestivo das "verbas rescisórias" e a condená-lo ao pagamento de multa pelos atrasos já consumados (CLT, art. 477, § 6º e 8º).

Igualmente não se vislumbra cabível a ação civil pública "trabalhista" para defender interesses individuais homogêneos, "assim entendidos os de origem comum" (CDC, art. 81, III)⁽¹¹⁾. Não se olvide que ao disciplinar a atuação em particular do Ministério Público do Trabalho, no plano da ação civil pública, a Lei Comple-

(10) Vicenzo VIGORITI, porém, aponta como critério de diferenciação a existência nos direitos coletivos de uma organização dos interessados. Literalmente: "La relazione fra interessi diretti ad uno scopo comune arriva a dignità di 'interesse collettivo' quando è previsto un coordinamento delle volontà e delle iniziative dirette al perseguimento dello scopo". Op. cit., p. 60.

(11) Dilucida Ada Pellegrini GRINOVER que se consideram tais os "direitos subjetivos divisíveis, titularizados nas mãos de pessoas determinadas" [sem grifo no original]. Cf. As novas ações coletivas nos tribunais. Folha de S. Paulo, 03.11.91, p. 19. Tem-se em vista, no caso, a mera "soma" ou justaposição de interesses individuais, reunidos num único processo, em virtude da homogeneidade da origem. Exemplo típico seria a postulação de "verbas rescisórias"

mentar n. 75/93 não lhe conferiu legitimação "para defesa de interesses individuais homogêneos" (art. 83, inc. III). Acresce que o diploma legal em foco engendrou **outra** modalidade de ação **coletiva** para resguardar tais interesses: a ação civil coletiva (LC n. 75/93, art. 6º, inc. XII). Certo que legitimou a tanto genericamente o Ministério Público "da União", o que, à primeira vista, poderia atrair a aplicação do art. 84, desse diploma legal, de maneira a divisar-se titularidade também ao Ministério Público do Trabalho. Não menos certo, todavia, que mesmo a mencionada ação civil **coletiva** não figura no elenco de atribuições específicas exercitáveis pelo Ministério Público do Trabalho "junto aos órgãos da Justiça do Trabalho" (art. 83, "caput", da LC n. 75/93). Se há, pois, norma especial contendo um elenco taxativo das ações cuja titularidade toca ao Ministério Público do Trabalho (art. 83), dentre as quais não figura qualquer ação para a defesa de interesses individuais homogêneos, transparece existir aí claramente um indicativo de que o legislador não quis incluí-la entre as atribuições cometidas a esse ramo do "Parket" federal⁽¹²⁾.

A **ação civil pública** não constitui panacéia para o Ministério Público do Trabalho corrigir, ou coibir todos os males que seguramente acometem as categorias profissionais, ou grupos de empregados no Brasil. Embora seja o guardião da ordem jurídico-trabalhista em geral, há outros mecanismos por que pode e deve defendê-la de eventuais lesões, seja intervindo como fiscal da lei, seja propondo outras ações para as quais está legalmente legitimado.

Entretanto, se violado direito social insculpido no texto constitucional e referido a interesses difusos e/ou interesses coletivos, o Ministério Público do Trabalho pode e deve intentar ação civil pública na Justiça do Trabalho. Eis algumas das hipóteses da vastíssima gama de situações concretas, ou concebíveis, de tal atuação:

a) para impedir a discriminação no emprego em virtude de raça, ou sexo, como quando o empregador exige comprovação de laqueadura de trompas para a mulher, ou submete-a a vexatória revista na entrada e na saída do trabalho (CF/88, art. 5º, "caput" e inc. I, art. 7º, inc. XXX) ;

b) para compelir o empregador ao cumprimento do dever social de eliminar, ou reduzir os riscos inerentes ao trabalho, como a poluição ambiental, inclusive sonora, comprometendo o direito social dos empregados à saúde (CF/88, arts. 6º, 7º, inc. XXII e 200, inc. VIII);

c) para que incoorra desvio de função na utilização de estagiários, em desrespeito à Lei n. 6.494/77, aos arts. 3º e 41, da CLT, bem assim, e sobretudo, ao elenco de direitos sociais contemplado nos arts. 6º e 7º, da CF/88;

para obstar a empresa a louvar-se de mão-de-obra locada, fora dos permissivos legais, a fim de dar consecução às suas atividades econômicas permanentes (CF/88, art. 7º, inc. XI; Convenção n. 122, da OIT, ratificada pelo decre-

em favor de empregados despedidos em massa. Aqui o bem pleiteado é divisível: os bens defendidos são **atribuíveis distintamente** a cada empregado.

(12) A superveniência de lei especial regulando a matéria (LC n. 75/93) afasta a incidência do art. 21, da Lei n. 7.347/85, acrescentado pela Lei n. 8.078/90 (CDC), no que poderia sugerir a aplicação supletiva ao processo trabalhista da ação civil pública para tutela de direitos individuais homogêneos.

to n. 66.499/70, no que garante uma política ativa destinada a promover o pleno emprego, produtivo e livremente escolhido; Lei n. 6.019/74);

e) para que o empregador propicie condições adequadas de aleitamento materno (CF/88, arts. 6º, 7º, inc. XXV e 208, inc. IV; arts. 9º, 210 e 212 do Estatuto da Criança e do Adolescente; CLT, art. 389, § 1º);

f) contra sindicato da categoria econômica e da categoria profissional, a fim de que: f1) seja decretada a nulidade de cláusula de convenção coletiva de trabalho prevendo contribuição assistencial e condenando o sindicato obreiro à devolução dos valores já descontados, por infringência ao princípio da intangibilidade do salário (CF/88, art. 7º, inc. X e art. 462, da CLT); f2) as empresas representadas pelo sindicato patronal sejam proibidas de descontar dos empregados a contribuição assistencial;

g) na defesa de direito difuso da sociedade, para responsabilizar civilmente sindicato de categoria profissional pelos danos causados em virtude da deflagração de greve abusiva, ou, sob cominação de multa, para exigir a cessação de movimento paralista declarado abusivo pela Justiça do Trabalho (CF/88, art. 9º, § 2º; Lei n. 7.347/85, art. 1º e art. 15, da Lei 7.783/89), ou para exigir o atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade, em caso de greve decretada nos serviços ou atividades essenciais (CF/88, art. 9º, § 1º; Lei n. 7.783/89, art. 11).

3. LEGITIMAÇÃO ATIVA

Curial que a **legitimação ativa** para a ação civil pública "trabalhista" é privativa do Ministério Público do Trabalho. Inegável que nem a Lei n. 7.347/85 (art. 5º), tampouco a CF/88 (art. 129, § 1º) limitaram ao Ministério Público a iniciativa da ação civil pública em geral. Pelo contrário: admitidos à titularidade ativa também a União Federal, Estados, Municípios, autarquia, empresa pública, fundação, sociedade de economia mista e associação, nos termos do art. 5º, da Lei n. 7.347/85. Todavia, consoante se extrai da Lei Complementar n. 75/93 (art. 83, "caput" e inc. III), restringiu-se ao Ministério Público do Trabalho a titularidade para a propositura da ação civil pública "trabalhista", sendo esta precisamente uma de suas notas características. Bem se compreende: se é função institucional deste ramo do "Parquet", por excelência, zelar pela obediência à ordem jurídico-laboral (art. 127, "caput", da CF/88 e art. 5º, inc. I, da LC n. 75/93), natural que se lhe dê exclusividade para intentar a ação civil pública na Justiça do Trabalho.

Assinala Ada Pellegrini GRINOVER que a moderna tendência doutrinária "vê, na legitimação de entidades que ajam na *defesa de interesses institucionais*, uma verdadeira legitimação ordinária"⁽¹³⁾. Vincenzo VIGORITI igualmente alude a uma "legitimação ordinária *sui generis* porque apresenta motivos e traços da legitimação extraordinária"⁽¹⁴⁾. Realmente, o titulado à ação civil pública, malgrado busque a tutela jurisdicional com vistas aos interesses de outros sujeitos, também age em nome próprio e para resguardar um interesse próprio, institucional. Não há, assim, a rigor, substituição processual.

(13) GRINOVER, Ada Pellegrini. Mandado de segurança coletivo: legitimação, objeto e coisa julgada. *Revista de Processo*, São Paulo, v. 58, p. 77. abr.jun. 1990.

(14) *Op. cit.*, p. 150.

4. COMPETÊNCIA

Irrecusável a competência da Justiça do Trabalho para instruir e julgar a ação civil pública "trabalhista", ajuizada pelo Ministério Público do Trabalho, objetivando resguardar interesses difusos e interesses coletivos, se e quando vulnerados os respectivos direitos sociais de matriz constitucional. O fomento constitucional e o balizamento para a acenada competência repousam no preceito que permite à lei atribuir à Justiça Especializada "outras controvérsias oriundas da relação de trabalho" (art. 114, 2ª parte). Sobreindo a Lei Complementar n. 75, de 20.05.93, esta elucidou o ramo do Poder Judiciário a quem cumpre submeter a ação civil pública "trabalhista": dispôs que deve ser proposta "junto aos órgãos da Justiça do Trabalho", ou "no âmbito da Justiça do Trabalho" (art. 83, "caput" e inc. III).

A competência do Judiciário Trabalhista para a ação civil pública é material, mas *sui generis*, à semelhança do que se dá com a legitimidade para agir do MPT.

Sabe-se que a competência material é a definida segundo a natureza da lide, objeto do processo, ou, mais precisamente, à luz da natureza da relação jurídica de direito material em que ocorre o conflito de interesses (vide *supra*, cap. II, item 3), envolvendo os respectivos sujeitos. No caso da Justiça do Trabalho, normalmente a sua competência material deriva de a lide consistir em conflito intersubjetivo de interesses travado entre os titulares de uma relação empregatícia, ou de trabalho (em sentido lato), de maneira a que se verifiquem as situações jurídicas de que cogitam a primeira e a segunda parte do art. 114, da Constituição Federal de 1988. Isto significa afirmar que a competência material da Justiça do Trabalho para o dissídio individual normalmente pressupõe: a) a **existência**, atual ou no passado, de uma **relação jurídica de emprego**, ou de trabalho, ainda que em tese e controvertida; b) **uma disputa entre os respectivos sujeitos** — certos, conhecidos e determinados — em razão dela.

A lide estampada na ação civil pública "trabalhista" oferece matizes diferentes, o que dificulta amoldá-la ao padrão normal de fixação da competência material da Justiça do Trabalho.

Em primeiro lugar, sobretudo na tutela dos interesses ¹⁵ difusos, não repousa necessariamente sobre a **existência** de uma relação de emprego, satisfazendo-se com a mera possibilidade de que se configure. A lide dá-se em razão de um bem jurídico próprio da relação empregatícia, porém esta não reclama existência atual, ou passada: pode ser futura. Quando o Ministério Público do Trabalho bate-se contra a discriminação das mulheres no emprego, porque o empregador não contrata quem não seja esterilizada, o conflito em que assenta o pleito do "Parquet", obviamente, não é obreiro-patronal, decorrente de um contrato de trabalho de fato existente, hoje ou ontem: o dissídio essencialmente é entre as mulheres **empregáveis** e o potencial empregador, pelo direito ao trabalho e, pois, pela futura existência de um contrato de emprego.

Em segundo lugar, sob o aspecto subjetivo, a ação civil pública "trabalhista" também difere do dissídio individual tradicional pela **feição coletiva e/ou de massa do conflito** que encerra⁽¹⁵⁾.

(15) Conquanto igualmente não seja um **dissídio coletivo** na acepção em que esta locução é utilizada no Direito do Trabalho (CF/88, art. 114, § 2º).

Com efeito. Aludindo particularmente aos interesses difusos, acentua Ada Pellegrini GRINOVER que neles, "além da contraposição clássica indivíduo x autoridade, há um conflito de interesses de caráter metaindividual: o interesse à contenção dos custos de produção e dos preços contrapõe-se à criação de novos postos de trabalho, à duração dos bens colocados no comércio, etc."⁽¹⁶⁾ *Mutatis mutandis*, é o que ocorre na ação civil pública "trabalhista".

Positivamente, no domínio da ação civil pública "trabalhista", envolvendo interesses coletivos e ou interesses difusos, há o que Mauro CAPPELLETTI qualificou, de modo feliz, uma "confluência de massa", ou "violações de massa", em matéria de trabalho⁽¹⁷⁾. Sob um ângulo, há a pretensão jurídica resistida do Ministério Público do Trabalho de que outrem (geralmente um empregador, atual ou potencial) cumpra os direitos sociais constitucionalmente garantidos. Sob outro prisma, porém, subjacente a essa lide, e ao mesmo tempo, há o confronto entre um empregador, atual ou potencial, e uma massa ou coletividade de pessoas **empregadas** ou **empregáveis**; excepcionalmente, um confronto entre a sociedade e sindicato (no caso de abuso no exercício do direito de greve, perpetrado por **empregados**, agindo como tais), ou entre uma coletividade de empregados e sindicato (disputa por uma prestação do contrato de trabalho, por exemplo).

Percebe-se, pois, que o critério determinante da competência material da Justiça do Trabalho para a ação civil pública não é a existência atual, ou pretérita, da *relação de emprego*, *tampouco emergir a lide* entre os respectivos sujeitos. Nisto reside a especificidade, ou o traço *sui generis* de tal competência material: não é "material" a competência *pela natureza e existência da relação jurídica em si*, onde brota o litígio, mas *pela natureza da prestação ou do bem jurídico objeto de disputa*, sempre referida ou referível a um contrato de trabalho.

Tratando-se de prestação de fato, abstenção de fato, ou de bem jurídico que decorra de obrigação constitucional de natureza "trabalhista", havendo-se por tal a inerente a um contrato de emprego, ainda que implícita neste, a competência para o deslinde da ação civil pública é da Justiça do Trabalho. Nada importa que a prestação vindicada seja dirigida apenas a um potencial empregador e *pressuponha futuro* contrato de trabalho: suficiente que postulada em razão dele e alçada à culminância constitucional. Irrelevante, por igual, que a prestação seja pleiteada a um sindicato, desde que concernente à condição de empregado ou de empregador por ele representado e decorra de direito social constitucionalmente garantido.

Em suma: não são as partes, mas os bens jurídicos em jogo, ou o conteúdo do pedido, a "matéria" que fixa a competência da Justiça do Trabalho para a ação civil pública: é a natureza "trabalhista" da pretensão deduzida — assim entendida, insiste-se, a derivante de obrigação do contrato de emprego — para a tutela dos interesses difusos, e/ou dos interesses coletivos, relativos a direitos sociais assegurados pela Constituição Federal, como nos exemplos figurados (item 2.1 retro, a a g). A "contrário sensu", a ação civil pública refoge à competência material da Justiça Especializada quando não se cuidar de pretensão de natureza "trabalhista", ou, ainda que o seja, o fundamento da demanda esteja alicerçado na legislação infraconstitucional.

(16) GRINOVER, Ada Pellegrini. A tutela jurisdicional dos interesses difusos. Tese apresentada na VII Conferência Nacional da ordem dos Advogados do Brasil, Curitiba, maio 1978.

(17) CAPPELLETTI, Mauro. Formações sociais e interesses coletivos diante da Justiça Civil. *Revista de Processo*, São Paulo, n. 05, 1977. p. 130.

Evidencia-se, portanto, na espécie, uma estreita vinculação e interpenetração entre cabimento, legitimidade e competência: o cabimento da ação civil pública, sob a titularidade do Ministério Público do Trabalho, condiciona a competência material da Justiça do Trabalho. São aspectos indissociáveis: cabível a ação em tela para resguardar bens jurídicos "trabalhistas" protegidos constitucionalmente, *ipso facto* legitimado o Ministério Público do Trabalho e inarredável a competência da Justiça do Trabalho. De modo que se não couber ao MPT propor a ação civil pública, resulta automaticamente descartada a competência do Judiciário Trabalhista.

Daf não se segue, está claro, que a simples propositura da ação civil pública pelo Ministério Público do Trabalho seja o bastante a definir a competência da Justiça do Trabalho, pois esta prende-se ao **cabimento** em si da atuação daquele e, ademais, não é fixada em razão da qualidade da pessoa, como deflui cristalinamente do texto constitucional de 1988 (art. 114) e da LC n. 75/93 (art. 83, III).

Reconhecida a competência da Justiça do Trabalho para a ação civil pública "trabalhista", merece breve consideração a questão alusiva à **competência funcional, ou hierárquica** para apreciá-la nesta esfera especializada do Poder Judiciário.

À primeira vista, podem-se divisar motivos para uma certa analogia entre a ação civil pública "trabalhista" e o dissídio coletivo de conteúdo econômico, de tal modo que, ao menos n'alguns casos, parecerá mais consentâneo com a natureza e finalidade daquela ação especial reputá-la da **competência privativa** dos Tribunais do Trabalho, máxime do Tribunal Superior do Trabalho, nos mesmos casos em que são competentes para julgar os dissídios coletivos (CLT, art. 678, I, a e art. 2º, I, a, da Lei n. 7.701, de 21.12.88). Aparentemente, um cotejo entre os dois institutos revelaria que militam em prol desse raciocínio os seguintes argumentos: a) a circunstância de ambos envolverem **interesses coletivos**; b) o fato de o provimento jurisdicional consistir em obrigação de fazer, ou de não fazer; c) a existência de empresas de âmbito nacional, ou de categorias com base territorial **superior** à área geográfica de exercício da jurisdição pelos Tribunais Regionais do Trabalho; d) o receio de decisões discrepantes emanadas de distintos juízos de primeiro grau de jurisdição, defrontando-se com a mesma matéria.

O quadro assim desenhado, a princípio, sugeriria que a ação civil pública "trabalhista" devesse ser regida, por analogia, pelas normas que regulam a competência funcional dos Tribunais do Trabalho para o dissídio coletivo. A acenada dialética, no entanto, revela-se falaciosa, **data venia**.

Impende realçar, por primeiro, que a ação civil pública "trabalhista", em que pese pressuponha a defesa de interesses coletivos e/ou difusos, não exprime propriamente um **dissídio coletivo**, na acepção corrente em direito e processo do trabalho. Trata-se, a rigor, de uma figura híbrida, com características do dissídio individual e do dissídio coletivo. Identifica-se com este no que supõe uma pluralidade **indeterminada** de sujeitos em conflito. Todavia, no ordenamento jurídico brasileiro, aparta-se do dissídio coletivo e afina-se com o dissídio individual no que tange ao **objeto**. Sob tal enfoque, como se sabe, o dissídio coletivo traduz-se na criação de normas e condições de trabalho, através do exercício do chamado poder normativo da Justiça do Trabalho, enquanto o dissídio individual visa à aplicação da norma jurídica preexistente. Ora, é insofismável que o escopo da ação civil pública não é a criação de novas normas jurídicas, mas a observância das que já existem, presumivelmente descumpridas. Logo, por mais irôni-

co e paradoxal que se mostre, a ação civil pública "trabalhista" assemelha-se mais a um dissídio individual plúrimo que a um dissídio coletivo.

Não impressiona também a possibilidade, similar ao dissídio coletivo, de consistir em obrigação de fazer, ou de não fazer o comando emergente da sentença que dirime o litígio na ação civil pública. A um, porque a imposição de prestação dessa natureza não é peculiaridade do dissídio coletivo: também se dá no dissídio individual (ordem de reintegração, declaração de estabilidade no emprego, etc.). A dois, porque, na ação civil pública, a condenação também pode ter por objeto a condenação em dinheiro, quer exteriorizando-se na responsabilização por danos causados, quer em multa (arts. 1º e 3º, da Lei n. 7.347/85).

Igualmente não deve obnubilar o espírito, para efeito de fixação da competência funcional, a hipótese de a condenação, na ação civil pública, porventura, afetar empresa de âmbito nacional, ou beneficiar uma coletividade de empregados de empresa que desenvolva atividade em mais de um Estado, ou mesmo uma categoria profissional de base nacional, ou interestadual. Primeiro, porque a situação também ocorre na órbita da Justiça Comum, estadual, ou federal, quando competente para a ação civil pública, e, nem por isso, esta ali figura entre os processos de competência privativa ou originária dos tribunais. Segundo, porque o fenômeno verifica-se também no típico dissídio individual da competência da JT. Suponha-se demanda trabalhista proposta por sindicato de base territorial nacional, como substituto processual dos integrantes da categoria, empregados de empresa nacional, em que se pleiteiem diferenças salariais, por exemplo, da URP de fevereiro de 1989. No caso, o dissídio obviamente é individual, a condenação pode atingir todos os empregados de companhia nacional e, no entanto, ninguém questiona que o processo não é da competência funcional privativa dos Tribunais do Trabalho. Por que o seria a ação civil pública "trabalhista", cujo objeto não é diverso do dissídio individual?

Por derradeiro, mas não menos importante, a Lei Complementar n. 75/93 deferiu ao Ministério Público do Trabalho a titularidade para a ação civil pública "junto aos órgãos da Justiça do Trabalho", o que indubitavelmente também sinaliza que não é apenas um dos seus órgãos o competente para equacioná-la: em tese, a causa pode percorrer os órgãos dos três graus de jurisdição. De resto, quando a lei busca erigir uma causa da competência originária de tribunal, di-lo sempre expressamente, o que incorre com a ação especial em apreço.

Enfim, não há identidade fundamental entre o dissídio coletivo e a ação civil pública, em caso algum, para se estenderem a esta normas atinentes à competência funcional daquele. A ação civil pública "trabalhista" guarda maior sintonia e semelhança com o dissídio individual plúrimo, razão por que, a exemplo deste, deve ser proposta originariamente perante as Juntas de Conciliação e Julgamento e submeter-se à cognição dos demais órgãos da Justiça do Trabalho, na forma da lei.

A TRANSFERÊNCIA DE SERVIDORES NOS TRIBUNAIS DO TRABALHO: LEGALIDADE(*)

Ricardo Sampaio(**)

1. A TRANSFERÊNCIA E A LEI

Trata-se de instituto previsto expressamente na Lei 8.112/90, instituidora do regime jurídico dos servidores públicos civis, e que permite a "... passagem do servidor estável de cargo efetivo para outro de igual denominação, pertencente a **quadro de pessoal diverso, de órgão ou instituição do mesmo Poder**" (art. 23, grifamos).

É, pois, um permissivo muito útil para o servidor e até mesmo conveniente para a administração do Poder Judiciário, considerando-se as dimensões continentais do Brasil, os massivos e enormes movimentos migratórios internos e as características próprias da Justiça do Trabalho, federalizada como instituição, mas regionalizada na prática.

Portanto, havendo vaga no **quadro** de um Tribunal Regional do Trabalho, vinha-se afigurando como provida de **legalidade** a **transferência** de um servidor de outro Regional Trabalhista, ou até mesmo de outros tribunais federais, desde que cumpridos os requisitos da Lei 8.112/90. Dentre estes, destacam-se a necessidade da estabilidade e que a transferência se dê para cargo efetivo de igual denominação daquele ocupado no órgão originário.

2. O TRIBUNAL DE CONTAS

Desde 21/dez/1993, porém, quando foi publicada pelo "DJU" a decisão do Tribunal de Contas da União, no processo 004.446/93-3, de que foi relator o eminente Ministro MARCOS VILAÇA, as transferências estão ameaçadas. Naquele processo, foram declaradas **insubsistentes** as transferências de dois servidores do quadro do Tribunal Regional Eleitoral de Rondônia, para o seu congêneres do Estado do Ceará.

A fundamentação alude a dois pareceres do Ministério Público, que, por sua vez, se reporta à decisão do Excelso SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL, na ADIn 231-7/Rio de Janeiro, sendo relator o ilustre Ministro MOREIRA ALVES. Todo o teor do v. acórdão inspirador da Corte de Contas, todavia, indica que o tema verdadeiramente versado não foi a **transferência**, em sentido técnico, mas sim uma **transposição** de funções. É verdade que, em certo ponto da fundamentação e pelo conteúdo da própria ementa, o STF se referiu à **transferência**, talvez com o mesmo sentido da Lei 8.112/90.

Intenta-se demonstrar, com a devida vênia, que o instituto não parece transgredir a Constituição Federal. Ao contrário, tem sido largamente utilizado, inclusive

(*) Trabalho apresentado no Encontro de Presidentes e Corregedores de Tribunais do Trabalho, em 21.09.94, realizado em Porto Velho - RO.

(**) O autor é Juiz Presidente do TRT da 9ª Região - PR.

pelo próprio Governo Federal. Com efeito, ainda em 05/abr/1994, o "Diário Oficial" da União trazia, às págs. 1998 e segs., diversas portarias do Subsecretário de Recursos Humanos da Secretaria de Administração da Presidência da República, **transferindo** agentes administrativos do Ministério da Saúde para o Instituto Nacional de Seguro Social.

E o mais interessante: referindo-se **expressamente** ao permissivo do art. 23 da Lei 8.112/90.

3. O SUPREMO TRIBUNAL

A ementa do v. acórdão da ADIn 231-7 traz expressões que realmente parecem condenar a **transferência**, embora o assunto seja diverso, pois se tratava da possibilidade de encarregados de garagem e motoristas de qualquer órgão estadual ingressarem na classe de motorista policial, e ainda que detetives e escrivões chegassem a delegados. É esta a ementa:

"AÇÃO DIRETA DE INCONSTITUCIONALIDADE. Ascensão ou acesso, transferência e aproveitamento no tocante a cargos ou empregos públicos.

"O critério do mérito aferível por concurso público de provas ou de provas e títulos é, no atual sistema constitucional, ressalvados os cargos em comissão declarados em lei de livre nomeação e exoneração, indispensável para cargo ou emprego público isolado ou em carreira. Para o isolado, em qualquer hipótese; para o em carreira, para o ingresso nela, que só se fará na classe inicial e pelo concurso público de provas ou de provas e títulos, não o sendo, porém, para os cargos subseqüentes que nela se escalonam até o final dela, pois, para estes, a investidura se fará pela forma de provimento que é a 'promoção'.

"Estão, pois, banidas das formas de investidura admitidas pela Constituição a ascensão e a transferência, que são formas de ingresso em carreira diversa para a qual o servidor público ingressou por concurso, e que não são, por isso mesmo, ínsitas ao sistema de provimento em carreira, ao contrário do que sucede com a promoção, sem a qual obviamente não haverá carreira, mas, sim, uma sucessão ascendente de cargos isolados.

"O inciso II do artigo 37 da Constituição Federal também não permite o "aproveitamento", uma vez que, nesse caso, há igualmente o ingresso em outra carreira sem o concurso exigido pelo mencionado dispositivo.

"Ação direta de inconstitucionalidade que se julga procedente para declarar inconstitucionais os artigos 77 e 80 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias do Estado do Rio de Janeiro." (in DJU, 13/nov/1992, grifamos).

Ressalte-se, uma vez mais que embora a ementa também fale de **transferência**, a questão era diferente. A hipótese era verdadeiramente de uma **"transposição"**, uma vez que se autorizava a mudança de classes. Somente em sentido lato, e não-técnico, se poderia ler **transferência** na situação sub-judice no Excelso Pretório.

4. O MINISTÉRIO PÚBLICO

Pois bem. Viu-se o Tribunal de Contas da União às voltas com a **transferência** (esta sim, em sentido técnico) de servidores do TRE-RO para o TRE-CE. O procurador FRANCISCO DE SALLES MOURÃO BRANCO, em seu parecer, juntou especifica-

mente "... cópia da EMENTA do referido 'decisum' de nossa mais alta Corte de Justiça, em que se declara, de maneira inequívoca, o 'banimento' da ASCENSÃO e da TRANSFERÊNCIA daquelas formas de investidura...", para usarmos de suas próprias palavras.

Em manifestação posterior, o Ministério Público tornou ao tema naqueles autos, agora através do procurador JATIR BATISTA DA CUNHA. E o fez de modo ainda mais incisivo: "Entendemos que o instituto da transferência é um só, não se admitindo formas diversas...". E prosseguiu: "Assim é que a carreira de um determinado Tribunal não faz parte da carreira de outro Tribunal, mesmo que se trate de cargos que tenham a mesma denominação, v.g. o Técnico Judiciário, visto que cada Tribunal, embora do mesmo Poder, constitui órgão diverso, possuindo, cada um, de per si, seu quadro próprio."

Já o voto do Ministro-Relator MARCOS VILAÇA se reportou integralmente aos fundamentos dos pareceres, concluindo que "*Os Tribunais Regionais Eleitorais possuem quadros de pessoal distintos. Por isso, não se pode transferir servidor do quadro de pessoal de um órgão para outro, sem transferi-lo de uma carreira para outra.*"

5. O ACÓRDÃO DO STF

Há apenas duas formas de se ver a questão. Ou se tem que o E. STF não tratou, na ADIn 231-7, da **transferência** em sentido técnico (assim a do art. 23 da Lei 8.112/90), ou o fez, mais **indiretamente**, e apenas como parte dos fundamentos do v. acórdão.

A primeira conclusão é a mais provável e a mais lógica, resultando da própria leitura da matéria controvertida. Tanto é assim que, já no **relatório**, colhe-se que "... a abrangência das normas discutidas pressupõe, necessariamente, a criação de cargos de motorista policial e de delegado de polícia, para viabilizar a absorção de todos os integrantes" (grifamos).

Nada a ver, pois, com o instituto dos arts. 8º e 23 da citada Lei 8.112/90. Nestes, é imprescindível que o servidor passe de um cargo efetivo "**para outro de igual denominação**". Não há que se criar novo cargo. Nem há modificação no enquadramento do servidor. A ADIn 231-7 trata de alteração, ou de transposição de cargos.

Só em sentido lato é que se pode denominar tal transposição de transferência, e isto para usarmos a abrangência e a amplitude do conceito, tal como fornecido por DE PLÁCIDO E SILVA: "... é a translação, a passagem, a mudança, a substituição, a troca, a permutação. (...) ato por que as coisas, ou as pessoas mudam de lugar, ou de posição..." (in "*Vocabulário Jurídico*", Forense. 4ª ed., tomo IV, pág. 1.584, seccionamos).

6. "PRIMEIRA" INVESTIDURA

Do extenso e bem lançado voto do eminente Ministro MOREIRA ALVES consta, porém, uma análise da evolução, no Brasil, do instituto da "investidura" em cargo público. Após pormenorizada apreciação dos textos constitucionais que antecederam a Carta de 1988, chega o ilustre relator às razões que justificaram constar do inciso II do art. 37 da atual Constituição a exigência de concurso público para a "investidura", e não mais para a "primeira investidura".

Deflui do voto que, nos trabalhos constituintes, constava originariamente a expressão "primeira", que acabou suprimida. E então o v. acórdão traz a justificativa do parlamentar constituinte para esta atitude, quando da **emenda supressiva 2T007736-1**, e que seria a seguinte:

"O texto, da forma como está redigido, permite o ingresso no serviço público através de um concurso público para carreiras cujas exigências de qualificação profissional sejam mínimas, como mero trampolim para, por mecanismos internos muitas vezes escusos, se atingir cargos mais especializados."

Ocorre que até aqui eram perfeitamente justificáveis e admissíveis as cautelas do constituinte, já que pessoas eram investidas em determinado cargo inferior depois do concurso, passando a outros cargos melhores sem outras provas públicas, nos anos subseqüentes. No entanto, o mesmo parlamentar, na mesma emenda supressiva, aduziu uma **razão adicional**, e é esta que inspirou grandemente tanto o voto na ADIn 231-7, como os pareceres do Ministério Público e o voto do TCU, "verbis":

"Da mesma forma, por este dispositivo, nada impede que alguém ingresse por concurso em órgão 'X', onde não há grande concorrência, e isso sirva como justificativa para admissão em outro órgão sem qualquer concurso".

7. PROVIMENTO DERIVADO

Impossível ignorar, na seqüência, que embora a ADIn 231-7 se refira a uma hipótese claramente de "transposição", ou até de "desvio", o Ministro-Relator considerou **ambas** as justificativas da emenda supressiva, abordando ainda que de passagem também a "transferência".

E o fez para dizer que "*... o elemento histórico indica que a intenção da retirada do adjetivo "primeira" foi impedir práticas abusivas, feitas por via de provimentos derivados como a ascensão e a transferência, com base no preceito maleável contido no § 1º do artigo 97 da Emenda Constitucional n. 1/69" (grifamos).*

Também acentuou com ênfase, mais adiante, que a transferência "*... não mais é admissível em face do inciso II do artigo 37 da atual Constituição*".

A partir da ADIn 231-7 e de seus fundamentos, a transferência em sentido técnico vem tendo dificuldades de acolhimento, em diversos Tribunais Regionais do Trabalho. Tais dificuldades se acentuam depois do julgamento já mencionado do Pleno do Tribunal de Contas da União.

8. DEFESA DE TRANSFERÊNCIA

Com o devido respeito aos que entendem que o STF e o TCU assentaram uma pá de cal no instituto, **algumas razões** parecem indicar o contrário. A **primeira** delas é a de que, se a transferência é forma de provimento **derivado** de cargo público, também o são a promoção, a ascensão, a readaptação, a reversão, o aproveitamento, a reintegração e a recondução, dentro de um enfoque rígido. E todas estas formas estão previstas (e autorizadas) pelos arts. 8º e seguintes, da Lei 8.112/90.

Aliás é notório que estas formas auxiliam a própria Administração Pública, na medida em que permitem a utilização do servidor público, decorrente das vicissitudes que afetam a sua situação pessoal e até as conveniências do órgão, ao longo do

tempo. A interpretação **estrita** do voto e da ementa da ADIn 231-7, como se fosse indicativo **além** do tema que nela se controvertia, leva à derrubada de **todas** as formas de provimento, exceto a nomeação e a promoção. Tal rigidez, ainda que em nome da moralidade, desserve a própria Administração Pública.

Examine-se, por exemplo, o instituto da **reintegração**, que é definido no “caput” do art. 28 da Lei 8.112/90 como “... a investidura do servidor (...) quando invalidada a sua demissão por decisão administrativa ou judicial...” (seccionamos).

Ora, ainda que por mero exercício da **argumentação**, a levar-se ao pé da letra a supressão do adjetivo “**primeira**” no inciso II do art. 37 da Constituição Federal, e então nem a reintegração seria possível, mesmo com decisão judicial, já que esta também é “forma de provimento de cargo público”, na acepção do art. 8º da Lei 8.112/90. E isto seria manifestamente injusto e despropositado.

9. PINÇAR-SE FORMAS

O que nos parece duvidoso é “pinçar-se” das “formas de provimento” expressamente previstas na Lei 8.112/90 aquelas que apenas **por suposição** atentam contra o inciso II do art. 37 da Carta Magna, para invalidá-las. Ou há violência direta e flagrante ao texto constitucional, ou não o há. As “razões históricas”, perquiridas no fundamento da emenda supressiva do parlamentar constituinte podem ajudar o intérprete, sim, mas não podem fazer razões jurídicas para interpretação do dispositivo resultante. Do contrário, bastaria a “intenção” do legislador para obrigar os Tribunais na exegese das leis.

Observe-se que apenas **se transfere** o já servidor; o já **servidor** estável; o já servidor **estável** de um cargo efetivo; o já servidor estável de um **cargo efetivo** para **outro de igual denominação**; o já servidor estável de um cargo efetivo para outro de igual denominação, de órgão ou instituição **do mesmo poder**. Tudo isto a pressupor, como é óbvio, a **investidura** decorrente de prévio **concurso público** de provas e/ou títulos.

Rígidos são, pois, os requisitos legais para a **transferência**. Igualmente rígido é o **conteúdo moral** subjacente a cada um destes requisitos. A pretendida violência do inciso II do art. 37 da Carta Magna inócorre, desde que observados todos os parâmetros da Lei 8.112/90, e ainda a **dois mais**, contidos no § 1º do seu art. 23: a existência de vaga e o “interesse do serviço”.

10. O STF E A LEI 8.112/90

De toda forma, o tema central da ADIn 231-7 não é a **transferência** em sentido técnico. Já por aí, torna-se duvidoso possa o TCU “interpretar” a decisão, como se fora órgão julgante, e **estendê-la** para as transferências, ao arrepio de suas competências, constantes dos incisos I a XI do art. 71 da Lei Maior.

Por outro lado, embora o excerto de voto do eminente Ministro MOREIRA ALVES, relator da ADIn 231-7, se refira - assim como a ementa - às transferências em seu aparente conteúdo técnico, certo é o modo como o fez - de passagem, no bojo de outra matéria controvertida - desperta dúvidas. Em momento algum do voto, por exemplo, se questiona a existência da Lei 8.112/90 (que é anterior à v. decisão do STF), ou sua constitucionalidade.

Tudo faz supor que a “transferência” a que se referiram a ementa e o pequeno trecho do voto na ADIn 231-7 seja aquela desvestida dos rígidos requisitos da Lei 8.112/90: para estáveis, de cargos efetivos, de quadro de pessoal de órgão do mesmo Poder. Quando preenchidos todos estes requisitos, mais a conveniência administrativa, ainda assim seria inconstitucional o instituto consagrado nos arts. 8º e 23 da lei do regime jurídico dos servidores?

O v. acórdão na ADIn 231-7 não responde a tais dúvidas. Aliás, nem as suscita. Açodada pode ser, então, a interpretação que pura e simplesmente atende-se à **literalidade** da ementa do STF, e a um excerto do voto, já dê como banida do ordenamento jurídico, por vício de inconstitucionalidade, o dispositivo trazido na lei funcional, ainda que ... não se refira a ela.

11. CONVENIÊNCIA E CONSTITUIÇÃO

Saia-se um pouco do prisma puramente jurídico, vez que os movimentos sociais é que *impulsionam* e *modificam* o direito. Ora, o Brasil é um continente de população altamente flutuante e *movediça*, em decorrência das dificuldades econômicas e da abertura de novas fronteiras agrícolas, em especial a partir da década de 70. As pessoas têm laços familiares em Estados diversos, graças a estes movimentos migratórios.

Ademais, *convive-se com uma estrutura federalizada da Justiça do Trabalho*, mas disposta em tribunais **regionais**, com um cunho **geográfico de estaduais**. Legítimo e até natural se afigura, então, que pessoas concursadas para o tribunal regional **federal** de um Estado queiram, em certo momento da vida, mudar-se para outro Estado: casamentos bem sucedidos ou desfeitos, a morte de parentes, a necessidade de amparar familiares, são algumas das principais causas de mobilidade do servidor.

Não se desconhece que, na Administração, o prioritário é a conveniência desta, e não do servidor. Mas, mesmo assim, com frequência é útil para esta dispor de pessoas já experimentadas, já concursadas, oriundas do próprio local em que há vagas. A Constituição Federal não poderia ser invocada para afastar - por leitura interpretativa de fundamento de emenda supressiva - a transferência, em caso de vaga.

12. CONTROLE DA INVESTIDURA

Como contornar-se, em consequência, o princípio do inciso II da Carta Magna de 1988, em seu art. 37, para o qual “a investidura” em cargo público *depende de concurso também público*? Ora, não se diz ali que “toda investidura” depende de concurso! Ainda parece razoável crer-se que, na omissão, tem-se que “**pelo menos**” a “primeira” investidura é que depende do concurso público.

Se o servidor preenche, assim, as condições do art. 23 da Lei 8.112/90 para transferência, é porque - **adredemente**, no órgão de origem - está presente sua “investidura” mediante “concurso público”. Presente este requisito, inexistente desrespeito ao inciso II do art. 37 da Lei Maior com o ato de transferência. É evidente que estão vedadas as transferências inconvenientes, bem assim aquelas em que seus protagonistas não preencham os requisitos legais.

Figure-se, por exemplo, a hipótese de um servidor exemplar, já aprovado com louvor, concursado, de muitos e muitos anos de prática, até em um órgão de maior exigibilidade. Pois bem. A **proibir-se** a transferência - sem, inclusive, declaração ju-

dicial de inconstitucionalidade da lei permissiva - estar-se-ia abrindo uma única possibilidade de **mudança** para nosso servidor paradigmático: o de se submeter, já velho, a um novo concurso às vezes em seu Estado de origem, disputando vagas com pessoas muito mais jovens - e, por isto mesmo, com melhores condições **teóricas** de sucesso.

Pior: se bem sucedido, ainda deveria recomeçar sua carreira de níveis inferiores, perdendo todas as referências galgadas ao longo de vários e árduos anos de labor. Não é possível que se chegue a tal extremo interpretativo, para se ressaltar a "moralidade". Esta já é uma exigência genérica, e que poderá ser apreciada em cada caso **concreto**. Não é preciso estreitar a interpretação de cada instituto legal ou constitucional, sob pena de o excesso de preocupação com a questão moral acabar em fator de injustiça.

13. VIOLAÇÕES CONSTITUCIONAIS

Presumir-se que o **servidor**, por ter-se concursado em outro órgão (e note-se que não se fala em outro órgão **qualquer**, mas sim do **mesmo Poder**), o fez em local em que **não há grande concorrência**, é incidir em uma série de violências constitucionais, com o pretender vetar-se sua transferência posterior. A primeira delas é o **preconceito**, quando o próprio "preâmbulo" da Carta de 1988 fixa como um dos **valores supremos** da nossa sociedade: a abolição dos ... preconceitos.

Que se apure, em cada caso, se houve violação da legalidade e/ou da moralidade na investidura originária do servidor a ser transferido. Não se olvide a enorme válvula à disposição do órgão destinatário, que é - repise-se - a possibilidade de só autorizar a transferência atendendo à "conveniência" administrativa (§ 1º do art. 23 da Lei 8.112/90). Trata-se de mecanismo a ser utilizado, se a menor dúvida pairar sobre a forma como ingressou no serviço público o requerente da transferência, sem necessidade de maiores explicações.

Do mesmo "preâmbulo" constitucional, se extrai a garantia de exercício de direitos sociais e individuais, como o "bem-estar", a "igualdade" e a "justiça", todos estes erigidos a "valores supremos de uma sociedade fraterna". Não se desconhece, por óbvio, o caráter superior dos interesses administrativos, mas é certo que eles não podem se sobrepor a cláusulas e princípios pétreos da Carta Magna, ainda quando estes aparentemente beneficiem o indivíduo.

A "presunção" de que alguém se concursou onde há menor concorrência é uma adaga de dois gumes: por outro lado, pelo mesmo raciocínio, estariam **sempre** autorizadas as transferências, desde que... provado que havia maior concorrência no órgão originário, do que no destinatário...

Diversos outros princípios constitucionais podem ser tidos como ao menos indiretamente violados, se proibida pura e simplesmente a transferência (considerada em sua acepção mais técnica). Entre estes: "a dignidade da pessoa humana" (inc. III, art. 1º); "os valores sociais do trabalho..." (inc. IV, art. 1º); uma sociedade "justa e solidária" (inc. I, art. 3º); promoção do "bem de todos, sem preconceitos..." (inc. IV, art. 3º).

14. EM CONCLUSÃO

1º) O Tribunal de Contas da União extrapola de sua competência, prevista no art. 71 da Constituição Federal, quando "interpreta" decisão do Excelso STF

sobre tema diverso e torna insubsistentes transferências de servidores que obedeçam a todos os requisitos da Lei 8.112/90;

2º) Mesmo que se “interprete” que a decisão do STF, no caso a ADIn 231-7, tem-se que a ementa, o excerto do voto, conquanto se refiram de passagem à transferência em sentido técnico, dela não tratam **especificamente**, e sim de um caso evidente de **transposição**, ou até **desvio** de função;

3º) Não há qualquer notícia de arguição de inconstitucionalidade dos arts. 8º, inc. IV, e 23 da Lei 8.112/90, que autoriza as transferências;

4º) Mesmo que se tenha o v. acórdão na ADIn 231-7 como também pertinente às transferências, em momento algum fez ele referência à hipótese da Lei 8.112/90, nem ao possível preenchimento de todos os requisitos dessa legislação, para concluir claramente que - ainda assim - o instituto é hoje aplicável;

5º) A exigência constitucional de “investidura”, e não de “primeira investidura” mediante concurso público, em cargo também público, não quer dizer que todos os “providimentos” devam necessariamente ser precedidos de concurso público. Do contrário, institutos como a readaptação, a reintegração e a recondução, dentre outros, também estariam proibidos;

6º) “Presumir-se” que todo aquele que requer transferência fez concurso público em órgão de menor concorrência, é discriminar e preconceituar, em arrepio aos princípios e cláusulas gerais da Constituição Federal;

7º) Idêntica presunção é desconhecer a realidade do Brasil, em que massivos movimentos migratórios decorrentes da crise e das vicissitudes da economia, afastaram as pessoas de seus Estados natais, nas últimas décadas;

8º) Vedar-se a transferência é apenar-se o servidor experimentado, de órgão do mesmo Poder, forçado a se submeter a novo concurso, em outro Estado, quando a Justiça do Trabalho é federalizada na Constituição e regionalizada na prática;

9º) A Administração possui mecanismo legal para opor-se à transferência indesejada, que é o seu interesse, em previsão do § 1º do art. 23 da Lei 8.112/90;

10º) Por tais razões, sendo a transferência uma das formas de provimento (art. 8º, da Lei 8.112/90), sem distinção hierárquica, é não só legal e constitucional, como possível ainda quando existentes concursados à espera da nomeação, no órgão destinatário.

O ENUNCIADO N. 331/TST

Terceirização x Locação de Mão-de-Obra

Euclides Alcides Rocha^(*)

1. CONSIDERAÇÕES GERAIS

O Brasil experimenta nos últimos anos um fenômeno que tem causado alguma perplexidade nos meios sociais e econômicos e que os agentes políticos e também os operadores do Direito encontram algumas dificuldades em analisá-lo e, em certa medida, até mesmo de enquadrá-lo na estrutura econômica e jurídica tradicional. Trata-se do *processo de terceirização* da economia ou, quem sabe mais apropriadamente, do fenômeno da *terciarização*.

Um rápido relance sobre a realidade **demográfica** do país demonstra a sensível e profunda transformação verificada nos últimos quarenta anos: até os anos 50 nossa população estava concentrada *no meio rural* e nas atividades agrícolas e extrativas, com menor presença nos centros urbanos e industriais. Dados estatísticos revelam que tínhamos aproximadamente 70% da população *no meio rural* e 30% nas cidades. Atualmente a equação se inverteu: temos mais de 70% da população *no meio urbano*, de modo que na atividade agrícola resta-nos um contingente populacional inferior a 30%.

Esses dados retratam, seguramente, a mais radical e espetacular transformação verificada na fisionomia e na estrutura sócio-econômica experimentada pela população do país, cujos efeitos e conseqüências, sob todos os ângulos, ainda não foram devida e profundamente estudadas e *tampouco* equacionadas.

O fenômeno e a mudança fisionômica não nos é particular ou exclusiva: o processo migratório interno repete-se em quase todo o mundo e está atrelado ao próprio desenvolvimento tecnológico.

A esse respeito refere o Prof. **Aríon Sayão Romita** a estudo publicado em 1935 pelo economista *Allen B. Fisher* (*The clash of progress and security*), sobre a evolução da população ativa em certo número de países: "Comparou a distribuição da população ativa desses países na mesma época, ou do mesmo país em diversas épocas, e observou um fenômeno comum a todos os países, no decorrer de seu desenvolvimento econômico: a *mão-de-obra* se desloca da agricultura para a indústria e, a seguir, da indústria para o comércio e os serviços. Em 1940, *Colin Clark* (*The conditions of economic progress*) retoma as idéias e a terminologia de Fisher, para facilitar as comparações internacionais; fala em setores primário, secundário e terciário, distinguindo, **no primeiro**: agricultura, caça, pesca e florestas; **no secundário**: indústrias de transformação, a construção, as obras públicas e o setor águas-eletricidade; o **setor terciário** seria integrado por todas as atividades que não

(*) Juiz do TRT da 9ª Região.

são primárias nem secundárias. São principalmente os serviços de distribuição (transportes, comércio), a administração pública e todas as atividades que não têm por objetivo elaborar uma produção física. *Colin Clark* observa que o desenvolvimento econômico em todos os países é acompanhado: 1. de importante diminuição dos efetivos do setor primário, tanto em valor absoluto quanto relativo; 2. de progresso, às vezes seguidas de estagnação, do setor secundário; 3. enfim, de rapidíssima expansão do setor terciário. Os fatores que determinam essa evolução são, basicamente, o progresso técnico e a evolução do consumo" (*in* "Terceirização e o Direito do Trabalho", Rev. LTr, 56-03/273/274).

Não é diferente, pois, a realidade brasileira: tivemos uma maciça e compulsória transferência da população tradicionalmente dedicada à atividade rural para o meio urbano, onde concentrou-se, inicialmente, na atividade industrial ou secundária e gradativamente se espalhou para o setor terciário da economia: comércio, transportes e serviços.

2. A TERCEIRIZAÇÃO DA ECONOMIA

Deste modo, a terceirização ou terciarização não é um fenômeno particular à nossa realidade. É antes de tudo um processo evolutivo natural, comum a certos momentos ou estágios do desenvolvimento econômico de cada país. Terceirizar significa entregar a outras empresas ou a terceiros tudo o que não constitui atividade essencial de um negócio, seja ele industrial, agropecuário ou comercial.

A mais significativa e notória terceirização praticada entre nós, desde sua fase inicial, encontra-se na indústria automobilística, onde os denominados fabricantes são, na verdade, montadores de automóveis e veículos. Os variados e numerosos componentes, como todos sabemos, são fabricados por incontáveis pequenas, médias e grandes empresas que se especializam na produção de um ou alguns produtos. Não é diferente nos demais países industrializados: a expansão econômica da Itália, por exemplo, assenta-se, basicamente, na expansão e incremento da pequena indústria; nos Estados Unidos da América os grandes empreendimentos, principalmente na área tecnológica, contam com fabricantes de componentes específicos em vários cantos do mundo: Hong Kong, Coreia, China, Singapura, etc.

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

Do ponto-de-vista jurídico, as relações de trabalho que se estabelecem entre a empresa envolvida no processo produtivo descentralizado ou terceirizado e seus empregados não oferece maiores dificuldades, nem controvérsias de alguma complexidade, porque, inequivocamente, o vínculo jurídico de emprego envolve o trabalhador e o imediato destinatário de seu trabalho. Podem ser questionados, em tais circunstâncias, aspectos outros, relacionados à pulverização da atividade sindical, à maior segurança patrimonial ou mesmo de condições de trabalho, mas é indiscutível que não se trata de uma relação triangular, em que se possa supor como beneficiário direto do trabalho a empresa adquirente dos bens produzidos.

3. SUBCONTRATAÇÃO OU LOCAÇÃO DE MÃO-DE-OBRA

Compreendido o processo de terceirização dentro da tendência universal de horizontalidade da produção de bens e serviços, e que vem desencadeando, mesmo entre nós, esse processo descentralizador, com o surgimento e o incentivo às franquias e até mesmo campanhas institucionais em favor da pequena e média empresa, não se pode confundir-lo com outra vertente, que às vezes se procura mesclar ou até mesmo denominar de “terceirização”, e que pertine à subcontratação de trabalhadores ou à locação de mão-de-obra.

Infelizmente, vez por outra surgem “arautos” da terceirização do trabalho humano, singularmente considerado, tentando induzir ou confundir este tipo de comércio com o processo de terciarização da economia. Empresas prestadoras de serviços sempre existiram entre nós e é absolutamente normal e até mesmo indispensável que se diversifiquem e apareçam em maior número, 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, por autônomos, trabalhadores eventuais, advéncios e avulsos, artífices, pequenos e grandes empreiteiros, em que jamais se questionou a sua licitude e ausência de vínculo de emprego com o tomador de tais serviços.

Um flanco disseminador da locação de mão-de-obra, entendida esta como simples intermediação do trabalho humano, surgiu na década de 1970 em decorrência de dois fatores estreitamente vinculados entre si: o Brasil denunciou (1972) a Convenção n. 96 da OIT e em seguida legislou sobre o trabalho temporário (Lei 6.019, de 1974) e sobre vigilância nos estabelecimentos bancários (Lei 7.102, de 1983).

Enquanto vigorou entre nós a Convenção n. 96, o Decreto n. 62.756, de 22.05.68, deu-lhe cumprimento e admitia, apenas, a existência de agências de colocação, coordenadas e fiscalizadas pelo Departamento Nacional 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 estabeleçam entre si uma relação bilateral, geralmente de caráter permanente, como lembra EVARISTO DE MORAES FILHO *in* “Estudos de Direito do Trabalho”, LTr, 1971, pág. 127).

O que se constata, contudo, no rastro das Leis 6.019 e 7.102, é que sob a máscara ou o rótulo da antiga prestação de serviços (arts. 1216 e segs. do Cód. Civil) tende-se a institucionalizar a pura e simples intermediação do trabalho, transformado este em direto objeto do contrato triangular, capaz de, por si só, proporcionar vantagem econômica ou lucro para o intermediário ou agenciador. Tal modalidade de mercancia — não se deram conta alguns — significa retroceder a período anterior à própria legislação civil de 1916, porque nem mesmo no instituto precursor do contrato de trabalho entre nós, era permitida a cessão ou a locação do trabalhador: “*Nem o locatário, ainda que outra coisa tenha contratado, poderá transferir*

a outrem o direito aos serviços ajustados, nem o locador, sem aprazimento do locatário, dar substituto, que os preste" (art.1.232).

A lei brasileira define o empregador como "a empresa individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviços" (art.2º, CLT). Igualmente faz integrar ao conceito de empregado a prestação pessoal de serviços não eventuais a empregador, "sob a dependência deste" e mediante salário. Portanto, aquele que dirige a prestação dos serviços, pessoalmente ou através de prepostos, ou que tem a si subordinado o trabalhador, é o autêntico empregador, cabendo invocar a ilicitude, a fraude e o desvirtuamento da legislação trabalhista (art. 9º, da CLT), quando nesses contratos apelidados de "prestação de serviços" nada mais se faz do que colocar o empregado à disposição permanente do tomador, apropriando-se este direta e imediatamente do trabalho, sem que o intermediário ou "marchandeur", na realidade, aproprie-se do trabalho ou a ele acresça ou junte qualquer outro elemento produtivo ou de mínima intermediária ou notória especialização.

Para defender a existência e a licitude da atuação das empresas "prestadoras de serviços", que na realidade não prestam serviço algum, a não ser o de contratar, colocar o trabalhador à disposição permanente de um tomador, deixando-o subordinado ao comando jurídico deste, se tem apelado, inclusive, para a não repetição no texto constitucional de 1988 do princípio do art. 165, inciso V, da CF/69: *integração do empregado na vida e no desenvolvimento da empresa*. Ora, a ordem econômica continua fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, destinada a assegurar a todos existência digna, fundada na justiça social (art.170, CF/88). O art. 7º, inciso XXXIV, assegura até mesmo "igualdade de direitos entre o trabalhador com vínculo empregatício permanente e o trabalhador avulso" que, como se sabe, não se vincula ao destinatário de seu trabalho por uma relação contratual de emprego. Como deixar de reconhecer, então, que o trabalhador permanente, integrado à atividade essencial do tomador, seja na atividade-fim ou na atividade-meio, tenha tratamento diferente em relação aos empregados diretamente admitidos. A mais-valia, então, tida esta como a diferença entre o que percebe o trabalhador e o quanto desembolsa o tomador por seus serviços, passa a ser o lucro ou o resultado da "marchandage".

Difícil, inglória e insustentável, "*concessa venia*", a tarefa daqueles que se colocam na defesa deste retrógrado e execrado instituto, que as nações de cultura e economia mais adiantada há muito baniram de seus sistemas jurídicos.

4. O ENUNCIADO 331/TST

Nos primeiros dias de 1994 (04.01) foi publicada a Resolução Administrativa do C. TST que aprovou o Enunciado da súmula de jurisprudência uniforme daquela Corte, de número 331, e que reescreve e amplia o anterior Enunciado n. 256.

Com base no texto do Enunciado 331 se tem afirmado "que o Tribunal Superior do Trabalho reviu e alterou consideravelmente a anterior orientação" (Revista LTr, 58, ago.94, pág.945).

Não nos parece que assim se possa entender, *data venia*. O novo verbete desmembrou o anterior e a novidade, substancialmente, situa-se apenas no item II, em que firmou-se o entendimento de que "a contratação irregular de trabalhador, através de empresa interposta, não gera vínculo de emprego com os órgãos

da Administração Pública direta, indireta e fundacional (art.37, II, da Constituição da República)".

É bom lembrar que o Enunciado 256 prescrevia, expressamente, o seguinte:

"Salvo os casos de trabalho temporário e de serviço de vigilância, previstos nas Leis 6.019, de 03.01.74 e 7.102, de 20.06.83, é ilegal a contratação de trabalhadores por empresa interposta, formando-se o vínculo empregatício diretamente com o tomador dos serviços".

Excepcionadas as contratações fundadas nas Leis ns. 6.019 e 7.102, reconhecia o C. TST que as demais contratações de trabalhadores permanentes, subordinados ao tomador, criavam com este o vínculo empregatício, sendo ilegal a intermediação da empresa interposta.

Agora, diz o enunciado, no item I, que "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 (Lei 6.019, de 03.01.74)". Até aí nada de novo, porquanto se repete em ordem inversa o verbete anterior.

O item III, *data venia*, poderia muito bem ter sido omitido, porque no fundo não diz nada que já não se encontre no item I, ou que não se encontrasse no enunciado revisto. Aliás, explicitamente, pretendeu-se deixar evidenciado que também não formam vínculo de emprego com o tomador os serviços de conservação, limpeza e outros ligados à atividade-meio do tomador, *desde que inexistente a personalidade e a subordinação direta*.

Ora, a regra não consegue desvencilhar-se do círculo vicioso em que se dobra, sendo despicienda e inócua, no mínimo, pois em qualquer típica locação de serviços, das relacionadas no verbete ou não, destinada à atividade-meio ou à atividade-fim do tomador, se inexistentes a personalidade e a subordinação, não se poderia mesmo cogitar da formação de vínculo empregatício.

A inovação mais sensível ou expressiva é aquela prevista no item IV, segundo o qual *"o inadimplemento das obrigações trabalhistas, por parte do empregador, implica na responsabilidade subsidiária do tomador dos serviços quanto àquelas obrigações, desde que este tenha participado da relação processual e conste também do título executivo judicial"*. Sem embargo à obviedade: não poderia o tomador constar do título executivo judicial sem ter participado da relação processual, a orientação expressa apenas a posição já consagrada na jurisprudência dos tribunais, inclusive do próprio E. Tribunal Superior do Trabalho. Substituiu-se a solidariedade passiva entre a locadora e o tomador, pelas obrigações derivadas do contrato de trabalho, pela figura da *"responsabilidade subsidiária"*.

O direito civil pátrio desconhece o instituto da responsabilidade subsidiária. Cuida, sim, da solidariedade ativa ou passiva, existente quando na mesma obrigação concorre mais de um credor (ativa), ou mais de um devedor (passiva), cada um com direito, ou obrigado à dívida toda (art. 896, parágrafo único, C.Civil). Responsabilidade subsidiária é instituto do Direito Comercial que é utilizado em algumas espécies de sociedades comerciais para caracterizar a responsabilidade acessória ou complementar do sócio, nos casos de liquidação ou insolvência da sociedade. É o que se dá, por exemplo, no art. 350: "Os bens particulares dos sócios não podem ser executados por dívidas da sociedade, senão depois de executados todos os bens sociais".

Ao substituir a tradicional solidariedade passiva entre o tomador e o intermediário da locação ilegal de serviços, quis o Enunciado em comento, inequivocamente, amenizar a posição jurídica do tomador que, subsidiariamente, só responde pela dívida quando esgotado o patrimônio ou a solvabilidade do "marchandeur". Mas, advirta-se, responde tanto o tomador privado quanto o ente público. As razões que determinam tal responsabilidade, de ordem social e jurídica, não autorizam haja seja semelhante diferenciação de tratamento. A culpa *in eligendo*, que se encontra na base de tal responsabilidade, não é menor nem diferente quando se trate de contratante público.

Uma observação final se impõe: inspirado ou premido pela norma do art. 37, inciso II, da Constituição, fixou o C. TST que "a contratação irregular de trabalhador, através de empresa interposta, não gera vínculo de emprego com os órgãos da Administração Pública direta, indireta e fundacional". Convenhamos que assim seja, em nome da moralidade e da legalidade de que devem necessariamente estar revestidos os atos de contratação de servidores públicos. Mas é preciso ter presente, antes e acima de tudo, que o preceito se dirige essencialmente ao administrador público, vinculando-o incontornavelmente. A contratação irregular do trabalhador pelo órgão público, de qualquer esfera, exige providências penais, civis e administrativas, incumbindo ao Juiz, ao reconhecer a ilegalidade de atos pertinentes à contratação de servidores com ofensa ao mencionado artigo 37, encaminhar e representar a correspondente denúncia junto aos órgãos competentes para apurar e punir tais irregularidades.

Penso caber aqui e em conclusão a lúcida e oportuna advertência do Prof. José Martins Catharino:

"O Estado, em evolução democrática, está integrado e sujeito à ordem jurídica, autônoma e heterônoma; "the States is subject of the Law". Se legisla para proteger os trabalhadores, obediente ao princípio da igualdade jurídica, tratando sujeitos desigualmente na medida em que se desigalam, ele próprio, para preservar normalmente sua autoridade, deve autolimitar seu poder de império, sujeitando-se à ordem jurídica, da qual é o principal agente. Não deve conceder privilégios a si próprio, fazendo e agindo em sentido contrário ou diverso do exigido pela "ordem pública", ou pelo "interesse público", atendidos, uma e outro, pela legislação imperativa ou cogente do trabalho, destinada a proteger o trabalhador, por definição, pessoa humana economicamente fraca. O Estado não agir como exige que os particulares ajam é imoral e juridicamente subversivo" (in "Coletânea de Direito do Trabalho", LTr, 1975, pág. 91).

O DISSÍDIO COLETIVO E SUAS FASES PROCEDIMENTAIS^(*)

Ives Gandra da Silva Martins Filho (**)

I) LACONISMO LEGAL NO PROCESSO COLETIVO

É freqüente falar-se na **flexibilidade** do Processo Coletivo do Trabalho, em decorrência do **laconismo legal** na sua regulamentação (apenas **20 artigos da CLT**). Com isso, se procura justificar a adoção de procedimentos menos ortodoxos na instrução e julgamento dos dissídios coletivos, dando-se azo a soluções e decisões que, em muitos casos, pecam pela **carência de rigor técnico**.

Se, por um lado, a flexibilidade é um valor a ser enaltecido, pois realça a **oralidade** como característica diferenciadora do Processo do Trabalho, por outro, necessária se faz a adoção de **critérios e procedimentos unívocos, devidamente categorizados**, que dêem **maior cientificidade** ao processo de decisão nos dissídios coletivos.

Com efeito, em **dissídios coletivos de servidor público**, por exemplo, alguns Tribunais se davam por incompetentes para prolatar sentença normativa, quando o correto seria extinguir o processo sem julgamento do mérito por **impossibilidade jurídica do pedido**, já que se acolhesse a **incompetência normativa**, teria que declinar da competência para outra Corte, que, no caso, não existe.

Justamente para **evitar a proliferação de critérios díspares**, em função da parca regulamentação celetária sobre o Processo Coletivo, é que o TST editou ultimamente a **Instrução Normativa n. 4/93**. E, nessa esteira, temos procurado, simultaneamente, mostrar a conveniência da utilização das **normas gerais do Processo Civil**, tais como inscritas no CPC, louvando-se nos arts. 763 e 769 da CLT, como **fonte subsidiária do processo laboral**, para se dar rigor técnico às decisões e univocidade aos procedimentos.

Assim, também o Processo Coletivo se aproveitaria do **arcabouço teórico do exercício do direito de ação**, tal como desenvolvido no diploma instrumental civil, naquilo que a ação coletiva possui de semelhante com a ação no processo civil, isto é, quanto às **normas de caráter estritamente processual**, pois que, do ponto de vista do resultado de cada uma das espécies de processo, diferem essencialmente, pois a **ação civil visa à aplicação da lei a um caso concreto**, enquanto a **ação coletiva trabalhista gera a elaboração de norma jurídica**, aplicada às partes em litígio.

Com efeito, o **Poder Normativo** da Justiça do Trabalho tem natureza própria de poder **legiferante**, pela instituição de novas normas e condições de trabalho para

(*) Roteiro da Palestra proferida no III Congresso Goiano de Direito do Trabalho, realizada em Goiânia (GO) no dia 9 de junho de 1994.

(**) Subprocurador-Geral do Trabalho e Mestre em Direito Público pela UnB.

a categoria em conflito. Seu resultado, portanto, é uma **sentença normativa** de caráter genérico e abstrato, fruto do exercício de um **poder discricionário**, calcado na **oportunidade e conveniência** de se contemplar determinada categoria com vantagens trabalhistas novas. Mas o processo para se chegar a esse resultado é eminentemente **jurídico**, calcado no **princípio da legalidade** e, como tal, está a demandar critérios mais seguros e rigorosos nos seus procedimentos.

II) AS CONDIÇÕES DA AÇÃO COLETIVA

No Processo Civil, são **condições do exercício do direito de ação** a **possibilidade jurídica** do pedido, a **legitimidade** "ad causam" das partes, e o **interesse processual**, sendo que a ausência de qualquer deles leva à extinção do processo sem julgamento do mérito, em face da **carência de ação** (CPC, art. 267, VI).

Ora, é possível a **adequação das categorias jurídicas** do Processo Civil ao **Processo Coletivo do Trabalho**, com o que teríamos:

1) **Possibilidade Jurídica do Pedido** - diz respeito, no Processo Civil, à previsão, no ordenamento jurídico do Estado, de **proteção ao direito material** pretendido pelo autor (que haja lei assegurando o direito). No Processo Coletivo, não pode estar ligada à existência de previsão legal da pretensão do autor, materializada num direito objetivo ao bem em disputa, já que os dissídios coletivos é que **criam o direito objetivo**, instituindo norma jurídica nova, para disciplinar as relações laborais entre as partes em conflito. Assim, a previsão antecipada do direito, no Processo Coletivo, deve dizer respeito ao **direito instrumental**, ou seja, ao próprio direito de ação coletiva, tal como garantido na Constituição Federal (CF, art. 114, § 2º) e disciplinado pela CLT (arts. 856-875), com o que, após a decisão do STF na **ADIn 492-DF**, teríamos a impossibilidade jurídica dos **dissídios coletivos de servidores públicos**, pois **vantagens econômicas** para a categoria só podem ser concedidas aos **servidores públicos mediante lei** (CF, art. 61, § 1º, II, "a"), bem como, em se tratando de **entes públicos**, a Constituição veda a realização de despesas fora daquelas previstas no **orçamento** (CF, art. 167, II).

2) **Legitimação "ad causam"** - consistente, dentro do Processo Civil, na **titularidade do direito material** que se postula, comportaria adequação ao Processo Coletivo, considerando-se a **categoria** (conjunto abstrato dos trabalhadores pertencentes a um mesmo ramo produtivo ou profissão) como a titular dos **interesses** postulados em juízo pelos **sindicatos** nos dissídios coletivos, o que levaria à conclusão de que a **legitimação do sindicato para postular em juízo** adviria da **autorização** da categoria, que se faz através de **assembleia geral**, convocada pela entidade de classe (CLT, art. 859).

3) **Interesse Processual** - correspondente, no Processo Civil, a ter o autor interesse em obter a tutela do direito material, por ocorrer lesão ao mesmo, teríamos, no Processo Coletivo, em que se cria direito novo, insuscetível de lesão anterior, a **lesão à Justiça Social**, "quando se tiverem **modificado as circunstâncias que as ditaram** de modo que tais condições se hajam tornado injustas ou inaplicáveis" (CLT, art. 873). Assim, a **alteração das condições** fáticas de prestação do trabalho assalariado é que gera o interesse processual no ajuizamento da ação coletiva, uma vez que há a **necessidade de fixação de novas regras jurídicas** para disciplinarem a relação de trabalho no âmbito de uma determinada categoria.

III) PRESSUPOSTOS PROCESSUAIS DA AÇÃO COLETIVA

O Código de Processo Civil coloca como uma das causas de extinção do processo sem julgamento do mérito a ausência de **pressupostos de constituição e de desenvolvimento válido e regular** do processo (CPC, art. 267, IV).

Costuma-se dividir os pressupostos processuais em dois grandes grupos:

a) **subjetivos**, referentes à pessoa do juiz (deve ter jurisdição, competência e ser imparcial) e das partes (que devem ter capacidade para estar em juízo - "legitimatio ad processum"); e

b) **objetivos**, concernentes à inexistência de fatos impeditivos (coisa julgada ou litispendência) e à subordinação do procedimento aos ditames legais (petição apta, citação regular, procuração hábil, etc.).

Sendo os pressupostos processuais requisitos necessários para se estabelecer regularmente a relação jurídica processual, devem ser **apreciados antes das condições da ação**. E variam conforme a espécie de ação de que se trate, pois, para o exercício de ações especiais, o legislador coloca requisitos adicionais para o exercício do direito de invocar a tutela jurisdicional do Estado.

No Processo Coletivo do Trabalho, o **dissídio coletivo**, dada sua natureza de ação especialíssima (onde há criação de direito e não apenas interpretação da lei existente e aplicação ao caso concreto), possui, além dos pressupostos processuais genéricos (comuns a qualquer ação), alguns **pressupostos específicos**, tais como a necessidade de **negociação prévia** (CF, art. 114, § 2º) ou a obrigatoriedade da **fundamentação sócio-econômica dos pedidos** formulados no dissídio (CLT, art. 858, "b", e Precedente Normativo n. 37 do TST).

Passamos, pois, à análise destacada de cada um dos pressupostos processuais da ação coletiva.

1) Pressupostos Subjetivos

a) **Competência do Órgão Julgador** - só têm competência para apreciar dissídios coletivos os **Tribunais do Trabalho**, ou seja, TRTs e TST. A ação coletiva é, pois, ajuizada originariamente, num tribunal. A competência hierárquica varia conforme o âmbito do dissídio:

***TRT** - somente aprecia e julga os dissídios de âmbito **regional** (ligados ao território sobre o qual tem jurisdição)(CLT, art. 678, I, "a", e Lei 7.701/88, art. 6º);

***TST** - decide originariamente sobre os dissídios de âmbito **supra-regional** (que abrange mais de um Estado federado) ou **nacional** (toda a categoria no Brasil)(CLT, art. 702, I, "b", e Lei 7.701/88, art. 2º, I, "a").

b) **Legitimação "Ad Processum"** - sendo a **capacidade de se estar em juízo**, ordinariamente pertence ao titular do direito material lesado e se confunde com a legitimação "ad causam", mas, no Processo Coletivo, no entanto, quem postula em juízo não é a categoria diretamente (o conjunto dos empregados), mas o **sindicato** que a representa (CF, arts. 8º, III, e 114, § 2º; CLT, art. 857), em fenômeno que se denomina "**substituição processual**" (legitimação extraordinária), pela qual o **sindicato pleiteia em nome próprio, direito alheio**. Assim, via de regra, tem **legitimidade ativa** para suscitar o dissídio coletivo o **sindicato que representa a categoria** numa

dada base territorial. Também as **empresas** diretamente (RITST, art. 311) ou o **Ministério Público**, em caso de greve (CLT, art. 856), têm legitimação "*ad proces-sum*". Em vista do **princípio da unicidade sindical** (CF, art. 8º, II) e da necessidade do **registro** (no MTb, conforme decisão do STF, no Mandado de Injunção n. 144, em que se considerou recepcionado pela nova ordem constitucional o art. 517 da CLT), para que a entidade de classe adquira **personalidade sindical** (CF, art. 8º, III), poderá ocorrer que, *ajuizado dissídio coletivo por sindicato obreiro* que se diz representante da categoria profissional, e formada a relação processual com o sindicato patronal ou empresa, outro sindicato de empregados, que se julgue o legítimo representante dessa mesma categoria, ingresse em juízo através de **oposição** (CPC, art. 56), buscando o reconhecimento judicial do direito exclusivo de representar os interesses da categoria. Entendemos que, das 4 formas elencadas pelo Código de Processo Civil (Livro I, capítulo VI) como de **intervenção de terceiros** no processo (oposição, nomeação à autoria, denunciação da lide e chamamento ao processo), a única aproveitável como instituto no *Processo Coletivo do Trabalho* seria a da oposição, com a devida adequação à natureza especial do Processo Coletivo, de forma a garantir que um terceiro possa vir a integrar uma lide já constituída, contestando o direito de uma das partes estar em juízo. Nesse caso, caberia ao Tribunal, antes de apreciar o mérito da ação coletiva, decidir sobre a oposição existente, declarando, "*incidenter tantum*", qual dos dois sindicatos em litígio possui a **legitimidade ativa para figurar** no dissídio coletivo como representante da categoria (O TST tem optado pelo que tenha o registro no MTb há mais tempo, até que o litígio intersindical de representatividade seja solvido pela Justiça Comum).

2) Pressupostos Objetivos

a) Inexistência de Litispendência - A **litispendência** como fato impeditivo do ajuizamento da ação também se aplica ao processo coletivo, não podendo o sindicato ajuizar novo dissídio enquanto pende de julgamento o anterior. Apenas se referir a **período posterior** é que não haverá litispendência, de vez que, por vezes, o acúmulo de processos a serem julgados pelos Tribunais levam à superposição de dissídios coletivos de uma mesma categoria referentes a anos diversos.

b) Negociação Coletiva Prévia - Condição para o ajuizamento do dissídio coletivo a **frustração da negociação coletiva** (CF, art. 114, §§ 1º e 2º), exigência prévia ao ajuizamento do dissídio coletivo (CLT, art. 616, § 4º). Quanto a tal pressuposto, o TST tem sido muito **rígido**, extinguindo inúmeros processos, quer originários, quer em grau de recurso (com sentença normativa concedendo as vantagens pleiteadas), sem julgamento do mérito, com base na não comprovação da negociação coletiva prévia, deixando desguarnecidas as categorias profissionais, dada a perda da data-base.

c) Inexistência de Norma Coletiva em Vigor - Tendo a coisa julgada, no processo coletivo, caráter temporário (vale pelo período de vigência consignado na sentença normativa), *impede que nesse período possa ser ajuizado novo dissídio* (vigência mínima de **um ano** - CLT, art. 873). A única exceção permitida, tal como contemplada na Lei de Greve, é a da superveniência de **fato novo** ou **acontecimento imprevisto** que modifique substancialmente a relação de trabalho (Lei 7.783/89, art. 14, § único, II).

d) Observância da Época Própria para Ajuizamento - Não estando a ação coletiva sujeita a **prazo prescricional**, uma vez que não supõe lesão a qualquer direito

preexistente, tem-se, no entanto, que a Consolidação estabelece o **período** dentro do qual deve ser ajuizado o dissídio: os 60 dias anteriores ao término da vigência da norma coletiva anterior, que pode ser acordo, convenção ou sentença normativa (CLT, art. 616, § 3º). A partir do 60º dia anterior à data-base da categoria, até o último dia anterior à mesma, poderá o sindicato obreiro, a qualquer momento, ajuizar o dissídio coletivo. No entanto, passada a data-base, a categoria ficará exposta ao **vazio normativo temporário**, na medida em que a sentença normativa prolatada não poderá retroagir à data-base da categoria (CLT, art. 867, § único, "b"), mas entrará em vigor apenas a partir de sua **publicação** (CLT, art. 867, § único, "a"). Para estimular a continuidade da negociação coletiva e, ao mesmo tempo, preservar a data-base da categoria, caso seja finalmente frustrada a negociação, criou o TST a figura do **protesto judicial** (IN n. 4/93, item II), proposto pelo sindicato, de forma a postergar por mais trinta dias o ajuizamento do dissídio, sem perda da data-base.

e) Elementos da Petição Inicial (Representação) - Podem ser divididos em:

requisitos extrínsecos - que são os documentos que devem acompanhar a representação, no sentido de fazer prova do preenchimento das condições da ação e dos pressupostos processuais (RITST, art. 317, Parágrafo único):

- * edital de convocação da assembléia geral da categoria;
- * ata da assembléia geral;
- * lista de presença da assembléia geral;
- * correspondência, registros e atas referentes à negociação coletiva tentada ou realizada diretamente ou mediante a intermediação do órgão competente do Ministério do Trabalho;
- * norma coletiva anterior (acordo, convenção ou sentença), se o dissídio é revisional;
- * procuração passada pelo presidente do suscitante ao advogado subscritor da representação.

requisitos intrínsecos, consistentes na **forma** pela qual deve ser articulada a pretensão do suscitante (CLT, arts. 857-858; RITST, art. 317):

* a designação e qualificação dos suscitantes e suscitados, com a indicação da delimitação territorial de representação das entidades sindicais, bem como das categorias profissionais e econômicas envolvidas no dissídio coletivo e, ainda, do *quorum* estatutário para deliberação da assembléia;

* **as bases da conciliação**, isto é, a proposta do sindicato obreiro das **cláusulas** que deseja ver instituídas. Trata-se, pois, do rol reivindicatório da categoria profissional.

* **os motivos do dissídio** dizem respeito à **fundamentação** da representação, ou seja, as razões fáticas (econômicas e sociais) ensejadoras da alteração da disciplina legal ou convencional vigente no âmbito da categoria, pela edição de norma coletiva nova. Em relação às cláusulas econômicas (v.g., reajuste salarial, produtividade), deve a proposta obreira vir acompanhada do correspondente **estudo ou levantamento econômico** que demonstre a necessidade e a conveniência da instituição da condição proposta (v.g., variação anual da inflação, taxa de crescimento do

produto real no setor a que se refere o dissídio). Quanto às demais cláusulas, a **natureza diversa do trabalho** prestado em cada setor produtivo impede que o magistrado tenha um perfeito conhecimento das condições específicas de cada categoria, o que exige que a representação exponha com clareza os motivos pelos quais tal ou qual cláusula deve ser instituída. Assim sendo, torna-se imprescindível a **fundamentação específica de cada cláusula** proposta no dissídio, para que o magistrado possa decidir, com conhecimento de causa, se convém ou não instituí-la. O TST, com base no **Precedente Normativo n. 37 do TST**, não tem apreciado as cláusulas não fundamentadas devidamente.

IV) A FASE POSTULATÓRIA

Figura nova, introduzida pela Instrução Normativa n. 4/93 do TST para assegurar a data-base das categorias, de forma a não comprometer o bom andamento da negociação coletiva, é a do **protesto judicial** antecedente ao ajuizamento do dissídio coletivo (item II). O mesmo foi albergado pelo art. 310 do novo RITST.

No processo comum, o instituto do protesto judicial constitui ato **pré-processual** (preparatório de uma possível ação), que tem por finalidade **prevenir responsabilidade**, prover a **conservação de direitos** ou **manifestar intenção** da prática de ato processual (CPC, art. 867). Tem como um dos principais efeitos o de **interromper a prescrição** (CC, art. 172, II), de vez que constitui **manifestação de não conformismo** com a lesão sofrida ou com o interesse desatendido.

Justamente dentro desses parâmetros é que se enquadra a figura do protesto judicial no Processo Coletivo do Trabalho: consubstancia **manifestação de intenção** do sindicato, no sentido de que tenciona ajuizar dissídio coletivo, e, ao mesmo tempo, **provê a conservação do direito de ação coletiva**, dilatando o prazo de ajuizamento da mesma.

Assim, formalizado o protesto judicial pouco antes da data-base da categoria, asseguram-se mais **30 dias** para se dar continuidade à negociação coletiva (item III da IN n. 4/93-TST), contados da intimação do despacho que deferiu o protesto. Nesse prazo, deverá ser ajuizada a ação coletiva.

Ajuizado o dissídio coletivo, é submetido ao **Presidente do Tribunal**, que emite um **juízo de admissibilidade prévio** da representação, quanto aos aspectos formais da petição inicial (CLT, art. 860; RITST, art. 315), podendo conceder até **10 dias** para que o suscitante **emende a representação incompleta**, podendo indeferi-la, caso não emendada no prazo concedido, com a conseqüente extinção do processo (RITST, art. 315, § 1º).

Deferida a inicial, será promovida a **citação** dos suscitados, pela **via postal** (CLT, art. 841). Nos **dissídios coletivos de greve**, mormente naqueles em que a paralisação se dá em relação a serviços essenciais para a sociedade, a necessidade de se dar **maior celeridade** ao processo tem levado os tribunais trabalhistas a adotarem a citação pela via do **telex**, com a correspondente confirmação de recebimento. O **procedimento coaduna-se com a orientação do art. 214 do CPC**, segundo o qual "o comparecimento espontâneo do réu supre a falta de citação" (§ 1º). Nesse sentido, atingido o objetivo de dar ao suscitado ciência da representação, o meio utilizado é de importância secundária, dado o caráter instrumental das normas processuais, sem que haja apego excessivo ao formalismo.

Também o **fax** pode servir, e ainda melhor, para dar celeridade aos dissídios coletivos de greve, desde que adotada a praxe da **confirmação de recebimento**, agilizando a citação do suscitado, bem como a notificação da suscitante sobre a data da audiência. O mesmo deve ocorrer em relação ao **Ministério Público**, que deve ser cientificado da audiência de conciliação e instrução, já que deverá estar presente à mesma através de um de seus membros.

Citado o suscitado, resta formada a **relação processual Autor-Juiz-Réu**, devendo este último comparecer à audiência de conciliação e instrução. O Processo Coletivo **não comporta a figura da revelia**, pois o Capítulo IV do Título X da CLT não contém qualquer disposição sobre revelia ao disciplinar os "**Dissídios Coletivos**" (arts. 856-875).

De acordo com o art. 862 da CLT, o suscitado oferecerá, na audiência de conciliação e instrução, sua **proposta de solução** do dissídio coletivo. Em nenhum momento, no Processo Coletivo, a CLT fala em revelia, defesa ou contestação. Esta última refere-se, pois, às **razões de suscitado**, concernentes ao seu pronunciamento sobre as bases da conciliação (art. 862).

Dispõe o art. 317 do RITST que o suscitado, ao deduzir sua defesa na audiência de conciliação e instrução, esclareça destacadamente as **condições financeiras das empresas** como também a **situação econômica do respectivo setor de atividades**, de forma a justificar possível oposição às cláusulas que importem majoração salarial.

Não obstante silencie o Diploma Consolidado a respeito da **reconvenção** quando trata dos dissídios coletivos, esta é perfeitamente compatível com o Processo Coletivo do Trabalho, tendo em vista que, por se tratar de Juízo de Equidade instituidor de norma jurídica, também o suscitado poderá ter interesse na fixação de novas condições de trabalho.

Sendo a reconvenção o contra-ataque do réu, quando houver **conexão** entre os pedidos (CPC, art. 315), concebe-se no dissídio coletivo basicamente em duas hipóteses:

a) proposta patronal de cláusulas suplementares - quando o suscitado-empresa ou sindicato patronal propõe também cláusulas para serem apreciadas pelo Tribunal e incluídas na sentença normativa, além daquelas reivindicadas pelo sindicato suscitante obreiro, tal como o reconhecimento normativo do revezamento de 12x36 horas, de interesse maior das empresas do que dos empregados; e

b) reivindicações obreiras em dissídio de greve - quando, o suscitante-empresa ou Ministério Público instauram o dissídio buscando a declaração da abusividade de greve e a imposição de sua cessação, e o suscitado-sindicato obreiro traz a juízo as reivindicações da categoria profissional, que motivaram a paralisação dos serviços.

Como se trata de pretensão do réu, ainda que conexa à causa principal, o diploma instrumental civil estabelece que a desistência ou extinção do processo em relação à ação principal **não compromete o prosseguimento** do mesmo em relação à reconvenção (CPC, art. 317).

Assim, a resposta do suscitado também deve ser considerada como parte da fase postulatória, de vez que pode haver postulação de condições de trabalho pelo suscitado.

V) A FASE INSTRUTÓRIA

À semelhança dos dissídios individuais, os dissídios coletivos também estão sujeitos à **conciliação judicial**, tendo em vista a vocação predominantemente conciliatória da Justiça do Trabalho.

A tarefa de conciliar interesses coletivos não é fácil e exige dotes especiais dos magistrados trabalhistas. A conciliação constitui continuação da negociação coletiva, agora na presença de um **mediador**, que é o juiz laboral. Pode este, no seu empenho em compor voluntariamente o conflito, adotar práticas que sirvam para **aparar arestas e fomentar o diálogo**. No TST, por exemplo, contígua à sala de audiências de dissídios coletivos, existe uma sala de reuniões para servir de suporte à tarefa conciliatória e que, muitas vezes, é utilizada pelo Ministro instrutor para **conversar separadamente com as partes**, averiguando os reais empecilhos à composição amigável da lide, e que muitas vezes não são abertamente confessadas pelas partes em audiência, para não acirrar os ânimos e fechar as portas de um acordo.

Assim, a **sensibilidade do magistrado** para os problemas existentes no âmbito da categoria ou do setor produtivo em questão e a capacidade que tenha para não desanimar diante da intransigência inicial das partes, pode lograr soluções melhores para a composição do conflito coletivo do que aquelas acaso impostas posteriormente pela Justiça do Trabalho.

Com efeito, a **composição voluntária** do dissídio, ainda que já na fase judicial, constitui solução normativa infinitamente mais perfeita do que aquela criada genericamente pela Justiça do Trabalho. Isto porque as partes em litígio conhecem muito melhor as **condições de trabalho e econômicas do setor**, do que os magistrados do trabalho.

Também a **conciliação parcial** do dissídio deve ser considerada um êxito para a Justiça Laboral. Tal ocorre, em geral, em relação às cláusulas não econômicas, pois quanto a estas últimas, especialmente a do percentual do reajuste salarial, o impasse pode ser insolúvel em termos de transigência de uma das partes.

As **vantagens da conciliação, ainda que parcial**, são as de que:

a) as cláusulas mais específicas das condições próprias de trabalho da categoria são instituídas **por quem conhece** a situação fática do setor; e

b) a ação será julgada **mais rapidamente**, uma vez reduzido o número de cláusulas sujeito a julgamento.

A negociação na fase judicial é também ampla, sendo corrente a **transação em torno a grupo de cláusulas**. Assim, diante de situação recessiva do setor econômico, podem os empregados admitir um reajuste salarial menos generoso, mediante a concessão de cláusulas sociais garantidoras do emprego. Assim, a composição dá-se quer pela adequação de cada cláusula à vontade particular dos litigantes, quer pela solução global do dissídio, mediante transigência de cada parte em relação a grupos de cláusulas.

Conciliado o dissídio, o termo de acordo será submetido à **homologação** do Tribunal (CLT, art. 863), sendo, na audiência, **sorteado relator** para o feito, o qual, antes, deverá ser submetido ao crivo do Ministério Público, que poderá se opor à homologação de qualquer cláusula que atente contra preceito de ordem pública (Lei Complementar n. 75/93, art. 83, IX). *Seria o caso, v.g., de cláusula que previsse desconto assistencial a favor do sindicato, sem direito à oposição do empregado.*

Intransigentes as partes nos seus pontos de vista, frustrada se vê a conciliação, o que impõe a **instrução** do processo coletivo, com a **coleta dos elementos fáticos** necessários ao perfeito conhecimento da causa e das condições de trabalho da categoria.

A instrução do processo, que corresponde à **fase probatória** no processo de dissídio individual, visa à demonstração, perante o juízo, da veracidade das assertivas formuladas pelas partes em seus arazoados. No Processo Comum e no do Trabalho relativo aos dissídios individuais, os meios de prova são classificados em **depoimentos** (CPC, arts. 342-247), **documentos** (CPC, arts. 364-399), **testemunhas** (CPC, arts. 400-419), **perícias** (CPC, arts. 420-439) e **inspeções** (CPC, arts. 440-443). A CLT prevê, ainda que sucintamente, os mesmos meios de prova (arts. 845 e 848).

No dissídio coletivo, guardadas as devidas proporções e parâmetros específicos, tais meios também são admissíveis, visando demonstrar basicamente duas **espécies de fatos**:

a) Nos dissídios de natureza econômica suscitados pela categoria profissional, as **condições de trabalho** vivenciadas, para que o Tribunal possa regulá-las convenientemente, criando norma que se amolde tanto à realidade laboral dos empregados, quanto à situação financeira das empresas e econômica do setor produtivo; e

b) Nos dissídios de greve suscitados pela categoria econômica, as **circunstâncias nas quais se desenrolou o movimento pardiata**, se com observância, ou não, dos ditames da lei de greve.

Para a primeira espécie de fatos, os meios mais aptos são geralmente os **documentos** e **perícias**, no sentido de descrever as características do trabalho num determinado setor produtivo ou a situação econômica e financeira do mesmo. Assim, produtividade, lucratividade, adiantamentos recebidos, são dados técnicos que dependem, muitas vezes, de levantamentos estatísticos de órgãos oficiais ou de peritos.

Também pode se valer o magistrado instrutor de **depoimentos** em audiência, para esclarecimento de terminologia específica de determinado ramo laboral, bem como de **inspeção judicial** para verificar pessoalmente, formando sua convicção, sobre as condições reais de trabalho, mormente em relação a portuários que não são do conhecimento comum das pessoas, como no caso dos portuários ou trabalhadores subaquáticos, que tivemos oportunidade de inspecionar.

Como o juiz instrutor, no processo coletivo, à semelhança do antigo processo medieval-canônico, não é o mesmo que irá relatar a causa no Tribunal, ainda que participe do julgamento, como presidente do grupo normativo ou da seção de dissídios coletivos, deverá elaborar, quando realizar inspeção judicial em processo coletivo, **relatório** da vistoria, traduzindo a seus pares as impressões que captou a respeito das condições especiais de trabalho da categoria concreta.

Para a segunda espécie de fatos - aqueles ocorridos durante a greve e que servirão para caracterizá-la, ou não, como abusiva -, possível será a tomada de **depoimento** dos representantes das partes (e já não dos advogados), para se saber sobre o cumprimento dos dispositivos legais pertinentes ao aviso prévio sobre a paralisação e sobre as tratativas concernentes à manutenção de um mínimo de serviços em funcionamento. Também a inquirição de **testemunhas** poderá ser oportu-

na, no sentido de se apurar as condições pacíficas ou belicosas nas quais o movimento paredista se desenvolveu. Aqui também a prova **documental** será pertinente, referente à correspondência entre sindicato e empresa a respeito do aviso de deflagração de greve e sobre os empregados que estarão disponíveis para o atendimento das necessidades inadiáveis da sociedade e da empresa, no que concerne à manutenção de suas instalações.

Sobre a utilização de **meios videográficos**, parecem-nos aptos a transmitir uma visão das condições de trabalho especiais de determinada profissão, podendo ser incluídos entre os meios de prova, com as precauções próprias dos meios sujeitos a manipulações, desde que admitida sua conformidade pelos oponentes no processo (CPC, art. 383).

Todos esses meios de prova ficam abrangidos na expressão “depois de realizadas as **diligências** que entender necessárias”, com que o art. 864 da CLT sintetiza a fase instrutória, anterior à decisória.

VI) A FASE DECISÓRIA

Frustrada a conciliação e encerrada a instrução, é **sorteado para um juiz relator** (Instrução Normativa n. 4/93 do TST, item XIII), encaminhando-se os autos ao Ministério Público do Trabalho, para o **parecer obrigatório** (Lei 7.701/88, art. 11; LC 75/93, art. 83, IX). O parecer pode ser dado oralmente na própria audiência de instrução, ou na sessão de julgamento, quando oportuna se mostrar a impressão de maior celeridade ao feito, em casos de greve (IN n. 4/93, XIV, RITST, art. 318, § 1º).

Exarado parecer pelo Ministério Público do Trabalho, o dissídio coletivo será **analisado pelos juízes relator e revisor** antes de ser colocado em pauta de julgamento. A Instrução Normativa n. 4/93 do TST, buscando dar maior celeridade às ações coletivas originárias, estabeleceu prazos para a apreciação do processo (item XVI):

- a) **10 dias** para o **relator** examinar e restituir os autos conclusos ao revisor; e
- b) **5 dias** para o **revisor** analisar o processo e submetê-lo a julgamento, incluindo-o na pauta (norma repetida no art. 319 do novo RITST).

A **praxe** comum, no julgamento dos dissídios coletivos, decorrente do acúmulo de processos, da pressão para que fossem decididos celeremente, e do desconhecimento das características próprias do processo coletivo, era a da **apreciação de cada cláusula da representação de forma isolada**, com aplicação de **precedente normativo genérico** acaso existente, como se se tratasse de algo desvinculado de um contexto econômico mais abrangente, que é o da justa distribuição dos frutos da produção entre o capital e o trabalho.

Tal praxe gerava, muitas vezes, decisões que, no seu todo, eram **injustas**, por onerarem excessivamente as empresas, já que limitavam-se a acrescentar novos benefícios aos precedentes existentes e aplicados indiscriminadamente a todas as categorias.

Ora, como a sentença normativa tem por fim dar uma **solução global** a um conflito coletivo de trabalho, o ideal é que esse conflito fosse sopesado no seu todo, utilizando-se como fundamento para a adoção de algumas cláusulas o fato de se terem indeferido outras, e vice-versa.

Com efeito, a **discricionariedade** própria do processo coletivo, sujeito, quanto à decisão prolatada, aos princípios da **conveniência** e **oportunidade** de se deferir, ou não, determinado benefício aos trabalhadores, leva a que se possa considerar conveniente determinada vantagem laboral, mas inoportuna no momento de se prolatar a sentença normativa, dadas as outras vantagens já inseridas no seu bojo.

Nesse sentido, a IN n. 4/93 do TST, na esteira do art. 335 do Projeto de Alteração da Legislação Processual do Trabalho elaborado pelos Ministros **BARATA SILVA** e **JOSÉ LUIZ VASCONCELLOS**, introduziu salutar orientação para o julgamento dos dissídios coletivos, ao dispor que “a apreciação do dissídio far-se-á cláusula a cláusula, podendo o órgão julgador, antes da proclamação final do julgamento, nas mesma assentada, e tendo em vista o total dos pedidos examinados, rever a solução proposta, de modo que a sentença normativa traduza, no seu conjunto, justa composição do conflito de interesses das partes e guarde adequação com o interesse da coletividade” (item XVII; RITST, art. 321).

Assim, a par da análise de cada cláusula, quanto à sua plausibilidade, far-se-á o **exame total dos benefícios** conferidos ao trabalhador através do dissídio, pois se representarem um ônus excessivo às empresas, algumas dessas cláusulas deverão ser indeferidas, podendo-se, desarte, conceder determinado benefício em vista do indeferimento de outro, ou recusar a aprovação de uma vantagem, por haver sido concedida outra.

Nesse diapasão, também a **manifestação do Ministério Público em sessão de julgamento de dissídios coletivos** deveria ser **cláusula a cláusula**, em contraponto à votação de cada uma delas pelo Tribunal.

Atualmente, a praxe é a da menção genérica ao teor do parecer do Ministério Público no final do relatório: “pela procedência parcial do pedido” ou “pelo provimento parcial do recurso”.

Assim, seria conveniente, em termos procedimentais, na sessão de julgamento do dissídio, que o parecer do Ministério Público fosse referido cláusula a cláusula, sob pena de se impossibilitar o conhecimento, por parte dos demais integrantes do Tribunal (fora relator e revisor), sobre a opinião da Procuradoria do Trabalho em relação às várias cláusulas propostas.

Antes, porém, da apreciação do mérito do dissídio, concernente às condições de trabalho a serem estabelecidas, deverá o Tribunal se pronunciar sobre as **questões preliminares** argüidas na representação, na defesa, pelo Ministério Público ou por algum dos juízes componentes do grupo normativo.

A Instrução Normativa n. 4/93-TST introduziu disciplina nova na apreciação das **questões preliminares**, prevendo a **suspensão** do julgamento do dissídio, quando se verificar que a representação não reúne os requisitos intrínsecos e/ou extrínsecos da ação coletiva, **consignando-se prazo** aos interessados, para que supram a deficiência (item XX).

Tal orientação ataca pela raiz a tendência formalista de parte da magistratura, no sentido de buscar com denodo qualquer irregularidade processual, furtando-se assim à obrigação de enfrentar o mérito dos conflitos que lhe são apresentados, cuja complexidade muitas vezes desafia o engenho da Magistratura Laboral.

Salutar a medida, tendo em vista a relevância social dos interesses em disputa, que transcendem os meramente individuais, para abranger toda uma categoria

profissional. Não seria conveniente que, pelo descuido de um advogado, toda a coletividade trabalhista fosse prejudicada. Assim, a **instrumentalidade do processo** queda ressaltada com a nova praxe regulamentada, de tal modo que possíveis irregularidades meramente formais possam ser devidamente corrigidas, em prol da paz social, oriunda da solução do conflito coletivo de trabalho no seu mérito.

Ultrapassadas as questões preliminares argüidas no dissídio coletivo e o problema da qualificação jurídica da greve, o cerne do dissídio pode ser apreciado, referente às reivindicações da categoria suscitante. Estas são deduzidas em juízo sob a forma de **cláusulas**, nas quais seria articulado um possível acordo judicial e que, não logrado, conduz à imposição de uma sentença normativa, pela Justiça do Trabalho, também articulada em cláusulas, que constituirão comandos normativos reguladores das novas condições de trabalho estabelecidas para a categoria.

As cláusulas articuladas em petição de dissídio coletivo podem ser classificadas basicamente em **3 espécies**:

a) cláusulas econômicas - referentes às vantagens salariais diretas postuladas pela categoria, tais como reajuste salarial, aumento real, produtividade, piso salarial e salário normativo (são as mais debatidas no processo coletivo);

b) cláusulas sociais - que instituem garantias de emprego (várias espécies de estabilidades provisórias) e vantagens laborais e econômicas indiretas, tais como abonos de faltas e fixação de condições de trabalho menos desgastantes; e

c) cláusulas sindicais - que regulamentam o relacionamento do sindicato com as empresas, fixando contribuições a serem descontadas dos empregados em favor da entidade sindical, instituindo garantias aos dirigentes sindicais e possibilitando sua atuação no âmbito das empresas.

As Cortes Laborais, no julgamento dos dissídios coletivos, vão formando sua jurisprudência a respeito das vantagens trabalhistas pleiteadas pelos sindicatos, concedendo-as ou negando-as. As decisões inovadoras constituem **precedentes normativos**, que servem de embasamento para posteriores julgamentos sobre pedidos iguais ou semelhantes. Considerando que essa praxe judiciária de uso interno acabou sendo instancializada pelo art. 2º, inciso II, alínea "c", da Lei n. 7.701, de 21/12/88, bem como a necessidade de divulgar, em caráter oficial, a reiterada, notória e atual jurisprudência da Seção de Dissídios Coletivos; o Tribunal Pleno do TST resolveu aprovar então seus **Precedentes Normativos**.

VII) A FASE RECURSAL

Contra as **decisões dos TRTs** em dissídios coletivos cabe **recurso ordinário para o TST**, a ser interposto no prazo de 8 dias (CLT, art. 895, "b"). Tal prazo começa a fluir do recebimento da **notificação postal** na decisão e não de sua publicação no órgão de imprensa oficial, uma vez que esta última refere-se à ciência "dos demais interessados" no dissídio (CLT, art. 867).

No preparo do RO-DC ele inclui apenas as **custas processuais**. A questão do **depósito recursal** em dissídio coletivo, previsto no art. 8º, § 3º, da Lei 8.542/92, restou sepultada diante da orientação adotada pelo TST, na IN n. 3/93, item V, quando definiu não ser devido nessa espécie de processo, dada a inexistência de sentença condenatória. Quanto às **custas**, são elas pagas pelo vencido, no prazo de

5 dias da interposição do recurso (CLT, art. 789, § 4º), sob pena de seu apelo ser considerado deserto. Nos dissídios coletivos, como, em geral, há sucumbência recíproca, uma vez que nem todas as reivindicações obreiras são deferidas pelo Tribunal, estabeleceu-se a **solidariedade** das partes vencidas no pagamento das custas (CLT, art. 790), calculadas sobre o valor arbitrado ao processo pelo Presidente do Tribunal.

Se o recurso ordinário é trancado pelo Presidente do Tribunal, seja por intempestivo, deserto ou por irregularidade de representação, caberá à parte recorrente interpor **agravo de instrumento** para o TST, contra o despacho denegatório de seguimento do recurso (CLT, art. 897, "b"), no prazo de 8 dias da publicação do despacho no órgão oficial de imprensa (§ 1º).

No caso da competência originária de apreciação do dissídio coletivo ser do TST, dado o âmbito nacional do conflito, o **duplo grau de jurisdição** ordinária é assegurado pela oposição dos **embargos infringentes** para o próprio órgão julgador (CLT, art. 894, "a"), cujos pressupostos de admissibilidade são (Lei 7.701/88, art. 2º, II, "c"):

- a) não unanimidade da decisão; e
- b) não estar a decisão recorrida em consonância com precedente normativo do TST.

A ausência de unanimidade deve dizer respeito a cada cláusula rediscutida no recurso, uma vez que "os embargos serão restritos à matéria objeto da divergência" (CPC, art. 530, *in fine*).

Tanto o recurso ordinário como os embargos infringentes, em processo coletivo, são julgados pela **Seção Especializada em Dissídios Coletivos** do TST, que assumiu, pela Lei 7.701/88 (art. 2º, II, "a" e "c"), a competência que antes era do Pleno do Tribunal.

Contra os despachos dos Presidentes de Tribunais, trancatórios de embargos infringentes no TST ou indeferitórios das representações nos TRTs e no TST, cabe **agravo regimental** para o órgão colegiado, submetido antes à reconsideração do causador do gravame.

Finalmente, contra a decisão da SDC-TST que esgotar a jurisdição trabalhista, caberá a interposição de **recurso extraordinário** para o STF, no prazo de 15 dias (Lei 8.038/90, art. 26), desde que demonstrada **violação de norma constitucional** (CF, art. 102, III, "a").

VIII) A MEDIDA CAUTELAR NO PROCESSO COLETIVO

Antigamente, para se obter **efeito suspensivo** a recurso ordinário em dissídio coletivo, dirigia-se pedido nesse sentido ao Presidente do TST (Lei n. 4.725/65, art. 6º, § 1º). O fundamento do interesse em obtê-lo era a existência do princípio básico da **não restituição das vantagens pagas em decorrência da sentença normativa**, se fosse posteriormente provido o recurso contra ela interposto (Lei n. 4.725/65, art. 6º, § 3º).

Tal praxe foi revogada pela **Lei 7.788/89** (art. 7º) que vedava o deferimento de efeito suspensivo aos recursos ordinários em dissídios coletivos. Assim, se, por um lado, o trabalhador não sofreria com as delongas no julgamento dos recursos em

dissídios coletivos, por outro, surgiu o problema da impossibilidade da **repetição do indébito**, no caso de provimento do recurso ordinário, o que constituía injustiça flagrante para com os empregadores.

A forma encontrada pelo empresariado para superar o obstáculo foi a veiculação de medidas cautelares ao TST, requerendo a concessão de efeito suspensivo aos recursos ordinários interpostos em dissídio coletivo, invocando o **poder geral de cautela do juiz** (CPC, art. 798), exercitável, **in casu**, tendo em vista o fundado receio de que determinadas cláusulas, sendo posteriormente cassadas pelo TST, redundassem em pagamentos aos trabalhadores não compensáveis, representando perda irreparável para as empresas.

A nova praxe sedimentou-se, após inicial relutância por parte do TST, introduzindo a figura da medida cautelar em dissídio coletivo, com possibilidade de concessão de liminar **inaudita altera pars**. Para tanto, os fundamentos próprios da cautelar devem ser preenchidos, e seriam, no caso:

a) **não repetição do indébito** caso provido o recurso ordinário interposto (*periculum in mora*); e

b) existência de **precedente contrário do TST** à concessão da cláusula (*fumus boni juris*).

DA PERTINÊNCIA DO CANCELAMENTO DO ENUNCIADO 310 DO TST

Guilherme Mastrichi Basso(*)

SUMÁRIO: 1. Justificativa, 2. Introdução, 3. A edição de Súmulas pelos Tribunais, 4. O Enunciado 310 do TST, 5. Conclusões.

1. JUSTIFICATIVA

Ao trazer algumas questões neste breve estudo e submetê-las à apreciação dos que se ocupam do debate sobre o tema da substituição processual, não tive a pretensão de esgotar a matéria, mas tão-somente prestar minha contribuição à discussão acerca do Enunciado 310, do Colendo Tribunal Superior do Trabalho.

2. INTRODUÇÃO

Em artigo publicado anteriormente na Revista do Ministério Público do Trabalho, de março de 1992 e reproduzido na Revista LTr 56-04/457, sob o título "O Sindicato e a Substituição processual", limitei-me, à época, a proceder a uma análise da legislação ordinária sobre a substituição processual, abordando alguns casos mais comuns na área do Direito Civil e, como referência, breve incursão no Direito Comparado, para depois fixar-me na substituição processual trabalhista - para usar aqui a terminologia do Professor Wagner D. Giglio - sem, contudo, expressar minha convicção sobre a auto-aplicabilidade do inciso III, do artigo 8º, da Constituição Federal de 5 de outubro de 1988. Neste trabalho pretendo enfocar este outro lado da discussão.

3. A EDIÇÃO DE SÚMULAS PELOS TRIBUNAIS

Desde o início da década de 60 o Supremo Tribunal Federal vem adotando o sistema de edição de Súmulas, sinalizando aos órgãos jurisdicionais de graus inferiores a interpretação daquela Excelsa Corte.

Nessa mesma esteira, o Tribunal Superior do Trabalho, abolindo a prática inicial dos pré-julgados - que vinculavam as instâncias inferiores, na medida em que não podiam ser contrariados - evoluiu para a adoção das Súmulas, que se destinavam a servir de verdadeira bússola aos jurisdicionados, passando, após o advento da Lei 7701, de 21 de dezembro de 1988, a denominarem-se Enunciados da Súmula da Jurisprudência Predominante ou, simplesmente, Enunciados.

No âmbito da Justiça do Trabalho, além de expressar a jurisprudência predominante, resultante da apreciação reiterada da matéria pelas Turmas e pela Seção

(*) O autor é Subprocurador-Geral do Trabalho, Membro do Conselho Superior do Ministério Público do Trabalho e de sua Câmara de Coordenação e Revisão. Mestrando em Direito do Trabalho pela FADUSP.

Especializada em Dissídios Individuais - ou pelo Pleno, no início - uma vez aprovada pelo Órgão Especial, embora sendo de observância facultativa pelos Juízes do Trabalho, na prática obstam o processamento de qualquer recurso em sede extraordinária, quando a decisão recorrida estiver em consonância com o verbete referido - artigo 896, parágrafo 5º, da CLT, com a redação que lhe foi dada pela Lei 7701/88 -, o que equivale dizer que o acesso à Suprema Corte também fica obstruído, exurgindo daí sua relevância.

Quanto ao processo de elaboração das Súmulas no Tribunal Superior do Trabalho, a matéria está regulada no capítulo IV, Seção II, do novo Regimento Interno daquela Corte.

Todavia, *data venia* de douts opiniões em contrário, tenho para mim que, em se tratando de interpretação de matéria constitucional, em face da relevância e das implicações práticas que a edição de um Enunciado acarreta, não deve o Tribunal Superior do Trabalho fazê-lo.

E isto porque, sendo o Supremo Tribunal Federal o guardião-mor da Constituição Federal, a quem cabe dar a última palavra na sua interpretação - art. 102, *caput*, da CF/88 - é de sua *competência precipua* a elaboração e edição de Súmula a respeito de matéria constitucional.

Caso contrário, uma interpretação de matéria desse nível, pela mais alta Corte Trabalhista, corre o risco de vir a ser contrariada pelo Supremo Tribunal Federal, com evidentes prejuízos aos jurisdicionados, podendo estes serem levados a celebrar acordos contra o seu convencimento ou acabam sendo condenados a pagar aquilo que o Supremo Tribunal Federal vem a reconhecer, posteriormente ser indevido - v.g., a questão dos Planos Econômicos, com os Enunciados 316, 317 e 323, todos do TST, em cotejo com as decisões proferidas nas Res. ns. 144756-7, DJU de 18.3.94, e 178.328-1, DJU 5.8.94 e ADIn Nº 694-1 DF, DJU de 11.3.94, dentre outros - ou ainda, noutro extremo, deixam de entregar a devida prestação jurisdicional a entidades sindicais com capacidade postulatória assegurada pela própria Carta Magna.

4. O ENUNCIADO 310 DO TST

Visando dar cabo das centenas de ações que se acumulavam naquela Corte, sobretudo versando sobre diferenças salariais oriundas de planos econômicos, bem como uniformizar as decisões que vinham sendo proferidas pelas suas Turmas, mormente quanto à legitimidade *ad causam* dos sindicatos, houve por bem o Colendo Tribunal Superior do Trabalho, editar o Enunciado 310, com várias ressalvas pessoais de seus Ministros, assim redigido, *verbis*:

"Substituição processual. Sindicato

I - O art. 8º, inciso III, da Constituição da República não assegura a substituição processual pelo sindicato.

II - A substituição processual assegurada ao sindicato, pelas Leis ns. 6.708, de 30.10.1979, e 7.238, de 29.10.1984, limitada aos associados, restringe-se às demandas que visem aos reajustes salariais previstos em lei, ajuizadas até 3 de julho de 1989, data em que entrou em vigor a Lei n. 7.788.

III - A Lei n. 7.788/89, em seu art. 8º, assegurou, durante sua vigência, a legitimidade do sindicato como substituto processual da categoria.

IV - A substituição processual autorizada pela Lei n. 8.073, de 30.7.1990, ao sindicato alcança todos os integrantes da categoria e é restrita às demandas que visem à satisfação de reajustes salariais específicos, resultantes da disposição prevista em lei de política salarial.

V - Em qualquer ação proposta pelo sindicato como substituto processual, todos os substituídos serão individualizados na petição inicial e, para início da execução, devidamente identificados, pelo número da Carteira de Trabalho e Previdência Social ou de qualquer documento de identidade.

VI - É lícito aos substituídos integrar a lide como assistente litisconsorcial, acordar, transigir e renunciar, independentemente de autorização ou anuência do substituto.

VII - Na liquidação da sentença exequenda, promovida pelo substituído (sic) (substituto), serão individualizados os valores devidos a cada substituído, cujos depósitos para quitação serão levantados através de guias expedidas em seu nome ou de procurador com poderes especiais para esse fim, inclusive nas ações de cumprimento.

VIII - Quando o sindicato for o autor da ação na condição de substituto processual, não serão devidos honorários advocatícios."

Referências: CF/88, art 8º, inciso III;

Lei n. 6.708/79

Lei n. 7.238/84

Lei n. 8.073/90

Lei n. 7.788/89, art. 8º.

(Resolução n. 1/93, DJU 6.5.93)

A primeira ressalva que permito-me fazer ao referido Enunciado, pelos motivos já expostos, diz respeito a seu item I.

Começa o Colendo Tribunal Superior do Trabalho por declarar que o inciso III, do art. 8º, da Constituição Federal de 1988 não é auto-aplicável.

O Supremo Tribunal Federal, em sessão Plenária realizada a 7 de maio de 1993, apreciando o Mandado de Injunção n. 347-5, sendo impetrante o Sindicato dos Trabalhadores do Serviço Público Federal em Santa Catarina e impetrado, o Excelentíssimo Senhor Presidente da República, figurando como Relator o Ministro Néri da Silveira, acórdão publicado no DJU de 08.04.94, instado a enfrentar preliminar de ilegitimidade de parte do sindicato-impetrante, argüida pela Consultoria-Geral da República, à **unanimidade**, entendeu ser caso de substituição processual a figura prevista no inciso III, do art. 8º, da CF/88, bem como ser tal dispositivo auto-aplicável, concluindo pela rejeição da prejudicial e, *ipso facto*, reconhecendo expressamente a legitimação da entidade sindical impetrante para residir em juízo, cujo voto peço vênha para transcrever, *in verbis*:

"RELATÓRIO

O SENHOR MINISTRO NÉRI DA SILVEIRA (RELATOR):

Trata-se de mandado de injunção, ajuizado pelo Sindicato dos Trabalhadores do Serviço Público Federal em Santa Catarina, **sob a alegada condição de**

substituto processual dos servidores do então Ministério da Economia, Fazenda e Planejamento, com lotação no referido Estado, objetivando seja deflagrado o processo legislativo com vista a que, em cumprimento à Constituição, ***venha a ser conferida, aos substituídos*** a igualdade de vencimentos, do mesmo cargo ou função, entre servidores das Delegacias da Receita Federal e do Patrimônio da União. Pleiteia o sindicato, ademais, o pagamento das vantagens com efeito retroativo à data em que promulgada a Constituição, bem assim, enquanto não expedido o competente ato legislativo, 'seja deferida aos requerentes, através da construção pretoriana, a igualdade de vencimentos nos cargos de atribuições iguais ou assemelhadas' (fls. 25).

Em favor da pretensão, alegam os requerentes, em resumo: a) que em face da reforma administrativa, promovida pelo Governo Federal, ocorreu a fusão de Ministérios, com acentuada modificação do organograma federal; b) com a expedição do Decreto n. 80, de 5/4/91, que dispôs sobre a estrutura do Ministério da Economia, Fazenda e Planejamento, surgiram, a teor de seu art. 2º, como órgãos singulares, os Departamentos da Receita Federal, do Tesouro Nacional e do Patrimônio da União, ***encontrando-se lotados, neste último, os servidores substituídos pelo impetrante***; c) que, para regularizar a situação dos servidores lotados na Delegacia do Patrimônio da União, em Santa Catarina, há de ser implementado o princípio isonômico de vencimentos, consagrado no art. 39, § 1º, da Constituição, para cargos de atribuições iguais de outras Delegacias, citando, como exemplo, a Delegacia da Receita Federal; d) que cumpre ao legislador, com vistas a assegurar igualdade de tratamento remuneratório, para funções de atribuições iguais ou assemelhadas, a edição de lei complementar, anotando que um Agente Administrativo na Delegacia do Patrimônio da União desempenha a mesma função de um Técnico do Tesouro Nacional, para o qual se exige igual grau de escolaridade; e) que o art. 24, do ADCT, da Constituição de 1988, estabeleceu que as autoridades competentes, no prazo de 18 meses, tomassem a iniciativa da criação dos critérios com vistas a compatibilizar os respectivos quadros de pessoal ao disposto no art. 39 da Lei Maior. ***Sustenta o sindicato, afinal, ser incontestável o direito dos substituídos à igualdade de vencimentos com os funcionários que integram a carreira de Técnico do Tesouro Nacional, bem assim que, 'a inércia do Poder Executivo em não tomar a iniciativa do processo legislativo configura claro atentado à Constituição e subverte a sua supremacia'*** (fls. 21/22).

Requisitadas as informações, vieram os autos com a Mensagem n. 444/91 (fls. 70), do Senhor Presidente da República, acompanhada do pronunciamento da Consultoria-Geral da República (fls. 71/74), em que se destaca:

'Cuido que, preliminarmente, o 'writ' não deve ser conhecido. Na verdade, o sindicato dos trabalhadores do Serviço Público Federal em SANTA CATARINA é, com clara evidência, parte ilegítima 'ad causam', porquanto o art. 8º, III, da Constituição Federal de 1988, não confere, como ardilosamente pretende o sindicato impetrante, 'a qualidade de substituto processual' dos Servidores do Ministério da Economia, Fazenda e Planejamento, lotados na delegacia do Patrimônio da União em Santa Catarina.

Esse dispositivo constitucional tem caráter genérico. Trata-se de princípio jurídico cuja aplicação se dá em consonância com o direito positivo derivado da legislação ordinária vigente.

Como é de conhecimento de todos, em direito processual, a substituição processual, como exceção à regra de que 'ninguém poderá pleitear em nome próprio direito alheio' (art. 6º, do Código de Processo Civil), depende de autorização expressa da lei, e o texto constitucional não modificou tal regra.

Por outro lado, *consagra a jurisprudência dominante que o sindicato é substituto processual de seus associados, nos termos do parágrafo único do art. 872 da Consolidação das Leis do Trabalho, apenas quando pretende o cumprimento de cláusula estipulada em acordo coletivo.*

Assim, a substituição processual se legitima nos casos em que a lei expressamente lhe autoriza, não sendo, pois, a hipótese dos autos.

III (...)"

E, após terminar seu minudente relatório, passa o insigne Relator a proferir seu *decisum, verbis*:

"VOTO

O SENHOR MINISTRO NÉRI DA SILVEIRA (RELATOR):

No que concerne à preliminar de ilegitimidade ativa 'ad causam' do sindicato requerente, recuso-a. Adoto, para tanto, os fundamentos do parecer do Procurador-Geral da República, às fls. 115/116, nestes termos:

'6. No tocante à preliminar argüida pela douta Consultoria Geral da República, no sentido de que o impetrante é parte ilegítima para propor a ação, cabe trazer à colação o posicionamento do Ministério Público, a respeito, contido em parecer emitido no **Mandado de Injunção n. 102-2 - Pernambuco**:

'15. Preliminarmente, cumpre-nos observar que, 'para propor ou contestar ação, é necessário ter interesse e legitimidade' (v. art. 3º do CPC). Logo, em princípio, é parte legítima para impetrar o mandado de injunção o titular de direito, liberdade constitucional ou prerrogativa inerente à nacionalidade, à soberania e à cidadania, cujo exercício se torne inviável por falta de norma regulamentadora (v. art. 5º, LXXI, da CF).

16. No caso em análise, almeja o impetrante a 'efetiva vigência do citado dispositivo constitucional' (art. 7º, XI, da CF), que inscreve entre os 'direitos dos trabalhadores urbanos e rurais', 'caput', a participação nos lucros de empresa, a Usina Nossa Senhora do Carmo, situada em 'Pombos, zona canavieira do Estado de Pernambuco' (sic., v. fls. 2/10).

17. Não se apresenta o sindicato impetrante, dessarte, como titular do direito cuja regulamentação postula e sim como representante dos 'trabalhadores rurais de Pombos - PE'.

18. O art. 8º, III, da Carta Magna em vigor, todavia, confere ao sindicato 'a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas'. Essa norma em cotejo com a do art. 5º, XXI, da mesma Lei Maior, revela-se de caráter especial, afastando qualquer óbice ou condição estabelecida na norma geral.

19. Daí resulta que o sindicato, constituindo-se em entidade associativa de atuação específica no campo das relações trabalhistas, para a defesa

dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria por ele representada, 'inclusive em questões judiciais ou administrativas', não depende da expressa autorização de seus filiados para representá-los em juízo. No particular, portanto, o sindicato recebeu tratamento distinto do conferido às 'entidades associativas' em geral, pelo art. 5º, XXI, da Constituição, que a elas atribui legitimidade para representar seus filiados judicial ou extrajudicialmente, 'quando expressamente autorizadas'.

20. Reconhecemos, por isso, ser o sindicato impetrante parte legítima para pedir o mandado de injunção”.

E conclui o eminente Relator, Min. Néri da Silveira, seu voto, relativamente à preliminar de ilegitimidade ativa *ad causam*, do sindicato-impetrante:

“Estipulando o art. 8º, III, da Constituição, que ao sindicato cabe a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas, não parece, efetivamente, possível, na espécie, deixar de reconhecer-lhe legitimidade para pleitear, como o faz, na defesa do direito da categoria de servidores a que se refere a inicial, em ordem a lograrem condições de auferir as vantagens funcionais decorrentes da isonomia de vencimentos indicada na peça introdutória.

Distinta é a situação das entidades associativas, cuja legitimidade para representar seus filiados, judicial ou extrajudicialmente, depende de expressa autorização.” (grifei)

Desse modo, se cabe ao Supremo Tribunal Federal dar a última palavra em matéria constitucional e, tendo este se pronunciado, pelo seu Plenário, de forma unânime, no sentido da auto-aplicabilidade do inciso III, do art. 8º, da CF/88, tenho, *data venia*, por equivocada a primeira premissa do Enunciado 310/TST, em discussão.

Estando a substituição processual trabalhista assegurada na Constituição Federal, de forma ampla, tendo já o STF vislumbrado a hipótese de seu uso até em Mandado de Injunção, tenho por prejudicados, também, os itens II, III e IV, do referido Enunciado.

Quanto ao item V, reputo plenamente compatível com o processo do trabalho o disposto na Lei 8.078, de 11 de setembro de 1990, mormente no que concerne à execução (arts. 95 e seguintes úteis), sendo possível e, *s.m.j*; até do interesse do demandado identificar seus empregados, potencialmente favorecidos por uma decisão judicial, já no momento da contestação, visando excluir do alcance da *res judicata* os já desligados da empresa à época da propositura da ação, etc., na forma dos artigos 845 da CLT c/c 333, II, do CPC.

Os itens VI e VII parecem-me, igualmente, dispensáveis, visto que a substituição processual trabalhista é concorrente e o processo de execução e o levantamento dos créditos já têm procedimentos próprios.

Finalmente, o item VIII parece-me merecer maior reflexão em face do novo estatuto da OAB em cotejo com a Lei 5584/70 e o cancelado Enunciado 220/TST. De qualquer sorte, estando superadas as premissas anteriores que sustentavam o referido Enunciado, considero de bom alvitre seu cancelamento, por inteiro.

5. CONCLUSÕES

1ª) A edição de Súmulas pelo Tribunal Superior do Trabalho deve restringir-se à matéria infraconstitucional, pacificada no âmbito de sua Seção Especializada em Dissídios Individuais, na forma regimental.

2ª) A substituição processual prevista no inciso III, do art. 8º, da Constituição Federal vigente é auto-aplicável.

3ª) Merece ser imediatamente cancelado o Enunciado n. 310, da súmula predominante do Tribunal Superior do Trabalho.

6. BIBLIOGRAFIA

CAMPANHOLE, Adriano e Hilton Lobo - "Condições do Brasil", 10ª ed., São Paulo: Atlas, 1989;

OLIVEIRA, Juarez de - "Consolidação das Leis do Trabalho/ - organização de-", 13ª ed., São Paulo: Saraiva, 1991;

BASSO, Guilherme Mastrichi - "O sindicato e a substituição processual", in Revista LTr 56-4/457;

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho - "Enunciados, Instruções e Precedentes Normativos" - Brasília: Tribunal Superior do Trabalho, Serviço de Jurisprudência e Revista, 1993;

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho - "Regimento Interno do TST", reproduzido pela Revista Gênese, Suplemento Especial n. 02 - Curitiba: dezembro de 1993;

BRASIL. Associação dos Advogados de São Paulo - Boletim n. 1681 - Suplemento. "Código de Defesa do Consumidor". São Paulo, AASP, 1991.

FUNDAMENTOS DOUTRINÁRIOS DO ENUNCIADO 331, II, DO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO - UM ESTUDO INTERDISCIPLINAR

Vera Lúcia Zanette^(*)

SUMÁRIO: 1. Introdução - 2. O Enunciado 256 à luz dos princípios retores da Administração Pública - 3. Exegese do Enunciado 331, II, do C. TST à luz dos princípios norteadores da atividade administrativa e das disposições referentes à ordem econômica - 4. Conclusão.

1. A aplicabilidade do Enunciado 256 do Tribunal Superior do Trabalho, respeitante à responsabilidade trabalhista do tomador de serviços, à administração pública era matéria controvertida no seio da mais alta Corte Trabalhista do País até a edição do Enunciado 331.

Afora os debates a respeito das inconveniências desta orientação face aos modernos expedientes traduzidos pela terceirização⁽¹⁾, perplexidades gerava o dito enunciado no tocante à administração pública, mercê da rigidez dos critérios para ingresso no serviço público⁽²⁾. Longe de se restringir ao campo do Direito do Trabalho, o tema toca nas áreas de incidência do Direito Constitucional, do Direito Administrativo e do Direito Econômico, razão por que reclama, antes e acima de tudo, um enfoque interdisciplinar, sem o que os problemas a ele concernentes não logram ser corretamente equacionados.

O interesse para o Direito Constitucional resulta óbvio, na medida em que a atuação estatal em qualquer campo está delimitada, no contexto ocidental, pela Constituição. O fundamento para qualquer de suas ações há que estar previsto na norma constitucional ou infraconstitucional anterior, pena de se esbater o princípio da segurança jurídica⁽³⁾.

(*) Procuradora do Estado do Rio Grande do Sul.

(1) Figura que, como estratégia empresarial voltada à diminuição dos custos de produção, demonstra a procedência do raciocínio de Washington Peluso Albino de Souza (*Primeiras lições de Direito Econômico*. 2a. ed. Belo Horizonte: Fundação Brasileira de Direito Econômico, 1992, p. 9) quanto à possibilidade de uma política econômica do agente privado, razão por que Ricardo Antônio Lucas Camargo (Política econômica e ato jurídico. In: *Anais da 44a. Reunião da SBPC*. São Paulo:1992, p. 236) fala na indissociabilidade entre as medidas de política econômica e os atos jurídicos que as veiculam. Sobre o tema da terceirização: ROMITA, Arion Sayão. A terciarização e o Direito do Trabalho. *LTr* 56-3:273-8; BRITO, Armando de. O contrato realidade e a terceirização. *LTr* 58-2:135-40; PRUNES, José Luiz Ferreira. *Contratos triangulares de trabalho*. Curitiba: Juruá, 1992, p. 11-2; BARROS, Alice Monteiro. A terceirização e a jurisprudência. *Revista de Direito do Trabalho*. 80:11-2

(2) MELLO, Celso Antônio Bandeira de. *Regime constitucional dos servidores da administração direta e indireta*. São Paulo: RT, 1992, p. 34-5.

(3) SILVA, José Afonso da. *Curso de Direito Constitucional Positivo*. São Paulo: Malheiros, 1992.

Quanto ao Direito Administrativo, mercê da disciplinação da validade dos atos da administração pública e das relações jurídicas daí decorrentes é que sua incidência é atraída. A contratação dos serviços de terceiros pela administração pública, no contexto capitalista, não é nova, e tem como objetivo suprir carências do setor público através do auxílio de agentes privados, como esclarece MARCELLO CAETANO⁽⁴⁾. Por outro lado, releva ainda lembrar a repercussão do Enunciado 256 nas formas de admissão ao serviço público.

Tocante ao Direito Econômico, as indagações giram em torno da repercussão sobre o mercado de trabalho. Com efeito, não se cogita de uma simples questão contratual, mas de um tema muito mais delicado: o do desemprego. Enquanto não falta quem se preocupe com a intermediação como forma de favorecer a *marchandage*⁽⁵⁾ põe-se em discussão aqui o problema da saturação do mercado de trabalho, máxime quando o Estado, constitucionalmente, assume a responsabilidade por ele, sem embargo de garantia à liberdade de iniciativa como direito fundamental⁽⁶⁾.

Recentemente, dada a controvérsia sobre a incidência do E-256 às relações com o Poder Público, foi editado o Enunciado 331, que asseverou no seu item II, *verbis*:

A contratação irregular de trabalhador, através de empresa interposta, não gera vínculo de emprego com os órgãos da administração pública direta, indireta ou fundacional (art. 37, II, da Constituição da República).

Qual seria a base da nova orientação?

2. Subordinada a administração pública em geral às determinações do Decreto-Lei 200, complementado pelos Decretos-Leis 2.300 e 2.348 e a recente Lei 8.666/93, com alterações por várias medidas provisórias que disciplinam os procedimentos licitatórios e o contrato administrativo decorrente, age debaixo da lei o Estado, observando os princípios rígidos da legalidade, da moralidade, da impessoalidade, publicidade, de alçada constitucional⁽⁷⁾.

Importante ainda salientar que o Estado defende direitos indisponíveis. Assim é que, tudo estando calculado no valor do contrato com a empresa, não poderá pagar novamente o que já pagou. Há um enriquecimento ilícito, um verdadeiro estelionato à custa do povo, em razão de alguns precedentes que incitam e promovem estes crimes⁽⁸⁾, pois que assim amparadas por estas decisões do Judiciá-

(4) *Princípios fundamentais de Direito Administrativo*. Rio de Janeiro: Forense, 1977, p. 294-5.

(5) FRANCO FILHO, Georgenor de Sousa. "Marchandage": contradição ao princípio da proteção ao trabalhador. *Revista do TRT da 8a. Região*. 37:69-71; MACHADO FILHO, Sebastião. "Marchandage" - a degradação do trabalho e o retrocesso do trabalho escravo no Brasil pelas chamadas "empresas prestadoras de serviços". *Revista da ANAMATRA*, 2:52; RAMOS FILHO, Wilson. O Enunciado 331 do TST - Terceirização e a delinquência patronal. *Genesis*. 14:173; BRITO, Armando de. O contrato realidade e a terceirização. *LTr*. 58-2:138; BARROS, Alice Monteiro de. A terceirização e a jurisprudência. *Revista de Direito do Trabalho*. 80:11-2.

(6) SOUZA, Washington Peluso Albino. *Direito Econômico do Trabalho*. Belo Horizonte: Fundação Brasileira de Direito Econômico, 1985, p. 176-7; AUGUSTO, Ana Maria Ferraz. Produção econômica. *Enciclopédia Saraiva de Direito*. 62:5.

(7) FIGUEIREDO, Lúcia Valle & FERRAZ, Sérgio. *Dispensa e inexigibilidade de licitação*. São Paulo: RT, 1992, p. 21-8.

(8) V.g., RR 67.484/93.1; RR 83.688/93.9; RR 70.439; RR 54.010/92.2; AG-E-RR 22.102/91.3.

rio, cômodo se torna a essas empresas reiterar o descumprimento da legislação trabalhista. trata-se da situação imoral consistente na privatização dos lucros e socialização dos prejuízos⁽⁹⁾.

Daí por que foi bem ressaltado no processo que resultou na edição do Enunciado 256, relatado pelo Min. Marco Aurélio, hoje no Supremo Tribunal Federal, que seria inaplicável à administração pública. O E-256 do TST não estava destinado aos entes desta integrantes pela simples razão de que não examinou a questão jurídica à luz das normas e princípios que regem a atividade administrativa. Isto bem claro restou ao ser ele revisto, editando-se o E-331.

Não se está, entretanto, descartando a hipótese, não improvável, de se responsabilizar a administração pública quando houver manifesto desvio dos limites da lei⁽¹⁰⁾.

Para pedir a citação do Estado no processo deve o reclamante provar que os atos administrativos no procedimento licitatório e no decorrente contrato administrativo com a empresa foram fraudulentos, contrários ao interesse público e, por isso, ilícitos⁽¹¹⁾. Provar, ainda, que, pela lei, esses atos ilícitos configuraram uma relação jurídica de direito trabalhista⁽¹²⁾. Aí, tudo será exposto ao Poder Judiciário, que, dentro dos limites de sua apreciação, aplicará o direito à espécie. No máximo, o que daí decorrerá serão contraprestações pecuniárias, jamais vínculo empregatício. E aqui, frise-se, estamos cogitando da hipótese de fraude à lei, que não se presume, sendo certo que um dos princípios que regem a atividade estatal é a presunção de legalidade dos atos praticados pelo Poder Público⁽¹³⁾. Tal presunção radica na própria necessidade de se preservar a autoridade - não o autoritarismo - do Estado, que foi o instrumento que a nossa cultura engendrou para evitar que as paixões explodissem de tal sorte que a convivência se tornasse impossível.

3. Extraí-se do aresto que originou o E-256 - IUJ RR 3442/84 - o que se segue:

Ainda no âmbito da Administração Pública, o § único do art. 3º da Lei 5645 de 1970, por seu turno, estabelece que:

"As atividades relacionadas com transporte, conservação, custódia, operação de elevadores, limpeza e outras assemelhadas serão, de preferência, objeto de execução indireta, mediante contrato, de acordo com o art. 10, § 7º, do Decreto-Lei 200, de 25 de fevereiro de 1967."

O preceito situa-se no contexto do art. 3º que dispõe acerca das atividades compreendidas nos Grupos de Administração. Então, institui a possibilidade de convivência do pessoal admitido no âmbito da empresa mediante contrato com firma

(9) Os argumentos de Armando de Brito (op. cit., p. 137) e Wilson Ramos Filho (op. cit., p.172-3) mais reforçam que contrariam nossas conclusões.

(10) MELLO, Celso Antônio Bandeira de. *Elementos de Direito Administrativo*. São Paulo: RT, 1991, p. 55-6.

(11) FIGUEIREDO, Lúcia Valle & FERRAZ, Sérgio. *Dispensa e inexigibilidade de licitação*. São Paulo: RT, 1992, p.22.

(12) VILHENA, Paulo Emílio Ribeiro de. *Relação de emprego*. São Paulo: Saraiva, 1975; BARROS, Alice Monteiro de. *A terceirização e a jurisprudência*. *Revista de Direito do Trabalho*, 80:13.

(13) MEIRELLES, Hely Lopes. *Direito Administrativo brasileiro*. São Paulo: Malheiros, 1993, p.141.

especializada. A expressa remissão ao art. 10, § 7º, do Decreto-Lei 200/67 assume as condicionantes referidas naquele diploma sem nada dispor de novo ou em contrário. Enfim, somente explícita a norma. Assim, a execução indireta está condicionada à constitucionalidade e à legalidade do contrato, como também ao interesse público e à segurança nacional.

Correta a tese do E-331. Primeiro, porque a admissão de servidor aos quadros da Administração Pública à míngua de concurso é a primeira hipótese prevista na Lei 4717/65 para efeitos de presunção de lesividade ao Erário Público, coarctável via ação popular. Para que não se comprometa o caráter impessoal do exercício da função pública e não se deixe a coletividade sem a possibilidade de obtenção de trabalho é que se exige que o ingresso na função pública se faça através do meio mais livre de injunções determinadas pelo subjetivismo, tais como simpatias e antipatias pessoais: o concurso público⁽¹⁴⁾. Com efeito, ao se pretender, à míngua deste, seja reconhecido o vínculo com o Estado, transmuta-se o trabalho de direito subjetivo, que, para ser exercido, depende do preenchimento de pressupostos específicos, em favor. Verdade que ninguém é obrigado a ser servidor público. Ocorre que ali, no regime de livre iniciativa, vigora a liberdade de admitir ou não o empregado. Isto porque a empresa gere patrimônio que é exclusivamente seu, como lhe aprouver, desde que cumpra, efetivamente, sua função social⁽¹⁵⁾. Mas se no art. 6º da Constituição Federal de 1988 está elencado o trabalho como direito social, "o Estado chama a si o encargo de garantir a todo cidadão em condições e capacitado a oportunidade de trabalhar", conforme o escólio de WASHINGTON PELUSO ALBINO DE SOUZA⁽¹⁶⁾. Isto se vê reforçado pelo art. 170, *caput* e inciso VIII, da CF/88⁽¹⁷⁾. Já estava previsto com este sentido na Emenda Constitucional 1/69, art. 160, II e VI. Como garantir a todo cidadão a oportunidade de trabalhar? 1) Através de estímulo à geração de empregos pela iniciativa privada⁽¹⁸⁾; 2) estabelecimento de percentuais de empregados nacionais nas empresas⁽¹⁹⁾; 3) controle demográfico, as-

(14) FAGUNDES, Miguel Seabra. *O controle dos atos administrativos pelo Poder Judiciário*. São Paulo: Saraiva, 1984; SILVA, José Afonso da. *Ação popular constitucional*. São Paulo: Revista dos Tribunais, 1968; CUNHA, Sérgio Sérvulo da. Regime jurídico único - inclusão, sem concurso, de servidores celetistas. *Revista de Informação Legislativa*. 121:277.

(15) COMPARATO, Fábio Konder. *O poder de controle na sociedade anônima*. Rio de Janeiro: Forense, 1983, p. 395.

(16) *Direito Econômico*. São Paulo: Saraiva, 1980, p. 498. A partir dos conceitos desenvolvidos pelo mestre, o Procurador do Estado do Rio Grande do Sul RICARDO ANTÔNIO LUCAS CAMARGO elabora interessante construção sobre a aacionabilidade do direito ao trabalho junto aos tribunais no contexto capitalista (Os direitos econômicos, sociais e culturais no início da década de noventa. *Revista Jurídica Mineira*. 104:34-5).

(17) Tanto os princípios quanto os fundamentos elencados no art. 170 da CF/88 mostram-se, como lembrado por WASHINGTON PELUSO ALBINO DE SOUZA (Conflitos ideológicos na Constituição Econômica. *Revista Brasileira de Estudos Políticos*. 74-75:32-3), de suma importância, na medida em que se busca a concreção de uma Constituição que em seu bojo contém os valores dos mais díspares grupos de interesse. É seguindo as pegadas do ilustre Professor Titular da UFMG que RICARDO ANTÔNIO LUCAS CAMARGO (*Direito Econômico e reforma do Estado*- 1994, p. 44) se vê obrigado a contestar GIOVANNI QUADRI (*Diritto Pubblico dell' Economia*. Padova: CEDAM, 1980, p. 46).

(18) SOUZA, Washington Peluso Albino de. *Direito Econômico do Trabalho*. Belo Horizonte: Fundação Brasileira de Direito Econômico, 1985, p. 176; CARVALHOSA, Modesto de Souza Barros. *Direito Econômico*. São Paulo: RT, 1973, p. 353; CAMARGO, Ricardo Antônio Lucas. *Breve introdução ao Direito Econômico*. Porto Alegre: Sérgio Antônio Fabris, 1993, p. 48.

(19) WENDEN, Catherine Witthol de. Les étrangers et le marché d'emploi. *Droit Social*. 38-5:26-7.

sim entendidos os de imigração e natalidade⁽²⁰⁾; 4) realização de obras públicas mercê das quais se associa à iniciativa privada o Estado; 5) acesso direto ao serviço público. Segundo, porque constitucional e legalmente autorizada a prestação de serviços à Administração Pública pela iniciativa privada. Terceiro, porque, como bem salientado por JOSÉ LUIZ FERREIRA PRUNES⁽²¹⁾ e MODESTO CARVALHOSA⁽²²⁾, no sistema constitucional brasileiro a liberdade de iniciativa é assegurada como direito fundamental e, inexistindo ilicitude na atividade desempenhada, nem havendo cláusula constitucional que estabeleça monopólio estatal em relação a ela, não se há de configurar a hipótese de incidência do item I do E-331 e do revogado E-256. É neste diapasão, aliás, que a doutrina precisa o sentido da liberdade de iniciativa, pelo que a presunção de fraude mostrar-se-ia inequivocamente apta a malferir o art. 170, caput, da CF/88, que reproduz o art. 160, I, da EC 1/69⁽²³⁾. Destarte, como poderia o Estado responder por uma relação de emprego que não encaixou nos termos da lei? Se assim decidido, o TST estaria institucionalizando a corrupção no serviço público com a contratação de servidores através de empresas prestadoras de serviço, sem os requisitos da lei. Onde ficariam os princípios da Administração Pública estabelecidos na antiga e nova Constituição? Como resultaria íntegra a orientação consagrada pela antiga e nova Constituição no tocante ao trabalho⁽²⁴⁾?

4. Por esta razão, muito sábia se revela a orientação cristalizada no E-331, II, do C. TST. Longe de configurar um estímulo a que a Administração deixe de adimplir a seus compromissos, sua redação visa justamente espancar ardis do empresário particular, que, à vista da possibilidade de se transferir a responsabilidade ao Poder Público, poderia lançar mão de um sem-número de expedientes para não cumprir suas obrigações trabalhistas.

(20) SCHIETTECATTE, Paul. Le contrôle des flux migratoires. *Droit Social*. 38-5:17-8.

(21) *Contratos triangulares de trabalho*. Curitiba: Juruá, 1992, p. 11-2.

(22) *A ordem econômica na Constituição de 1969*. São Paulo: RT, 1972, p. 113.

(23) COMPARATO, Fábio Konder. *Novos ensaios e pareceres de Direito Empresarial*. Rio de Janeiro: Forense, 1981, p. 292-3; SOUZA, Washington Peluso Albino de. *Direito Econômico*. São Paulo: Saraiva, 1980, p. 390; NICZ, Alvacir Alfredo. *A liberdade de iniciativa na Constituição*. São Paulo: RT, 1981; FARIA, Werter Rotumno. *Constituição Econômica - liberdade de iniciativa e de concorrência*. Porto Alegre: Sérgio Antônio Fabris, 1990, p. 106; MOREIRA, Vital. *A ordem jurídica do capitalismo*. Lisboa: Caminho, 1987, p. 184; GRAU, Eros Roberto. Intervenção do Estado no domínio econômico. *Enciclopédia Saraiva de Direito* 46:54-5; CAMARGO, Ricardo Antônio Lucas. *Breve introdução ao Direito Econômico*. Porto Alegre: Sérgio Antônio Fabris, 1993, p. 38-9.

(24) SOUZA, Washington Peluso Albino de. Conflitos ideológicos na Constituição Econômica. *Revista Brasileira de Estudos Políticos*. 74-75:36-7.

**HOMENAGEM AO MINISTRO
MARCELO PIMENTEL**

PRONUNCIAMENTO PELO TST(*)

O Tribunal Superior do Trabalho reúne-se em sessão solene, os Ministros com a Toga de Gala, para homenagear uma das figuras mais marcantes de sua história: o Ministro Marcelo Pimentel.

Este Tribunal teve a felicidade de contar com a presença em sua composição de personalidades das mais expressivas do mundo jurídico e da vida pública brasileira, que prestaram relevantes serviços à Instituição e ao povo brasileiro.

No entanto apenas alguns tiveram a glória de ter os seus nomes diretamente ligados, de forma permanente, à imagem do TST. Marcelo Pimentel é um desses poucos, pois seu nome se confunde com o do Tribunal Superior do Trabalho.

Porque isso aconteceu com esse brasileiro, misto de capixaba, mineiro e carioca, que, ainda menino, foi para Minas Gerais na companhia de seus pais, o grande advogado Mirabeau Pimentel e a doce e dedicada D. Telda Barbosa Pimentel.

Mirabeau Pimentel sempre foi um homem de princípios, e por eles seria capaz de sacrificar a própria vida. Marcelo pôde absorver de seu ilustre pai a lição de que um homem correto é aquele que é capaz de lutar pelo Direito e pela Justiça.

Depois de cursar o Colégio São Vicente de Paula, de Petrópolis, e, posteriormente, o Colégio Marconi, de Belo Horizonte, Marcelo Pimentel percebeu que a Faculdade de Direito da Universidade de Minas Gerais teria que ser o seu objetivo, pois a sua vocação para a vida pública o influenciava profundamente.

Não existiria escola de Direito melhor do que a de Minas para que Marcelo Pimentel iniciasse o estudo do Direito e se preparasse para responsabilidades futuras.

Por que Minas e não outro Estado? Porque o Estado mais tipicamente conservador da União abriga o espírito mais livre, na interpretação de Carlos Drummond de Andrade.

O destino, no entanto, conduziu Marcelo Pimentel para o Rio de Janeiro quando ainda cursava o 4º ano da Faculdade de Direito de Minas. No Rio, Marcelo se integrou à Turma Rui Barbosa da Faculdade de Direito do Rio de Janeiro, onde concluiu o curso de Ciências Jurídicas e Sociais, no dia 5 de dezembro de 1949, no velho casarão da Rua do Catete.

Mas a vocação de Marcelo Pimentel pela Justiça Social fez com que percebesse que o jornalismo também era instrumento importante para que o povo tivesse vez e voz junto aos dirigentes do País e para que os trabalhadores brasileiros pudessem dispor de uma tribuna livre para a defesa de seus direitos mais modestos, como o direito ao trabalho e a uma vida digna.

O jornal O "Estado de Minas" foi uma grande escola de civismo e de liberdade para Marcelo Pimentel, o que lhe ensinou o acesso a escalões mais elevados na

(*) Proferido pelo Ministro Luiz José Guimarães Falcão, na sessão solene do dia 08.04.94, em homenagem ao Ministro Aposentado Marcelo Pimentel.

maior organização jornalística da América do Sul da época: os Diários e Emissoras Associadas. Marcelo passou a chefiar a reportagem política do "Diário da Noite", revelando-se ainda excepcional cronista político das rádios Tupi e Tamoio e da TV Tupi do Rio de Janeiro, todas, como também o jornal "O Estado de Minas", integrantes da grande organização jornalística comandada por Assis Chateaubriand Bandeira de Mello, pessoa que também influenciou profundamente na vida de Marcelo Pimentel.

O jornalismo político proporcionou ao nosso homenageado conviver com as maiores figuras da política brasileira, de quem sempre recebeu manifestações de reconhecimento por sua isenção no trato dos fatos políticos. A isenção, sentimento absolutamente necessário ao jornalista independente, foi traço marcante da atividade jornalística de Marcelo Pimentel, o que o tornou credor do reconhecimento também de seus colegas de profissão.

Reproduzo a opinião de um dos companheiros de Marcelo Pimentel: "Aproximei-me de Marcelo Pimentel em 1959, quando cheguei aos Diários Associados do Rio de Janeiro. Encontrei-o, ainda jovem jornalista, oriundo dos quadros profissionais de "O Estado de Minas" - o grande matutino mineiro - como chefe de reportagem política de "O Jornal" e do "Diário da Noite", com uma carreira definida e vitoriosa na imprensa carioca e de todo o Brasil. Com as minhas andanças constantes, separamo-nos por algum tempo da convivência diária para nos reencontrarmos anos depois. Em toda a sua atuação como jornalista e homem público, Marcelo Pimentel manteve exemplar conduta pessoal e profissional. Cultor do Direito como integrante da mais alta Corte trabalhista, emprestou ao Tribunal Superior do Trabalho o brilho da sua inteligência, mas deixou marcada, principalmente, a personalidade do julgador que sempre foi, em razão dos seus 18 anos como Consultor Jurídico do Ministério do Trabalho, e mais, revelou-se profundo conhecedor dos problemas sociais brasileiros."

Essa opinião de Paulo Cabral de Araújo, antigo colega jornalista de Marcelo Pimentel, atual Diretor-Presidente do "Correio Braziliense", revela algo que explica a convocação de Marcelo Pimentel para várias e importantes funções junto às figuras mais expressivas da vida pública do nosso País: o conhecimento profundo dos problemas sociais brasileiros.

Por isso Marcelo Pimentel trabalhou diretamente e, com grande sucesso, com os Ministros Bias Fortes, Tancredo Neves, Marcondes Filho, Prado Kelly, Seabra Fagundes, Menezes Pimentel, Perachi Barcellos, Jarbas Passarinho, Arnaldo Sussekind, Júlio Barata, Arnaldo Prieto, todos integrantes de uma grande constelação de homens públicos, que tiveram o privilégio de contar com o trabalho sério e competente de Marcelo Pimentel, o que também ensejou ao nosso homenageado a possibilidade de observar as excepcionais qualidades de cada um desses homens ilustres para armazenar uma imensa experiência, que lhe foi profundamente útil, quando, bem mais tarde, presidiu o Tribunal Superior do Trabalho e enfrentou situações de extrema gravidade e até de risco para as instituições democráticas do nosso País. Quando isso aconteceu, a Justiça do Trabalho tinha o homem certo no lugar certo, ou como disse Antônio Domingos Meirelles Quintella, seu colega da Turma Rui Barbosa, citando Fernando Pessoa: "O homem e a hora são uma só", aqui e agora, a hora e o homem têm o nome de Marcelo Pimentel; a vida de Marcelo Pimentel tem sido um constante servir ao Brasil, e agora, mais do que nunca, é preciso atender ao chamado de sua consciência cívica. O posto de Presidente do TST não lhe dará o gosto do poder, e sim o gosto de poder mais uma vez servir ao Brasil.

Sábias e premonitórias as palavras do colega de Turma da Faculdade do Catete, Antônio Domingos M. Quintella, pois Marcelo Pimentel estava realmente preparado e qualificado para chefiar a Justiça do Trabalho do Brasil, no biênio 1987/1988, e sua atuação ficou como modelo para os que o sucederam.

A vida pública de Marcelo Pimentel foi uma seqüência de passos firmes, sempre em linha reta em busca do ideal de bem servir ao País. Os homens de ideal firme e de caráter forte são sempre depositários das grandes esperanças de toda uma geração de brasileiros, que deles espera o respeito à lei e o exemplo de honradez e de dignidade. Marcelo Pimentel sempre foi exemplo desse tipo de homem correto e firme em suas atitudes, o que, muitas vezes, provoca incompreensões de parte daqueles que querem preservar privilégios e obter vantagens ilegítimas. Marcelo Pimentel sempre trilhou o caminho reto da honradez e da dignidade, deixando de lado todas as incompreensões e insatisfações, pois tinha a certeza de estar cumprindo com o seu dever. José Ingenieros, pensador, filósofo e escritor argentino, a propósito daqueles que buscam um ideal, sintetizou magnificamente essa realidade, dizendo: "Em toda a luta por um ideal se tropeça em adversários e se criam inimizades; o homem firme, irredutível em sua fé, imperturbável em sua ação, segue a sua rota porque quem marcha em direção a uma luz não pode ver o que ocorre na sombra". São 45 anos de dedicação ao Brasil, sendo 16 dedicados ao Tribunal Superior do Trabalho.

O dia 19 de dezembro de 1986 seria um dia diferente e muito especial na vida de Marcelo Pimentel, pois, a partir daquela data, nem Marcelo Pimentel nem a Justiça do Trabalho seriam os mesmos.

Naquele dia, Marcelo Pimentel assumiria o cargo de Ministro-Presidente do Tribunal Superior do Trabalho. Enquanto se preparava para o importante momento, o homenageado de hoje certamente se preocupava com a imensa tarefa que o aguardava. Não sentiu medo porque nunca foi de se assustar com os grandes desafios que apareceram em sua vida pública. Ele sabia que podia contar com o carinho, o estímulo e a compreensão de sua esposa Eliana e de sua filha Patrícia. Sabia também que contaria com a colaboração de seus colegas de Tribunal. Mas o sucesso de sua missão não dependia apenas disso.

A retrospectiva de toda a sua experiência anterior como consultor jurídico do Ministério do Trabalho e como Ministro Togado do TST, o seu conhecimento dos problemas sociais da nossa Pátria e principalmente o conhecimento que tinha da Justiça do Trabalho indicavam que teríamos nuvens sombrias durante os dois anos de seu mandato como Presidente do TST, pois coincidiria com a Assembléia Nacional Constituinte. A Justiça do Trabalho estava "esmagada por uma massa invencível de solicitações, o que exigiria uma reforma estrutural com medidas imediatas e de emergência para desafogar o sistema para permitir que a Justiça seja distribuída mais celeremente", dizia ele no dia em que assumiu a Presidência do TST.

Naquele 19 de dezembro, Marcelo Pimentel já proclamava a "necessidade de se instituírem órgãos paralelos, extrajudiciais, que eliminem ou filtrem os processos, para que apenas os processos inconciliáveis cheguem à Justiça do Trabalho".

Marcelo Pimentel alertava que a "área econômica sentia os efeitos negativos do Plano Cruzado, com o atropelamento do social gerando incertezas e contradições na tentativa de obter-se um modelo econômico intermediário entre a economia de mercado e a dirigida, cujos limites ninguém ainda tinha ousado definir com sinceridade".

Tudo isso preocupava o novo Presidente do TST, que, com visão prospectiva, dizia que "a proposta que surgiu com o projeto da Constituição era uma miscelânea de princípios que não permite sequer discernir claramente os limites do regime híbrido proposto no projeto de Constituição" que então se esboçava. "Talvez o que se quis não se disse; o que se disse realmente não se quer". "Chega-se a pensar que o projeto é um desafio à sociedade, pois toda a polêmica possível ali está", Marcelo Pimentel se preocupava com isso, pois não poderia calcular com exatidão a influência do quadro de incertezas nas relações de trabalho. "A negociação coletiva é a chave do preparo social, do desemperramento da Justiça do Trabalho e fundamentalmente de um melhor relacionamento entre capital e trabalho", dizia no seu discurso de posse. O direito de associação deve sair da camisa-de-força em que foi colocado pelo enquadramento sindical. "Ideologicamente, o sindicalismo se libertará porque várias correntes se formarão e, do entrecruque de idéias, melhores dias virão para os trabalhadores." "O radicalismo encontrará oposição, e esta poderá forçar o equilíbrio e a negociação." Assim pensava Marcelo Pimentel ao assumir o importante cargo de Presidente do TST.

Realmente, depois do dia 19 de dezembro de 1986, nem Marcelo Pimentel nem TST foram os mesmos, pois imediatamente passou a divulgar as suas idéias e a tomar as providências para implementá-las.

O Tribunal conquistou posição de imenso destaque e de grande prestígio perante a Nação. O Brasil percebeu que o TST era o fator de equilíbrio e de moderação nas grandes disputas por melhores salários que agitaram o País. Marcelo Pimentel, no comando da Justiça do Trabalho, conduziu-se com autoridade, sem ser autoritário, e absolutamente imparcial na sua atuação, sempre olhando para os interesses maiores da Nação que o conflito de interesses entre as categorias profissionais e econômicas dos mais variados matizes, tentava ofuscar; dava preferência ao aumento racional dos salários para que o processo inflacionário não fosse pressionado, a fim de que os empregos fossem preservados e para que as empresas pudessem investir no desenvolvimento da economia. Com esses objetivos Marcelo Pimentel não vacilava em criticar o governo, em criticar lideranças sindicais de trabalhadores e de empresários. As críticas podiam ser duras, mas sempre foram impulsionadas pelo sentimento de ser isento, servindo aos interesses do Brasil. A conduta corajosa, desassombrada e sincera de Marcelo Pimentel na Presidência do TST não se constituiu em novidade para nós, que já o conhecíamos pelo seu passado e por sua atuação como Ministro do Tribunal em todos os julgamentos de que participou, como integrante da 2ª Turma, da 4ª Turma, das Seções Especializadas ou do Tribunal Pleno. Seus votos sempre foram importantes para a solução dos dissídios; sua palavra sempre era escutada e muito respeitada por todos.

Nós conhecíamos o Ministro Pimentel de longa data, mas o Brasil inteiro passou a conhecê-lo e a admirá-lo a partir daquele 19 de dezembro de 1986 e percebeu que ali estava não apenas a figura do Juiz imparcial, mas também a do homem público que, em cada gesto, em cada pronunciamento à Nação, pensava no Brasil. Essas qualidades de homem público tinham feito com que o Presidente Ernesto Geisel indicasse Marcelo Pimentel para integrar o TST, em 1978, e, posteriormente, impressionaram de forma altamente positiva o Presidente Itamar Franco, que o retirou do TST em maio de 1994 para levá-lo de volta ao Ministério do Trabalho, agora como titular da Pasta. Marcelo Pimentel, com isso, recebia o reconhecimento da Pátria, e nós, seus colegas e amigos, do TST, sentimos um orgulho imenso para não dizer que estamos tomados pela vaidade de termos convivido por longos anos

com o atual Ministro do Trabalho do Brasil. Em pouco tempo de atuação como Ministro de Estado do Trabalho, Marcelo Pimentel comprova que sua indicação para o elevado posto foi um ato de clarividência do Exmo. Sr. Presidente da República. O Ministro do Trabalho está implementando um grandioso projeto de especialização e de treinamento para os trabalhadores brasileiros e já concluiu os estudos para o envio ao Congresso Nacional de alguns importantes projetos de lei que vão aliviar a *quantidade enorme de processos em tramitação na Justiça do Trabalho* para que a cinquentenária instituição possa melhor servir aos jurisdicionados.

É a continuação, agora como Ministro do Trabalho, do compromisso assumido em 19/12/86, de racionalizar o funcionamento da nossa Instituição para que possa prestar serviços cada vez mais eficientes em favor do povo brasileiro.

Senhor Presidente, em todas as festas, como a que estamos vivendo neste dia, há sempre um lado, não diria triste, e *sim menos alegre, que temos de registrar*. Marcelo Pimentel não está mais no TST, e sua ausência é sentida por todos nós durante as sessões de julgamento e, na convivência do dia-a-dia, estamos sempre lembrando episódios marcantes de sua atuação nesta Corte, suas manifestações incisivas, seus comentários inteligentes, às vezes contundentes, outras vezes irônicos e engraçados, por todos aceitos como reflexo de uma personalidade forte, amenizada por um coração generoso e amigo. Era o nosso conselheiro em caso de dúvida, era quem nos dava coragem e apoio incondicional quando tivemos que enfrentar momentos difíceis, era o amigo que nos alertava para o perigo iminente de uma decisão equivocada. É claro que uma pessoa assim faz muita falta a este Tribunal, e deixa uma lacuna imensa no sentimento de amizade de todos nós. Gostaria, Sr. Presidente, de encontrar uma forma de bem definir a personalidade de Marcelo Pimentel, onde pudesse colocar suas grandes qualidades humanas como também aquilo que se poderia qualificar de pequenos defeitos e que complementam com harmonia toda a sua já legendária figura humana.

Mas, quem seria capaz de pintar esse retrato?

Como poderíamos definir Marcelo Pimentel para que fique registrado nos anais da Casa? Em resposta lhes digo que Marcelo Pimentel não comporta definições, Marcelo Pimentel é Marcelo Pimentel e isso basta, pois não há outro igual.

Senhor Presidente, esta é uma sessão de homenagem ao Juiz exemplar e ao homem público íntegro, mas também é um momento para lembrarmos fatos que marcaram a vida do nosso homenageado, por isso busquei depoimentos de antigos colegas, de companheiros e de homens importantes do País sobre a figura humana de Marcelo Pimentel. Dentre os depoimentos que não poderia deixar de citar, é o que vou reproduzir agora, lendo o texto de uma carta que recebi há alguns dias:

"No momento em que me convidou para seu Ministro da Justiça, o então Presidente eleito, Ernesto Geisel, dentre outros pontos, assinalou: 'Quanto aos tribunais, no que dependa de nós, tenhamos cuidado especial. Você se incumbirá de organizar as listas dos eventuais candidatos, trazendo-me, oportunamente, os currículos, para análise conjunta, minha e sua. Você poderá fazer indicações, que aceitarei ou não. Seremos impessoais e isentos, a fim de escolher os melhores'. Dentro do critério fixado pelo Presidente, procurei ajudar a colocar Ministros de primeira qualidade, no Supremo e nas demais cortes de nível superior. Surgiu, em determinada oportunidade, uma vaga no Tribunal Superior do Trabalho. Ora, eu já conhecia bem o jornalista Marcelo

Pimentel. Era credenciado pelos 'Diários Associados' junto ao Palácio Tiradentes, e eu, Deputado Federal, mantinha com ele contato permanente. Tornei-me admirador dos seus atributos de inteligência, preparo intelectual e espírito público. Depois, acompanhei o seu desempenho na Consultoria Jurídica do Ministério do Trabalho, por onde passaram homens do calibre mental de Oliveira Viana e Oscar Saraiva. Marcelo brilhou naquelas funções, em as quais ofereceu demonstrações objetivas de coragem cívica, capacidade de organização, saber jurídico especializado e probidade impecável. Pedi autorização prévia a Geisel, que ma concedeu, e surpreendi Marcelo Pimentel com o convite para integrar o mais alto colegiado da Justiça do Trabalho. Ele nunca pediu nada, jamais se insinuou, jamais se ofereceu, guardando impecável postura de dignidade pessoal, acima de qualquer suspeita. Aceitou o convite do governo e correspondeu sempre, sem nenhum desvio, à expectativa que o seu nome inspirou. Pelos seus pares, foi alçado à Presidência do TST - agora, por feliz inspiração do Presidente Itamar Franco, ei-lo na elevada posição de Ministro de Estado do Trabalho. Acompanhei pessoalmente a atuação ministerial de alguns ilustres antecessores seus, infelizmente já falecidos, e que cito de memória: Agamenon Magalhães, Waldemar Falcão, Marcondes Filho, Segadas Viana, Júlio Barata, Parsifal Barroso, Fernando Nóbrega, que, como outros, honraram o posto sem dele fazer trampolim eleitoral. Marcelo Pimentel passa a compor a galeria dos titulares do Trabalho que pensavam no Brasil e não na demagogia. Ele nunca desertará dos deveres de servidor da Nação, que o é por vocação legítima e verdadeira."

Quando li o texto da carta que me enviou o ex-Ministro da Justiça Armando Falcão, lembrei-me de uma entrevista concedida pelo conhecido escritor, filósofo e teatrólogo alemão Bertold Brecht, autor de inúmeras peças de teatro, que são apresentadas no mundo todo. Indagado sobre a experiência que colheu ao observar os tipos humanos mais diversos que encontrou enquanto pesquisava o comportamento das pessoas para aproveitá-las como personagens de suas peças de teatro, Bertold Brecht disse que tinha encontrado figuras interessantes, mas os que maior impressão lhe causavam eram aqueles que tinham um ideal e lutavam por ele, mas salientava que nem todos os idealistas são iguais, pois alguns lutam e defendem suas idéias por alguns meses, outros são mais persistentes e buscam realizar o seu ideal durante alguns anos e todos são ótimas pessoas; mas "aqueles que lutam pelo seu ideal a vida toda, esses não são simples modelos para peças de teatro, esses são imprescindíveis às Nações".

Bertold Brecht tem razão. Marcelo Pimentel, ex-Presidente do TST e atual Ministro do Trabalho, é um homem assim, por isso é imprescindível ao Brasil.

HOMENAGEM DO MINISTÉRIO PÚBLICO(*)

Posso assegurar que o exercício de chefia de uma instituição constitui uma tarefa árdua pelas responsabilidades que lhe são inerentes. Deste contexto não foge o Ministério Público do Trabalho que, aqui, represento.

Felizmente, para compensar tão duros encargos de chefia, surgem momentos como este, gratificantes, quando me cumpre representar a Instituição na homenagem a uma tão ilustre personalidade, que forjou sua vida profissional nas tarefas concernentes à solução de lides trabalhistas.

O Ministro Marcelo Pimentel, tanto quanto os que integram a Instituição a que pertence, pode considerar-se, com honra para nós, um membro do Ministério Público, porque Ministério Público, em sentido genérico, exercem todos os que, de qualquer forma, exercitam uma função pública. E é isto o que o ilustre homenageado vem fazendo ao longo de sua bem sucedida carreira, marcada pelo sucesso em relevantes cargos, não apenas junto à Pasta hoje sob sua responsabilidade, mas, também, como Magistrado desta Corte, sempre se destacando pela firmeza, pela coerência e pela sensibilidade no exercício das funções judicantes, como, também, pelo dinamismo, criatividade e preocupação com os interesses dos jurisdicionados, fato marcante em sua passagem pela Presidência deste Egrégio Tribunal.

O Ministro Marcelo Pimentel trouxe para este Pretório a experiência de jurista e o descortino de administrador, e leva daqui a sensibilidade do juiz, para, com esse instrumental, decidir, não mais nas contendas de caráter individual ou coletivo, mas para colaborar na aplicação da verdadeira justiça social, ampla, que não se limite às discussões marcadas pelas fronteiras de um processo, mas que alcance toda a sociedade.

Sobre tudo o mais, o Ministro homenageado é um homem de elevação de princípios, de firmeza de caráter, sem ambigüidades, que não receia enfrentar vicissitudes.

Aliás, ele parece procurá-las, sentindo-se confortável no meio delas, porque o faz com propósitos definidos, na busca pela combatividade, pelo diálogo, pela sinceridade, pelo descortino de perspectivas que iluminem uma solução coerente e aplicável à espécie da questão que cuida.

O Ministério Público do Trabalho, nesse largo tempo de convívio com S.Exa., não poucas vezes enfrentou barreiras na inteligência de assuntos em exame comum, barreiras depois suplantadas pelo diálogo franco, aberto, leal. Barreiras decorrentes de óticas dos que perseguem sadios objetivos com base em panoramas diversos.

E tenho que reconhecer, como fruto disso, que o Ministro Marcelo Pimentel é um vulto incomum, que, além de valorizar os postos que exerce, não apenas se engrandece, como engrandece as partes com que contracene, sempre na defesa da sociedade e do interesse público.

(*) Discurso proferido pelo Procurador-Geral da Justiça do Trabalho, Doutor João Pedro Ferraz dos Passos, por ocasião da homenagem prestada ao Ministro Marcelo Pimentel, em sessão solene ocorrida em 04.08.94

Daqui em diante, passará S.Exa. a enfrentar, como já está enfrentando, novos desafios, mas agora na Pasta que já conhece bem, como já ressaltado pelo que me antecedeu, a Pasta do Trabalho, pelo pretérito de seu bem-sucedido caminho profissional.

Ao retornar à origem, sabemos que tarefa imensa espera S.Exa., pois a estrutura em que repousa aquele Órgão precisa ser sacudida, não apenas nos aspectos internos, muito mais pela defasagem de leis que objetivam proteger os trabalhadores, pela diversificada e esparsa legislação correspondente, pela falta, enfim, de um sistema social trabalhista efetivo em seus aspectos práticos.

Mas o ilustre Ministro já mostrou ser uma inteligência que se ilumina ininterruptamente; que recende integridade moral como atitude de espírito; que sabe motivar onde e com quem esteja, pelo que a inércia desaparece ao seu lado, e emerge sempre a criatividade.

Assim, apesar do pouco tempo, irá S.Exa., tenho certeza, revolucionar, como já está revolucionando, o Ministério do Trabalho. Irá plantar ali a semente das inovações. Irá colher muitos dos frutos das sementes plantadas, deixando, assim, caminhos seguros que hão de percorrer os que lhe seguirão.

E, nesta trajetória, terá o Ministro todo apoio do Ministério Público do Trabalho, ao qual acrescentarei o meu apoio pessoal, desinteressado, como amigo e admirador desse grande e atual vulto da nacionalidade que hoje se homenageia.

Parabéns, Ministro Marcelo Pimentel, por esta justa e merecida homenagem que lhe presta hoje a Justiça do Trabalho do Brasil.

MANIFESTAÇÃO DA OAB^(*)

Registro, Senhor Presidente, o meu orgulho de, por sugestão da minha Seccional e designação do Presidente José Roberto Batocchio, do Conselho Federal da Ordem dos Advogados do Brasil, aqui representar os advogados brasileiros.

Uma homenagem nada mais é do que a publicização do reconhecimento já existente, das qualidades e da grandeza de uma pessoa.

"Nos louvores... a única consideração é a grandeza e a dignidade dos indivíduos concernentes", proclamava Cícero, em **De Oratore**.

A homenagem, portanto, se refere ao passado. Ela não cria a honra, a competência, a dignidade, a liderança.

Tais virtudes da pessoa, que é mais do que tudo que faz ou cria, preexistem à homenagem.

A comunidade se reúne apenas para tornar público aquilo que já é do seu conhecimento. Faz a proclamação.

Eis, para mim, o sentido da homenagem.

O Ministro Marcelo Pimentel seguiu a carreira do pai, Mirabeau Pimentel - advogado, político e magistrado -, capaz de legar ao filho o exemplo e os atributos a serem seguidos na sua vida pública. Advocacia, jornalismo e magistratura são vida pública.

Assim se fez nosso homenageado um advogado independente e sério. Honrou a nossa Instituição.

Foi jornalista, despondo na rede dos Diários Associados com todo o vigor da sua personalidade, com a independência e a coragem indispensáveis ao exercício dessa nobre profissão.

Na atividade pública, no âmbito do Poder Executivo, levou a sua contribuição ao Ministério da Justiça; depois, foi o Ministério do Trabalho e Previdência que teve a ventura de tê-lo como Consultor Jurídico por quase duas décadas. O trabalho público, por igual, exige independência e coragem, para ser digno e para ser eficaz!

Veio para o Poder Judiciário, aqui para esta Casa, o Tribunal Superior do Trabalho, na vaga destinada aos profissionais da advocacia.

As virtudes do advogado, da independência, da honra e da dedicação marcaram a contribuição de Marcelo Pimentel a esta Corte.

Esse modo de ser, a um só tempo, dignificava as origens advocatícias e o Tribunal que o acolhia.

(*) Discurso proferido pela **Doutora Maria Cristina Irigoyen Peduzzi**, em homenagem ao Ministro Marcelo Pimentel, em sessão solene promovida pelo Tribunal Superior do Trabalho, em 04.08.94.

Aqui atingiu a Presidência do Tribunal Superior do Trabalho e, também no seu exercício, transmitiu ao cargo as virtudes peregrinas que o fizeram um advogado, um jornalista e um magistrado.

Sua presidência foi marcada por um momento de singular significação histórica para o País: o da elaboração da Constituição que seria promulgada em outubro de 1988, dando início a um novo ciclo de relações políticas e sociais.

O Tribunal Superior do Trabalho não poderia ficar distante nem omissos diante dos trabalhos da Assembléia Nacional Constituinte. Marcelo Pimentel fez com que estivesse ele presente, de forma efetiva, real e concreta, reafirmando suas conquistas institucionais na função normatizadora de solução dos conflitos oriundos das relações de trabalho e no aprimoramento das relações sociais.

Essa presença teve a marca da independência, da dedicação, da honradez e da competência.

Há, contudo, na personalidade do nosso homenageado, outro traço característico: Marcelo Pimentel é um homem generoso, o que amplia a sua atuação para o plano das comunidades que lhe são próximas; os Institutos, as Associações, as Academias de feição representativa e jurídica.

Mercê dessa atuação, deu qualificação ao Brasil em eventos internacionais, integrando e até chefiando delegações de nosso País no exterior, tendo recebido as mais importantes condecorações nacionais e estrangeiras.

Deixou o jornalismo, depois de dignificá-lo.

Deixou a advocacia, depois de honrá-la.

Deixa, agora, esta Corte, depois de engrandecê-la.

Uma homenagem, vale repetir, reporta-se ao passado de uma pessoa porque é a publicização de um reconhecimento ou a sua proclamação.

Todavia, aqui, ela se projeta para o futuro.

O Ministro Marcelo Pimentel sai jubilado do TST para exercer as árduas e elevadas funções de Ministro de Estado dos assuntos do Trabalho, em um momento difícil da vida nacional.

Desempenha, e certamente continuará desempenhando as novas funções com todos os atributos que ornamentam a sua personalidade. Recebe o conforto de amigos, sim, mas, certamente dispõe do carinho de Eliana, sua mulher, e de Patrícia, sua filha, a confortar-lhe as dificuldades, as angústias, os pesares, que o fazem merecer momentos de alegria e felicidade.

Esta homenagem é também uma recomendação. Recomendação pública, distintivo que se põe ao peito do homenageado para destacá-lo na comunidade, assim como se recomendavam os cavaleiros medievais pela sua honra e pela sua dignidade.

Essa recomendação é a projeção futura que, conhecendo o Ministro Marcelo Pimentel como advogado, como jornalista e como Magistrado, se faz ao País inteiro.

Um passado de tal ordem, marcado por conquistas pessoais e públicas, não se faz sem pertinácia e o resultado não se obtém sem sonhos.

A parafrasear Fernando Pessoa, quem não sonha morre antes da sua própria morte. Quem sonha, sobrevive, projetando a sua história. Os sonhos que não forem sonhados jamais serão realizados, mas os sonhos que sonhar poderão ser realidade.

O Ministro Marcelo Pimentel reproduz o marinheiro. Abre a vela do grande mastro; não teme nem a escuridão, nem a ameaça do mar aberto.

Seu lugar certamente não é a calma, da tranquilidade, das enseadas e dos ancoradouros que lançam suas âncoras no passado e fazem o mundo dos covardes.

O grande mastro, que não teme o mar revolto, é a vocação para o futuro, para o coragem de quem quer e tem o direito de ver as estrelas e realizar os sonhos.

Ministro Marcelo Pimentel, que a sua vida junto a Eliana e seus filhos seja sempre o eterno amanhecer.

DISCURSO DE AGRADECIMENTO(*)

Este dia, a despeito de ser de festa, porque se homenageia mais um Ministro que deixa o Tribunal, não é alegre para mim. É de saudosas e duradouras recordações pessoais e para minha família. Perdoem-me a lembrança, mas aqui deixei o melhor da minha vida e do meu esforço para ver triunfar a justiça. Larguei para trás, aqui, dezesseis dos mais de quarenta e sete anos de serviços ininterruptos à Nação.

Fico imaginando que, neste auditório, muitos têm idéia formada a respeito do que sou ou do que fui: uns talvez tenham me considerado um bom juiz, muitos hão de ter notado minhas deficiências, e outros chegarão a considerar-me, no jargão da Justiça do Trabalho, como um juiz duro.

Chegou o momento de dizer o que penso, e devolvida que já está a toga. O juiz, enquanto tal, não se defende; ouve calado e trabalha para cumprir fielmente o seu dever, escondido atrás das pilhas de processos. Quantos votos terei proferido aqui? Terão sido vinte mil? Quantas horas de esforçados debates e exaustivos votos! O tempo passou e a minha história pessoal se enriqueceu.

Agora, desvestida a toga, quero dizer a todos que muito amo este País, sempre sonhei com progresso e paz para todos e nunca virei o rosto para a verdade. Todos conhecem meu temperamento. Todos conhecem meu amor pela verdade.

Mas nunca abracei qualquer ideal igualitário, como a rebelião dos pobres para subjugar os ricos, razão do meu comportamento rigoroso ao interpretar a lei; nunca aceitei a sacralização da violência como direito de insurreição, uma cultura falsamente piedosa.

Mas também não posso deixar de reconhecer que estamos vivendo, ainda, um quadro de graves injustiças, que precisa ser atalhado com denodo, porque a decência não é apanágio dos pobres, ainda que por certo não estejam sujeitos a tantas tentações. Mas vejo sempre com tristeza os pregoeiros da violência dos pobres contra os ricos, defendendo o criminoso pobre ou o menor pobre assassino, criando verdadeira cultura da violência, sacralizada por esse "direito de insurreição" que a pobreza lhes asseguraria. O rico injusto teria criado o pobre criminoso; esta é a "piedosa" cultura que estão tentando impingir.

Isto é uma contrafação da realidade, contrafação impatriótica e absolutamente amoral. Se os salários são baixos - e verdadeiramente o são, não nas empresas que têm contra si poderosos sindicatos, mas por este Brasil afora os trabalhadores de salário mínimo e até menos do que isso, que nem mesmo sabem de uma negociação coletiva em seu favor - é porque os trabalhadores não estão organizados nas camadas de mais baixa renda da população, pois é difícil colocá-las dentro de um sindicato.

A maior parte do noticiário sindical, no Brasil, diz respeito à classe média trabalhadora, a que menos perde com a inflação; a que perde muito pouco.

(*) Proferido pelo Ministro Marcelo Pimentel, na sessão solene promovida pelo Tribunal Superior do Trabalho, em 04.08.94, quando recebeu homenagens por sua aposentadoria como Ministro desta Corte, e por sua nomeação para o cargo de Ministro de Estado do Trabalho.

Os pobres, os verdadeiramente pobres, não têm nenhum sindicato por si, porque nem têm carteira profissional e quando se fala de "trabalhadores" parece que nem se está pensando neles.

Quando se fala em má distribuição de renda, apresenta-se um quadro muito menos grave do que é na realidade, porque a massa salarial também está muito mal dividida, beneficiando uma minoria com grandes salários e a imensa maioria ficando com quase nada.

E os fortes não cessam de pedir mais, enquanto os fracos nem sabem como pedir alguma coisa. Só ouvem falar da injustiça de que são vítimas e votam em quem diz conhecer a sua desgraça, na esperança de que se lembrarão deles um dia. Ou se voltam para a violência, porque alguém lhes está dizendo que eles têm direito a isso.

É por isso que nunca me senti o "pai dos pobres" no julgamento da maioria dos dissídios coletivos. Não era ali que estava a miséria do povo brasileiro. Uma grande classe média floresceu através da negociação e do dissídio coletivo nessas últimas décadas. Aos pobres, aos verdadeiramente pobres, muitos dão apenas o conselho da violência.

Nessa classe pobre, incluo, por exemplo, os professores de todo o País, que defendem o ensino oficial não sei por que, pois este lhes retribui com tremenda avaria; e mesmo assim, muitas vezes paga melhor que as escolas particulares.

É um quadro dramático, o dos professores, porque o seu nível intelectual, em muitos setores, não é invejável: os mais qualificados vão deixando celeremente a profissão. De tal maneira que, se os salários forem repentinamente melhorados, muitos dos que estão ensinando poderão perder seus empregos, porque não resistiriam a cursos de aperfeiçoamento ou a um concurso público, freqüentemente porque nem mesmo estariam legalmente habilitados para a profissão.

Não adianta pretender qualificar alguém se lhe falta educação. Os exemplos de fracasso são inúmeros pela desqualificação, tanto que, agora, determinei à Fundacentro que faça um programa nacional de educação do trabalhador para prevenção de acidentes. Não adianta tentar impingir-lhe idéias se a capacidade intelectual não foi previamente desenvolvida.

É preciso capacitar os pobres e não os aconselhar à violência, nem justificar as violências que praticam. O problema do Brasil, para progredir num mundo de avanços tecnológicos inacreditáveis, é de educação em massa e de qualidade. Temos de fazer verdadeira cruzada nacional pela atualização profissional constante de todos os trabalhadores. Com cuidado necessário para fazer isso em compasso com a aplicação da nova tecnologia à indústria, à agricultura e aos serviços. A hora de começar é esta. Dê qualidade ao pobre: ensine-o e ele será grato, não ao Governo, mas a toda a sociedade, que se mobilizará para tirá-lo da ignorância.

É tudo o que eu sempre desejei dizer: aqui se faz justiça ao trabalhador organizado em sindicato, mas lá fora está uma multidão informe e não organizada de trabalhadores a preço vil, que poucas vezes tem acesso à Justiça e, quando o faz, dificilmente vai além da conciliação, onde os seus direitos não raro são reduzidos sem qualquer razão jurídica.

Daí por que estou empenhado na qualificação ou reciclagem profissional. O que vi como necessário aqui, e não pude fazer, tento realizar como Ministro de

Estado. Se não lutamos pela qualificação profissional, para a qual neste semestre estamos destinando sessenta milhões de dólares, uma gota de água em um mar de desqualificação, estaremos perdendo mais uma vez a corrida do tempo. O mundo marcha célere para a alta tecnologia que teremos de absorver se desejarmos continuar no mercado mundial. Daí a necessidade imperiosa de qualificar, retirando da área do salário mínimo, ao menos, o maior contingente possível de trabalhadores, abrindo-lhes novos horizontes de conquista profissional. O salário mínimo só pode ser tido como salário assistencial, aquilo que o Estado garante como pão de sobrevivência, para os que pelas circunstâncias diversas da natureza humana ficarão condenados à eterna pobreza.

Estamos entrando numa fase de história econômica dos povos em que o trabalhador desqualificado está desempregado pela engenharia e pela informática, e os qualificados deverão estar permanentemente atentos às necessidades de atualização, não sendo absurdo prever uma drástica redução das horas de trabalho de cada um, à medida em que o progresso avança. Não podemos nos considerar como meros e alheios observadores do processo. Estamos na engrenagem da máquina. Ou divisamos a realidade do futuro, ou dele seremos excluídos e lançados à mediocridade de um País desqualificado no mundo contemporâneo.

Não nos situamos, ainda, entre os países do mundo que divisarão parte de sua mão-de-obra disponível com a impossibilidade de obter, ao longo da vida, qualquer emprego. O nosso mercado interno é grande, mas a nossa mão-de-obra não é de boa qualidade. Temos de forçá-la à reciclagem, como um programa básico do Governo.

Não é mais possível fechar os olhos para a dura realidade a que me referi. O mundo trabalhista não é formado de empregados, mas de trabalhadores. Ser empregado vai-se tornando um privilégio; ser trabalhador, uma inquietação constante.

O desemprego não tem preconceitos: atinge as classes pobre, média e rica. Até porque os ricos brasileiros hoje parecem que estão querendo refugiar-se na segurança do serviço público. Mas o concurso, que é um critério muito justo de seleção, não o será se não dermos ao pobre a qualidade para concorrer. Do contrário, mais uma vez lhe tiraremos toda chance de ascensão social, esta, um apanágio da sociedade democrática.

É o que julguei necessário registrar nesta despedida, que não é propriamente uma despedida. O meu amor pela Justiça do Trabalho será eterno. Quando Presidente da Casa, lutei na Constituinte para preservá-la na sua integridade. Como Ministro de Estado, proporei, com a ajuda dos Ministros desta Casa, uma profunda reforma. Proporei a um Presidente da República que compreende e aplaude essas iniciativas.

Faço justiça aos meus ex-pares: têm trabalhado denodadamente pela justiça social, mas são juízes e não políticos; não vão além dos cancelos em que os encerrou a sua missão sagrada. Porque ultrapassei agora tais cancelos é que me julgo livre para insistir que, sem educação profissional, não se fará a verdadeira justiça neste País.

Esses momentos que aqui voltei a viver - sim, porque, na despedida, o meu coração já ficou despedaçado - são a dura realidade de que aqui eu só poderei voltar como amigo ou advogado. Mas a minha gratidão a todos não tem limites. Só poderei repetir o que já firmei antes sob a emoção que me embargou a voz e o discurso de agradecimento: muito obrigado a todos.

DESTAQUE

REGIMENTO INTERNO DA CORREGEDORIA-GERAL DA JUSTIÇA DO TRABALHO^(*)

CAPÍTULO I

DA CORREGEDORIA-GERAL DA JUSTIÇA DO TRABALHO

Art. 1º - A Corregedoria-Geral da Justiça do Trabalho é Órgão do Tribunal incumbido da fiscalização, disciplina e orientação da administração da Justiça do Trabalho sobre os Tribunais Regionais do Trabalho, seus Juízes e serviços judiciários.

Parágrafo único - A organização e o funcionamento da Corregedoria-Geral regem-se pelo disposto neste Regimento Interno.

CAPÍTULO II

DA ORGANIZAÇÃO DA CORREGEDORIA-GERAL

SEÇÃO I

DO CORREGEDOR-GERAL

Art. 2º - A Corregedoria-Geral será exercida por um Ministro Togado do Tribunal Superior do Trabalho eleito na forma do Regimento Interno do TST.

§ 1º - O mandato do Corregedor coincidirá com o dos demais membros da administração do Tribunal.

§ 2º - Nas ausências, impedimentos e nas férias, o Corregedor-Geral será substituído no exercício de suas funções pelo Vice-Presidente; na sua ausência, pelo Ministro Togado mais antigo na Corte.

Art. 3º - O Corregedor-Geral, quando não estiver ausente em função correge-dora ou impossibilitado pelo exercício dos seus encargos, participará das sessões do Tribunal Pleno, do Órgão Especial e das Seções Especializadas com direito a voto, não concorrendo à distribuição semanal dos processos.

SEÇÃO II

DA SECRETARIA DA CORREGEDORIA-GERAL

Art. 4º - A Corregedoria contará com Secretaria encarregada de ordenar e executar os serviços de acordo com as regras deste Regimento e as determinações do Corregedor.

§ 1º - A Secretaria da Corregedoria é composta das seguintes funções de Gabinete: 1 Assessor DAS-5; 1 Assistente Secretário, privativo de Bacharel em Direito; 1 Assistente; e 1 Auxiliar Especializado.

(*) Aprovado pela RA-OE n. 75/94, de 17.08.94, publicada no Diário da Justiça, Seção I, de 19.08.94, pág. 21.047 e seguintes

§ 2º - Integrarão, ainda, a Secretaria da Corregedoria todos os servidores lotados no gabinete do Ministro investido no cargo de Corregedor, pelo período da investidura.

CAPÍTULO III

DA FUNÇÃO ADMINISTRATIVA E CORREICIONAL DO CORREGEDOR-GERAL

Art. 5º - Ao Corregedor-Geral incumbe:

I - exercer funções de inspeção permanente ou periódica, ordinária ou extraordinária, geral ou parcial sobre os serviços judiciários de segundo grau da Justiça do Trabalho;

II - decidir reclamações contra atos atentatórios à boa ordem processual, praticados pelos Tribunais Regionais, seus Presidentes e Juízes, quando inexistir recurso processual específico;

III - expedir provimentos para disciplinar os procedimentos a serem adotados pelos Órgãos da Justiça do Trabalho.

Art. 6º - Ao Corregedor-Geral é conferida, ainda, competência para:

I - elaborar o Regimento Interno da Corregedoria e modificá-lo, submetendo-o à aprovação do órgão competente do Tribunal Superior do Trabalho;

II - processar e decidir pedidos de providências formulados à Corregedoria-Geral;

III - visitar os Tribunais Regionais em correição geral ordinária, sem prejuízo das correições extraordinárias, gerais ou parciais, que se fizerem necessárias, ou por solicitação dos Órgãos dos Tribunais Regionais ou dos Órgãos do Tribunal Superior do Trabalho;

IV - opinar, com dados técnicos e estatísticos, nos processos de criação, ampliação ou readequação dos Tribunais Regionais do Trabalho, encaminhados ao Tribunal Superior do Trabalho;

V - organizar os serviços internos da Secretaria da Corregedoria;

VI - exercer vigilância sobre o funcionamento dos serviços judiciários quanto à omissão de deveres e à prática de abusos;

VII - relatar aos órgãos competentes do Tribunal, submetendo à sua apreciação, se for o caso, fatos que se mostrem relevantes na administração da Justiça do Trabalho;

VIII - apresentar ao Órgão Especial, na última sessão do mês de fevereiro, relatório circunstanciado das atividades da Corregedoria-Geral durante o ano findo;

IX - expedir normas destinadas à uniformização dos procedimentos relativos ao estágio e vitaliciamento dos Juízes Substitutos;

X - conhecer das representações e reclamações relativas ao serviço judiciário, determinando ou promovendo as diligências que se fizerem necessárias ou encaminhando-as ao Procurador-Geral do Trabalho e ao Presidente da Ordem dos Advogados, quando for o caso;

XI - requisitar, em objeto de serviço, mediante justificaco escrita, passagens de transporte e diárias;

XII - examinar em correico livros, autos e papéis, determinando as providências cabíveis, inclusive remessa ao arquivo judiciário;

XIII - expedir recomendaes aos Tribunais Regionais do Trabalho, relativas à regularidade dos servios judiciários, inclusive sobre servio de planto nos foros e a designaco de Juízes para o seu atendimento nos feriados forenses;

XIV - realizar controle mensal estatístico-processual do movimento judiciário e atuao jurisdiccional dos Tribunais Regionais, por seus rgos e Juízes, na conformidade da regulamentaco expedida através de Provimento da Corregedoria.

XV - opinar, fundamentadamente, nos procedimentos relativos à convocaco de Juízes para substituico no Tribunal Superior do Trabalho e na elaboraco de listas tríplices de Juízes para promoo em vaga de Ministro do TST, com base nos elementos de controle da Corregedoria;

XVI - dirimir dvidas apresentadas em consultas formuladas pelos Tribunais Regionais, seus rgos, ou seus integrantes;

XVII - exercer outras atribuices que lhe sejam conferidas em lei, ou contidas nas atribuices gerais da Corregedoria;

XVIII - submeter à deliberao do rgo Especial do Tribunal as dvidas quanto  aplicaco deste Regimento.

CAPÍTULO IV DO PROCEDIMENTO CORREICIONAL

SEO I DISPOSICES GERAIS

Art. 7 - Esto sujeitos  ao fiscalizadora do Corregedor-Geral:

I - os Tribunais Regionais do Trabalho, abrangendo todos os seus rgos, seus Presidentes, Juízes Titulares e convocados;

II - as Sees e os Servios Judiciários dos Tribunais Regionais para a verificaco do andamento dos processos, regularidade dos servios, observncia dos prazos e seus Regimentos Internos.

Art. 8 - O processo de correico poder ser instaurado *ex officio*, a requerimento das partes, de qualquer interessado, ou por determinao do Tribunal Superior do Trabalho.

Art. 9 - Nas correices ordinárias, que no tero forma nem figura de juízo, sero examinados autos, livros, regstros, fichas, papéis e documentos das secretrias e sees judiciárias, além de tudo o mais que for julgado necessário ou conveniente pelo Corregedor.

Parágrafo nico - Para as correices de que trata este artigo, o Corregedor-Geral comunicar ao Presidente do Tribunal Regional, com a antecedência de cinco dias, a data e hora em que iniciar a correico, fazendo publicar edital.

Art. 10 - As correições realizadas nos Tribunais Regionais constarão de ata, que conterá detalhadamente toda a atividade correicional desenvolvida, bem assim as recomendações feitas.

Parágrafo único - A ata será lida em reunião do Tribunal Pleno ou Órgão correspondente, na presença do Corregedor, sendo nessa ocasião entregue uma cópia ao seu Presidente.

Art. 11 - Os atos do Corregedor serão expressos por meio de despachos e portarias, pelos quais ordene qualquer providência ou diligência, ou por meio de provimento para regulação de procedimentos e instruções às autoridades judiciárias, servidores e auxiliares da Justiça.

Art. 12 - Nas correições dos serviços judiciários, o Corregedor verificará se os Juízes dos Tribunais Regionais são assíduos e diligentes na administração da Justiça; se residem nas sedes das respectivas circunscrições judiciárias; se têm bom comportamento público, não procedendo, no exercício de suas funções, ou fora dele, de modo a comprometer o prestígio e a dignidade do cargo ou diminuir a confiança pública na Justiça do Trabalho; se incorrem em ausências no exercício da função judicante fora das hipóteses previstas na lei, ou sem prévia comunicação ao Presidente da Corte, do Colegiado a que pertencem e aos seus substitutos legais; se deixam de presidir as audiências a seu cargo, ou de comparecer aos atos a que devam estar presentes; se cometem erros de ofício, denotando incapacidade ou desidiosa; se excedem os prazos legais e regimentais, sem razoável justificação; se deixam de exercer assídua fiscalização sobre os serviços que lhes são subordinados.

SEÇÃO II

DA RECLAMAÇÃO CORREICIONAL

Art. 13 - A reclamação correicional referente à correição parcial em autos é cabível para corrigir erros, abusos e atos contrários à boa ordem processual e que importem em atentado a fórmulas legais de processo, quando para o caso não haja recurso ou outro meio processual específico.

Parágrafo único - A petição deverá conter:

- I - a indicação do Ministro Corregedor-Geral, a que é dirigida;
- II - a qualificação do autor e a indicação da autoridade a que se refere a impugnação;
- III - o fato e os fundamentos jurídicos do pedido;
- IV - o pedido, com suas especificações;
- V - a indicação das provas necessárias à instrução dos fatos alegados;
- VI - data e assinatura do autor, ou seu representante.

Art. 14 - A petição será obrigatoriamente instruída com a certidão de inteiro teor, ou cópia reprográfica autenticada que a substitua, da decisão ou despacho reclamado, das peças em que se apoiou a decisão, ou dos documentos relativos ao procedimento impugnado.

Art. 15 - O prazo para a apresentação da reclamação correicional é de cinco dias, contados da publicação do ato ou despacho no órgão oficial, ou da ciência inequívoca pela parte dos fatos relativos à impugnação.

Art. 16 - A petição inicial e os documentos que a acompanham deverão ser apresentados em tantas vias quantas necessárias ao processamento e à instrução da reclamação.

Parágrafo único - A inicial subscrita por advogado deverá ser acompanhada do respectivo mandato, na forma da lei, com poderes específicos.

Art. 17 - Estando a petição em ordem e regularmente instruída, o Corregedor mandará autuá-la e ordenará:

I - a notificação mediante ofício da autoridade referida, do conteúdo da petição, mediante remessa da segunda via apresentada pelo autor, com as cópias dos documentos, para que, no prazo máximo de dez dias, se manifeste sobre o pedido, prestando as informações que entender necessárias;

II - a suspensão do ato motivador do pedido, quando for relevante o fundamento e do ato impugnado puder resultar a ineficácia da medida, caso seja deferida.

Art. 18 - A inicial será desde logo indeferida quando não for o caso de reclamação correicional.

SEÇÃO III DA DECISÃO E SUA EFICÁCIA

Art. 19 - Concluídos os autos, o Corregedor-Geral proferirá decisão fundamentada e conclusiva, dentro do prazo de dez dias.

Parágrafo único - A decisão será publicada no DJU e remetida por cópia, mediante ofício, ao autor e à autoridade a que se refere a impugnação.

Art. 20 - O Corregedor, se entender necessário, poderá determinar a remessa de cópia da decisão passada em julgado a outros Juízes e Tribunais, para observância uniforme.

Art. 21 - A autoridade responsável pelo cumprimento da decisão oficiará à Corregedoria-Geral sobre a observância do que for determinado.

CAPÍTULO V DOS RECURSOS

Art. 22 - Das decisões proferidas pelo Corregedor-Geral caberá agravo regimental para as Seções Especializadas ou Órgão Especial do Tribunal Superior do Trabalho, conforme o caso.

Parágrafo único - O prazo para a interposição do agravo regimental é de cinco dias, a partir da publicação da decisão no DJU, ou do conhecimento pelo interessado, se anterior, certificado nos autos.

Art. 23 - Concluídos os autos, o Corregedor-Geral apresentará o processo em mesa para julgamento, ou determinará a sua inclusão em pauta, no prazo de vinte (20) dias.

Parágrafo único - Lavrará o acórdão do agravo regimental o Corregedor, ainda que vencido, fazendo constar os fundamentos do voto condutor da decisão.

CAPÍTULO VI
DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 24 - Antes de julgar a reclamação correicional ou submeter à apreciação o agravo regimental interposto de sua decisão, o Corregedor, observada a remessa necessária dos autos, na forma da lei, ou considerada relevante a matéria submetida a sua apreciação, remeterá o processo à Procuradoria-Geral do Trabalho para parecer.

Art. 25 - São fontes subsidiárias, no que omisso o presente Regimento e sendo compatíveis com as normas nele estabelecidas, o Direito Processual do Trabalho, o Direito Processual Comum e o Regimento Interno do Tribunal Superior do Trabalho.

Art. 26 - As Secretarias dos órgãos judiciários da Justiça do Trabalho deverão fornecer às partes documentos e certidões por elas requeridos e destinados à instrução dos processos de reclamação correicional, no prazo máximo de quarenta e oito horas, e prestar, no mesmo prazo, as informações determinadas pelas autoridades responsáveis pelos procedimentos impugnados,

Art. 27 - O Corregedor-Geral poderá submeter à apreciação do órgão competente do Tribunal Superior do Trabalho os provimentos de caráter geral destinados a regulamentar a boa administração da Justiça e a uniformizar os serviços judiciários nos Tribunais Regionais do Trabalho.

Art. 28 - Sempre que o Corregedor entender conveniente e oportuno, levará ao conhecimento e à consideração do órgão competente do Tribunal Superior do Trabalho qualquer matéria atinente à Corregedoria-Geral.

Art. 29 - Este Regimento entrará em vigor no dia 1º de setembro de 1994, revogado o Regimento Interno aprovado pela Resolução Administrativa n. 13, de 19 de maio de 1965, publicada no DJU de 30 de maio de 1965, bem como as demais Resoluções alusivas à Corregedoria-Geral.

Brasília, 17 de agosto de 1994.

ORLANDO TEIXEIRA DA COSTA
Presidente do Tribunal Superior do Trabalho

SINOPSE NOTICIOSA

EVENTOS REFERENTES AO ANO DE 1994

DATA

JANEIRO

- 12** Visita do Presidente da Associação Nacional dos Juizes Classistas, Doutor Alceu Porto Carrero.

FEVEREIRO

- 1º** Abertura do Ano Judiciário, em sessão do Órgão Especial.
Visita do Presidente da Central Única dos Trabalhadores - CUT, Senhor Jair Meneguelli.
- 2** Visita do Senhor Luís Antônio Medeiros, Presidente da Força Sindical; Doutor Lúcio Antônio Bellentani, Presidente da Confederação Nacional dos Trabalhadores Metalúrgicos; Senhor José Firmino, Presidente da Federação dos Trabalhadores Metalúrgicos de São Paulo; e Senhor Ubirajara Lins, do Sindicato dos Metalúrgicos de São Paulo.
Visita do Deputado Paulo Paim, Presidente da Comissão do Trabalho da Câmara dos Deputados.
Visita do Presidente, em exercício, da CONTEC, Doutor Lauro Aquino.
- 24** Palestra proferida pelo Ministro Orlando Teixeira da Costa aos alunos da Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais.

MARÇO

- 15** Visita do Presidente dos Advogados de Brasília, Doutor Jomar Alves Moreno.
- 16** Entrega da Comenda da Ordem do Mérito Judiciário do Trabalho, no grau Grande Oficial, ao Ministro Olavo Drummond, do Tribunal de Contas da União.
- 18** Palestra proferida pelo Ministro Orlando Teixeira da Costa sobre "Celebidade Processual", no Tribunal Regional do Trabalho da 23ª Região.
- 19** Concessão da Ordem São José Operário do Mérito Judiciário do Trabalho, do Tribunal Regional do Trabalho da 23ª Região - MT, no grau Grã-Cruz, ao Ministro Orlando Teixeira da Costa.
- 22** Entrega da comenda da Ordem do Mérito Judiciário do Trabalho, no grau, ao Coronel Marçlio Gibson Jacques, Presidente da TABA - Transportes Aéreos da Bacia Amazônica.
- 24** Abertura da exposição da artista plástica Dulcinéa Bittencourt, no Espaço Cultural do Tribunal Superior do Trabalho.

ABRIL

- 7 Reunião com os Presidentes dos Tribunais Regionais do Trabalho, para um exposição sobre os Enunciados 330 e 331 do TST, no TRT da 10ª Região.

Abertura da Exposição de Artes Plásticas do Clube Internacional de Brasília, no Espaço Cultural do Tribunal Superior do Trabalho.

- 15 Exposição da artista plástica Odalva Guimarães, no Espaço Cultural do Tribunal Superior do Trabalho.

MAIO

- 2 Abertura da exposição da artista plástica Maria Cristina Meirelles Seilc, no Espaço Cultural do Tribunal Superior do Trabalho.

- 4 Visita do Deputado Federal Paulo Rocha, Presidente da Comissão de Trabalho da Câmara dos Deputados.

- 17 Aposição do retrato do Ministro Luiz José Guimarães Falcão, na Galeria dos Ex-Ministros Presidentes do Tribunal Superior de Trabalho.

- 23 Abertura da exposição da artista plástica Gisele Glufke, no Espaço Cultural do Tribunal Superior do Trabalho.

- 24 Conferência sobre "Intangibilidade dos Direitos Sociais", proferida pelo Senador Josaphat Marinho.

JUNHO

- 13 Abertura da exposição da artista plástica Neusa Helena da Silva, no Espaço Cultural do Tribunal Superior do Trabalho.

- 21 Exposição sobre a Lei 8.880, de 27 de maio de 1994, que dispõe sobre o Programa de Estabilização Econômica e o Sistema Monetário Nacional, proferida pelo Ministro de Estado da Fazenda, Doutor Rubens Ricupero, o Ministro de Estado do Trabalho Doutor Marcelo Pimentel e membros da equipe técnica do Ministério da Fazenda.

JULHO

- 27 Concessão da Medalha a Ordem do Mérito do Estado Maior das Forças Armadas, no grau Grande Oficial, ao Ministro Orlando Teixeira da Costa.

AGOSTO

- 4 Sessão solene em homenagem ao Ministro Aposentado do Tribunal Superior do Trabalho Marcelo Pimentel, quando foi descerrada placa comemorativa por sua nomeação para o cargo de Ministro de Estado do Trabalho.

- 11 Solenidade de entrega de comendas da Ordem do Mérito Judiciário do Trabalho.

Foram agraciadas as seguintes instituições: Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo, Centro de Preparação dos Oficiais da Reserva de São Paulo e Academia de Polícia Militar de Brasília.

Foram admitidas ou promovidas na Ordem do Mérito Judiciário do Trabalho, aos respectivos graus, as seguintes personalidades: Grã-Cruz: *Almirante de Esquadra Ivan da Silveira Serpa, General de Exército Zenildo Gonzaga Zoroastro de Lucena, Tenente-Brigadeiro-do-Ar Lélvio Viana Lôbo, Almirante de Esquadra Domingos Alfredo Silva, Ministros: William Andrade Paterson (promoção), Élvia Lordello Castello Branco, Senhor Ayrton Senna da Silva (post-mortem); Grande Oficial: Ministro Antônio Carlos de Nogueira, Juízes: José Waster Chaves (promoção), Ronaldo José Lopes Leal (promoção), Adylson Bassalho Pereira, Alcebíades Tavares Dantas, José Carlos Rizk, Otávio José de Magalhães Drummond Maldonado, Geraldo de Oliveira, Doutor José Enrique Rojas Franco; Comendador: Desembargador Ernani Barreira Porto, Juízes: Nelson Thomaz Braga, João Mário de Medeiros, Carlos Francisco Berardo, Francisco Antônio de Oliveira, Anelia Li Chum, Décio Sebastião Daidone, Laécio Araújo, Carlos Alberto Reis de Paula, Flávio Portinho Sirangelo, Maria da Conceição Manta Dantas Martinelli Braga, Dolores Correia Vieira, Cássio Estanislau Pessoa de Vasconcelos (post-mortem), Iracilda Câmara Corrêa (promoção), Alberto Manenti, Dirceu de Vasconcelos Horta, Norton Ribeiro Hummel, Doutores: Murilo Portugal Filho, Roberto Konder Bornhausen, Altamir Gonçalves Pettersen, João Batista Cascardo Rodrigues, Antônio Ivo Barbosa de Carvalho, Luís Eulálio de Bueno Vidigal Filho (promoção), Sérgio Nicolau Schapke, Ubiracy Torres Cuóco; Oficial: Juízas: Aurora Coentro de Oliveira, Zenaide Gomes da Costa, Doutores: Fernando Antônio Malta Montenegro, José Fernando Moro, Celita Oliveira Sousa, Edgard de Brito Chaves Júnior, Antônio da Cunha Bittencourt, Carlos Eduardo Uchôa Fagundes, Gabriel Jorge Ferreira, Wilber Marques Antunes, Tarcísio Carlos de Almeida Cunha, Heitor Herberto Sales, Senhores: Waldemar Guimarães da Silva, Odilon Paulo Martins, Guilherme Pinto da Silva, Francisco Feitosa de Albuquerque Lima, José Isaac Peres; Cavaleiro: Doutores: Gilson Berneck, Sérgio Augusto Barreto, Rosa Matilde Ferreira da Graça, Hildérico Trigueiros Caldas, Senhores: Juan Carlos Celestino Coderch Mitjans, Lino Martins Pinto, Péricles Cardoso Paes, Laécio Lopes da Foutoura, Maria Antonieta Azambuja Neves, José Gabriel Teixeira dos Santos.*

- 12 Reunião da Direção do TST - Ministro Orlando Teixeira da Costa, Presidente; Ministro José Ajuricaba da Costa e Silva, Vice-Presidente e Ministro Ermes Pedro Pedrassani, Corregedor-Geral da Justiça do Trabalho - com o Doutor João Pedro Ferraz dos Passos, Procurador-Geral da Justiça do Trabalho.

Abertura da exposição do artista plástico Elias Jasmim, no Espaço Cultural do Tribunal Superior do Trabalho.

- 23 Lançamento do livro "Garantia do emprego já em vigor", de autoria do Doutor José Alberto Couto Maciel, no Espaço Cultural do Tribunal Superior do Trabalho.
- 26 Visita do Encarregado de Negócios Estrangeiros da Embaixada da França, Doutor Gerard Saint Brana.
- 30 Entrega da comenda da Ordem do Mérito Judiciário do Trabalho, no grau Oficial, ao Doutor José Edson Silva Pontes.

SETEMBRO

- 19** Reunião com os Presidentes dos Tribunais Regionais do Trabalho.
- 21** Entrega da comenda da Ordem do Mérito Judiciário do Trabalho, no grau Grã-Cruz, ao Ministro de Estado da Justiça, Doutor Alexandre de Paula Dupeyrat Martins.
- Entrega da comenda da Ordem do Mérito Judiciário do Trabalho, no grau Comendador, ao Subprocurador Geral da Fazenda Nacional, Doutor Armando Marques da Silva.